

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outro	2766
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE	2767
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outro	2769

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outra (indústria de batata frita, aperitivos e similares) - Alteração salarial e outras	2770
- Contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (restauração e bebidas) - Alteração salarial e outras e texto consolidado	2772
- Acordo coletivo entre várias instituições de crédito e o Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO e outro - Alteração salarial e outras	2808

- Acordo de empresa entre a Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Abrantes e o Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais (SNBP)	2813
- Acordo de empresa entre a Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários da Benedita e o Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais (SNBP)	2831
- Acordo de empresa entre a EMEL - Empresa Municipal de Mobilidade e Estacionamento de Lisboa, EM, SA e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras	2856

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

- Organização Sindical dos Polícias - OSP/PSP - Alteração	2859
- Sindicato de Polícia pela Ordem e Liberdade - SPPOL - Alteração	2870

II – Direção:

- Sindicato de Polícia pela Ordem e Liberdade - SPPOL - Eleição	2871
- Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC - Eleição	2875

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

- Associação Nacional dos Ópticos - Eleição	2876
- Associação Comercial e Industrial do Concelho de Alenquer - ACICA - Eleição	2876

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

...

II – Eleições:

- CMPEAE - Empresa de Águas e Energia do Município do Porto, EM - Eleição	2877
- IP Telecom, Serviços de Telecomunicações, SA - Eleição	2877

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

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

De acordo com o Código do Trabalho e a Portaria n.º 1172/2009, de 6 de outubro, a entrega em documento eletrónico 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

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outro

As alterações do contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2022, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à prestação de serviços de segurança privada, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do

Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal atualmente disponível, que se reporta a 2019. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 8020 trabalhadores por conta de outrem a

tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, sendo 6703 homens (84 %) e 1317 mulheres (16 %). Quanto ao impacto das alterações pecuniárias, o estudo refere-se aos acréscimos decorrentes da atualização dos diversos subsídios. Em concreto, para o subsídio de alimentação verifica-se um acréscimo de 1,2 %; para o subsídio de função e abono por falhas o acréscimo é de 1,3 %; e para o subsídio de deslocação o acréscimo varia entre 1,2 % e 1,3 %, consoante a situação que o justifique.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial, porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

Considerando que a anterior extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores representados pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, pelo CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA, nem aos empregadores representados pela Associação Nacional das Empresas de Segurança - AESIRF, por oposição das referidas associações, mantém-se na presente extensão idêntica exclusão.

Nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 12, de 12 de abril de 2022, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2022, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados

na associação de empregadores outorgante que se dediquem à prestação de serviços de segurança privada e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais prevista na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte:

a) Trabalhadores representados pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, pelo CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA;

b) Empregadores representados pela Associação Nacional das Empresas de Segurança - AESIRF.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- As cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de abril de 2022.

1 de julho de 2022 - O Secretário de Estado do Trabalho,
Luís Miguel de Oliveira Fontes.

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE

As alterações do contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2022, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à prestação de serviços de segurança privada, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e

profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal atualmente disponível, que se reporta a 2019. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 8020 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, sendo 6703 homens (84 %) e 1317 mulheres (16 %). Quanto ao impacto das alterações pecuniárias, o estudo refere-se aos acréscimos decorrentes da atualização dos diversos subsídios. Em concreto, para o subsídio de alimentação verifica-se um acréscimo de 1,2 %; para o subsídio de função e abono por falhas o acréscimo é de 1,3 %; e para o subsídio de deslocação o acréscimo varia entre 1,2 % e 1,3 %, consoante a situação que o justifique.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial, porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

Considerando que a anterior extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores representados pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, pelo CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA, nem aos empregadores representados pela Associação Nacional das Empresas de Segurança - AESIRF, por oposição das referidas associações, mantém-se na presente extensão idêntica exclusão.

Nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação

da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 12, de 12 de abril de 2022, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 15, de 22 de janeiro de 2020, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2022, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à prestação de serviços de segurança privada e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais prevista na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

2- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte:

a) Trabalhadores representados pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, pelo CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA;

b) Empregadores representados pela Associação Nacional das Empresas de Segurança - AESIRF.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- As cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de abril de 2022.

1 de julho de 2022 - O Secretário de Estado do Trabalho,
Luís Miguel de Oliveira Fontes.

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outro

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e a FESAHT – Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 9, de 8 de março de 2022, abrangem as relações de trabalho entre empregadores do setor da hospitalização privada, explorando unidades de saúde com ou sem internamento, com ou sem bloco operativo, destinado à administração de terapêuticas médicas, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes outorgantes requereram a extensão das alterações da convenção às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) e e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2019. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 10 308 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 84,9 % são mulheres e 15,1 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 2944 TCO (28,6 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 7364 TCO (71,4 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 87 % são mulheres e 13 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,2 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,0 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

Considerando ainda que a anterior extensão da convenção não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados no Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE, por oposição deste sindicato, mantém-se na presente extensão idêntica exclusão.

Nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 12, de 12 de abril de 2022, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outro, com publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 9, de 8 de março de 2022, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante do setor da hospitalização privada, explorando unidades de saúde com ou sem internamento, com ou sem bloco operativo, destinado à administração de terapêuticas médicas, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empresas filiadas na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais

signatárias.

2- A presente extensão não é aplicável aos trabalhadores filiados no Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a

sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de abril de 2022.

1 de julho de 2022 - O Secretário de Estado do Trabalho,
Luís Miguel de Oliveira Fontes.

CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outra (indústria de batata frita, aperitivos e similares) -
Alteração salarial e outras**

Artigo de revisão

Ao CCT celebrado entre as partes publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2010, com revisão parcial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2016, são introduzidas as seguintes alterações:

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- (*Mantém a redação em vigor.*)

2- O presente CCT abrange um universo de 56 empresas e 750 trabalhadores.

Cláusula 15.^a

(Transporte)

1 a 2- (*Mantém a redação em vigor.*)

3- As empresas que não assegurem o transporte previsto nos termos dos números anteriores subsidiarão os trabalhadores com 0,36 cêntimos por cada quilómetro percorrido.

Cláusula 23.^a

(Trabalho suplementar)

1 a 7- (*Mantém a redação em vigor.*)

8- Para efeitos do número anterior, e quando a entidade patronal não assegure a refeição, esta pagará ao trabalhador a importância de 14,00 €.

Cláusula 28.^a

(Retribuição)

1 a 3- (*Mantém a redação em vigor.*)

4- Os trabalhadores que exerçam funções de caixa, tesoureiro e cobrador têm direito a um abono mensal para falhas de 35,00 €.

5 a 8- (*Mantém a redação em vigor.*)

Cláusula 61.^a-A

(Dispensas)

1- Todos os trabalhadores têm direito a dispensa no dia do seu aniversário, ou no dia de aniversários dos filhos até 12 anos de idade, sem perda de retribuição.

2- Caso o dia de aniversário coincida com o dia de descanso semanal complementar, obrigatório ou feriado, será gozado no dia imediatamente a seguir.

Cláusula 64.^a

(Direitos dos trabalhadores nas deslocações)

1 a 4- (*Mantém a redação em vigor.*)

5- Os trabalhadores têm direito, durante o período de deslocação, ao pagamento das seguintes despesas:

a) Alojamento, contra a apresentação dos respetivos documentos;

b) Pequeno-almoço 3,50 €;

c) Almoço ou jantar 15,00 €.

As partes podem acordar o pagamento das despesas de pequeno-almoço, almoço ou jantar mediante a apresentação dos respetivos documentos comprovativos.

6 a 9- (*Mantém a redação em vigor.*)

Cláusula 67.^a

(Refeitório, subsídio de alimentação e cantina)

1- (*Mantém a redação em vigor.*)

2- As empresas atribuirão a todos os trabalhadores um

subsídio de alimentação diário de 5,50 euros, sem prejuízo do disposto na clausula 78.^a

3- (Mantém a redação em vigor.)

Cláusula 71.^a

(direitos dos delegados sindicais)

1 a 2- (Mantém a redação em vigor.)

3- Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções sindicais de um crédito de oito horas mensais, que contarão como tempo de serviço efetivo. Os trabalhadores eleitos para os órgãos sociais das associações sindicais, têm direito a um crédito de 4 dias por mês, sem perda de retribuição, para o exercício das suas funções sindicais, que contarão como tempo de serviço efetivo.

4- (Mantém a redação em vigor.)

Cláusula 76.^a

(Retroatividade)

A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniárias produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano e vigorarão pelo prazo de 12 meses, salvo a presente revisão que terão efeitos a 1 de abril de 2022.

Cláusula 78.^a

(Pequeníssimas empresas)

As empresas classificadas pela convenção que ora se altera como «pequeníssimas empresas» atribuirão aos seus trabalhadores um subsídio de refeição diário de 4,20 euros.

ANEXO II

Tabela salarial

(Em vigor a partir de 1 de abril de 2022)

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
0	Director de serviços/divisão	1 300,00
1	Chefe de serviços/departamento	1 200,00
2	Encarregado fabril Encarregado de laboratório Encarregado de manutenção Chefe de vendas	1 000,00
3	Ajudante de encarregado fabril Chefe de secção Encarregado de armazém Guarda livros Tesoureiro	930,00
4	Chefe de equipa (eletricista, metalúrgico, produção, vendas e outros) Escriturário principal Foguetista principal Secretário de direcção	850,00

5	Analista Caixa Escriturário de 1.º Fiel de armazém Foguetista de 1.º Inspetor de vendas Motorista de pesados Motorista-vendedor-distribuidor Oficial electricista Operador de máquinas de contabilidade de 1.º Operador mecanográfico de 1.º Pedreiro de 1.º Serralheiro mecânico de 1.º Vendedor	800,00
6	Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte Motorista de ligeiros Operador de estação elevatória - Águas e esgotos Operador de fritadeira Operador de instalações de tratamento de água Operador de máquinas de empacotar Operador de máquinas de pinhão e outros frutos secos Torrador de frutos secos	755,00
7	Cobrador Escriturário de 2.º Foguetista de 2.º Operador de máquinas de contabilidade de 2.º Operador mecanográfico de 2.º Pedreiro de 2.º Pré-oficial electricista do 2.º ano Serralheiro mecânico de 2.º	735,00
8	Ajudante de motorista Ajudante de motorista-vendedor-distribuidor Auxiliar de armazém Demonstrador/repositor Escriturário de 3.º Foguetista de 3.º Pedreiro de 3.º Pré-oficial electricista do 1.º ano Serralheiro mecânico de 3.º Telefonista	722,00
9	Ajudante de electricista do 2.º ano Embalador/a (mais de 3 anos) Escolhedor (mais de 3 anos) Auxiliar de laboratório Estagiário de 2.º ano Dactilógrafo de 2.º ano Guarda Porteiro Praticante do 2.º ano Servente	713,00
10	Contínuo Escolhedor (até 3 anos) Embalador (até 3 anos)	708,00
11	Ajudante de electricista do 1.º ano Estagiário de 1.º ano Praticante do 1.º ano Dactilógrafo 1.º ano Aprendiz Paquete	705,00

Lisboa, 24 de março de 2022.

Pela Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA):

Estêvão Miguel de Sousa Anjos Martins, mandatário.

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

Fernando Henrique Pedro Rodrigues, mandatário.

Marcos Alexandre Rodrigues Rebocho, mandatário.

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

Fernando Henrique Pedro Rodrigues, mandatário.

Marcos Alexandre Rodrigues Rebocho, mandatário.

Declarações

FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, representa as seguintes organizações sindicais:

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

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPCES:

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

Depositado em 29 de junho de 2022, a fl. 196 do livro n.º 12, com o n.º 151/2022, 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 da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (restauração e bebidas) - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Artigo 1.º

Cláusula de revisão

A presente revisão altera a convenção coletiva de trabalho publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2017 e últimas alterações salariais publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de dezembro de 2018 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2019, apenas nas matérias agora acordadas, nos seguintes termos:

Cláusula 1.ª

Âmbito

1- A presente convenção coletiva de trabalho (CCT) obriga, por um lado, as empresas representadas pela associação patronal signatária que se dediquem à atividade da restauração e bebidas, parques de campismo e campos de golfe e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical signatária.

2- Para efeitos do disposto na lei, a presente convenção abrange 50 000 trabalhadores e 24 678 empresas.

Cláusula 3.ª

Classificação dos estabelecimentos

1- Para todos os efeitos deste contrato, a presente CCT abrange os seguintes estabelecimentos:

- Casinos;
 - Estabelecimentos de restauração ou de bebidas de luxo;
 - Campos de golfe (salvo se constituírem complemento de unidades hoteleiras);
 - Restantes estabelecimentos de restauração ou de bebidas;
 - Parques de campismo.
- 2- (*Eliminado.*)
- 3- (*Eliminado.*)

Cláusula 4.ª

Vigência e revisão da CCT

- 1- (...)
- 2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão efeitos de 1 de março de 2022 a 31 de dezembro de 2022.
- 3- (...)

4- (...)
5- (...)
6- (...)
7- (...)
8- (...)
9- (...)
10- (...)
11- (...)
12- (...)

Cláusula 18.^a

Deveres do empregador

São, especialmente, obrigações do empregador:

- a) (...);
b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio;
c) (...);
d) (...);
e) (...);
f) (...);
g) (...);
h) (...);
i) (...);
j) (...);
l) (...);
m) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores;
n) Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

Cláusula 28.^a

Sanções abusivas

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

- a) (...);
b) (...);
c) (...);
d) (...);
e) Ter alegado ser vítima de assédio ou ser testemunha em processo judicial e/ou contraordenacional de assédio;
f) (Anterior alínea e.)

Cláusula 65.^a

Falta por motivo de falecimento de parentes ou afins

- 1- O trabalhador pode faltar, justificadamente:
a) Até vinte dias consecutivos, por falecimento de descendente ou afim no 1.º grau na linha reta;
b) Cinco dias consecutivos, por morte de cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, sogros, padrasto e madrastra;
c) (Anterior alínea b.)
2- (...)

Cláusula 76.^a

Abono para falhas

Aos controladores-caixa, caixas e tesoureiros que movimentam regularmente dinheiro e aos trabalhadores que os substituam nos seus impedimentos prolongados será atribuído um abono para falhas correspondente a 41,67 €.

Cláusula 81.^a

Vencimentos mínimos

- 1- (...)
2- Na remuneração base efetivamente auferida pelos trabalhadores não se inclui o valor da alimentação nem das demais prestações pecuniárias previstas nas cláusulas 42.^a, 46.^a, 47.^a 52.^a, 76.^a e 82.^a

Cláusula 82.^a

Prémio de conhecimento de línguas

Os profissionais de restauração e bebidas que, no exercício das suas funções, utilizem, regularmente, conhecimentos de idiomas estrangeiros em contacto direto ou telefónico com o público, independentemente da sua categoria, e que comprovem ter no mínimo dois anos de formação num idioma que não seja o da sua nacionalidade, têm direito a um prémio equivalente à remuneração mensal de 48,41 € por cada uma das línguas.

Cláusula 88.^a

Cômputo do valor da alimentação

- 1- Para os efeitos desta CCT, o direito à alimentação é computado pelos valores seguintes:

Tabela	Refeições	Valor convencional (euros)
A	Completas por mês	56,80 €
B	Refeições avulsas:	
	Pequeno-almoço	1,09 €
	Ceia simples	2,17 €
	Almoço, jantar ou ceia completa	4,34 €

- 2- Nos estabelecimentos e aos trabalhadores em que alimentação não seja fornecida em espécie, nos termos contratuais em vigor, será o seu fornecimento substituído pelo valor mensal de 130,00 €, que acrescerá à remuneração pecuniária base.

- 3- (...)

Cláusula 93.^a

Retribuição mínima dos extras

- 1- Ao pessoal contratado para os serviços extras serão pagas pelo empregador as seguintes remunerações mínimas:
Chefe de mesa 54,85 €;
Chefe de barman 54,85 €;
Chefe de pasteleiro 54,85 €;
Chefe de cozinheiro 54,85 €;

Primeiro-cozinheiro	51,69 €;
Primeiro-pasteleiro	51,69 €;
Quaisquer outros profissionais	44,31 €.
2- (...)	
3- (...)	
4- (...)	
5- (...)	

Cláusula 98.^a

Justa causa de resolução por iniciativa do trabalhador

- 1- (...)
- 2- Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:
- a) (...);
- b) Violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador, designadamente a prática de assédio praticada pela entidade empregadora ou por outros trabalhadores;
- c) (...);
- d) (...);
- e) (...);
- f) Ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral praticada pelo empregador ou seu representante.
- 3- (...):
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)

Cláusula 104.^a

Licença parental exclusiva do pai

- 1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nas seis semanas seguintes ao nascimento da criança, 5 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.
- 2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 5 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)

Cláusula 124.^a

Âmbito subjetivo da convenção

Para efeitos do disposto na lei, a presente convenção abrange 50 000 trabalhadores e cerca de 24 678 empresas.

Cláusula 125.^a

Reclassificação profissional

- 1- Com a entrada em vigor do presente contrato, os ante-

riores níveis I e II são fundidos num único nível, passando as respetivas categorias a integrar o «nível I».

2- Na sequência do referido no número anterior, e atendendo a que todos os níveis sofrem uma renumeração por esta razão, a tabela salarial passa a conter XI níveis, sendo as categorias devidamente enquadradas nos seguintes termos:

- Anteriores níveis I e II - Atual nível I;
- Anterior nível III - Atual nível II;
- Anterior nível IV - Atual nível III;
- Anterior nível V - Atual nível IV;
- Anterior nível VI - Atual nível V;
- Anterior nível VII - Atual nível VI;
- Anterior nível VIII - Atual nível VII;
- Anterior nível IX - Atual nível VIII;
- Anterior nível X - Atual nível IX;
- Anterior nível XI - Atual nível X;
- Anterior nível XII - Atual nível XI.

ANEXO I

Tabela de remunerações mínimas pecuniárias de base mensais

1 de março de 2022 a 31 de dezembro de 2022

Níveis	Retribuição mínima
XI	1 170,00 €
X	1 110,00 €
IX	905,00 €
VIII	805,00 €
VII	755,00 €
VI	735,00 €
V	720,00 €
IV	715,00 €
III	710,00 €
II	705,00 €
I	564,00 €

Artigo 2.º

IRCT

Mantêm-se em vigor as demais disposições que não sejam expressamente derogados pela presente convenção.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Âmbito, classificação, vigência e revisão

Cláusula 1.^a

Âmbito

- 1- A presente convenção coletiva de trabalho (CCT) obriga, por um lado, as empresas representadas pela associação patronal signatária que se dediquem à atividade da restauração e bebidas, parques de campismo e campos de golfe e,

por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical signatária.

2- Para efeitos do disposto na lei, a presente convenção abrange 50 000 trabalhadores e 24 678 empresas.

Cláusula 2.^a

Área

A área da presente CCT define-se por todo o território da República Portuguesa.

Cláusula 3.^a

Classificação dos estabelecimentos

Para todos os efeitos deste contrato, a presente CCT abrange os seguintes estabelecimentos:

- Casinos;
- Estabelecimentos de restauração ou de bebidas de luxo;
- Campos de golfe (salvo se constituírem complemento de unidades hoteleiras);
- Restantes estabelecimentos de restauração ou de bebidas;
- Parques de campismo.

Cláusula 4.^a

Vigência e revisão da CCT

1- A presente CCT entra em vigor a partir do 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e tem um período mínimo de vigência de três anos.

2- A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de março de 2022.

3- A denúncia desta CCT na parte do clausulado geral será feita decorridos 32 meses contados da data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4- A denúncia das tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária será feita decorridos 10 meses sobre a data referida no número 2 desta cláusula.

5- As denúncias far-se-ão com o envio às demais partes contratantes da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de receção, e com uma antecedência de, pelo menos, três meses relativamente ao termo do prazo de vigência.

6- As contrapartes deverão enviar às partes denunciantes uma contraproposta até 30 dias após a receção das propostas de revisão.

7- As partes denunciantes poderão dispor de 10 dias para examinar as contrapropostas.

8- As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, nos primeiros 10 dias úteis após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

9- As negociações durarão 20 dias, com possibilidade de prorrogação por 10 dias, mediante acordo das partes.

10- Presume-se, sem possibilidade de prova em contrário, que as contrapartes que não apresentem contrapropostas aceitem o proposto; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

11- Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

12- Sempre que se proceda a três revisões ou alterações

em mais de 10 cláusulas numa só vez, a revisão do texto será integralmente republicada.

CAPÍTULO II

Admissão, aprendizagem, estágio, carteira profissional e contrato de trabalho

Cláusula 5.^a

Condições de admissão

1- A idade mínima de admissão é de 16 anos completos.

2- Quem ainda não seja titular de carteira profissional ou certificado de aptidão profissional, quando obrigatório para a respetiva profissão, deverá ter, no ato de admissão, as habilitações mínimas exigidas por lei, ou pelo regulamento da carteira profissional, e a robustez física suficiente para o exercício da atividade.

3- Têm preferência na admissão:

a) Os certificados pelas escolas profissionais e já titulares da respetiva carteira profissional, ou do certificado de aptidão profissional;

b) Os trabalhadores detentores de títulos profissionais que tenham sido aprovados em cursos de aperfeiçoamento das escolas.

4- Para os trabalhadores de escritório, exige-se como habilitações mínimas o curso geral dos liceus ou equivalente; essas habilitações mínimas não são, porém, exigíveis aos profissionais que, comprovadamente, tenham já exercido a profissão.

5- Os trabalhadores eletricitas com os cursos da especialidade de uma escola oficial serão admitidos, no mínimo, com a categoria de pré-oficial.

Cláusula 6.^a

Período de experiência

1- O período experimental corresponde ao período inicial de execução efetiva do contrato e, salvo no caso específico dos contratos a termo, terá a seguinte duração:

a) 90 dias de execução do contrato;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;

c) 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores.

2- Para efeitos da contagem do período experimental, não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

3- Para efeitos do período referido na alínea a), as faltas justificadas até cinco dias contam como tempo de trabalho efetivo.

4- Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização, salvo acordo escrito em contrário.

5- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número

anterior, o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dia e tendo durado mais de 120 dias, um aviso prévio de 15 dias.

Cláusula 7.^a

Aprendizagem - Conceito e duração

1- Considera-se aprendizagem o trabalho regular e efetivo, sempre acompanhado por profissional ou pelo empregador, ou ainda por trabalhador designado pelo empregador.

2- Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos de idade terão de cumprir um período de aprendizagem até aos 18 anos, mas nunca inferior a um ano de trabalho efetivo.

3- Todavia, para as categorias de rececionista, porteiro, barman, despenseiro, cavista, controlador, cozinheiro e pasteleiro, a aprendizagem será sempre de dois anos, subdivididos em dois períodos, qualquer que seja a idade no momento da admissão.

4- Para as categorias de cafeiteiro, empregado de mesa, empregado de balcão, empregado de snack e self-service (balcão e mesa), de operador e distribuidor, a aprendizagem será de um ano, mesmo quando a admissão ocorra depois dos 18 anos.

5- Para o cômputo do período de aprendizagem serão adicionadas as frações de tempo prestadas pelo trabalhador na mesma secção ou secções afins das várias empresas que o contratam nessa qualidade, desde que superiores a 60 dias e devidamente comprovadas.

6- O impedimento prolongado do trabalhador suspende a contagem do tempo de aprendizagem.

Cláusula 8.^a

Mandarete

O mandarete com mais de 18 anos de idade e dois anos de serviço efetivo terá preferência no acesso à aprendizagem de qualquer das secções e beneficiará de uma redução de metade do referido período de aprendizagem, findo o qual ingressará como estagiário, nos termos gerais deste contrato.

Cláusula 9.^a

Estágio - Conceito e duração

1- O estágio segue-se à aprendizagem nas categorias e pelos períodos indicados nos números seguintes, nele ingressando os trabalhadores das referidas categorias logo que completem o período de aprendizagem respetivo.

2- O estágio será de quatro anos, subdividido em dois períodos iguais, para as categorias de cozinheiro e pasteleiro.

3- O estágio será de dois anos, subdividido em dois períodos, iguais, para as categorias de rececionista, barman e controlador.

4- O estágio será de 12 meses para as categorias de despenseiro, cavista, cafeiteiro, empregado de balcão, empregado de snack, empregado de self-service, empregado de mesa, operador, distribuidor e porteiro.

5- Os trabalhadores estagiários que terminem com aproveitamento um curso de formação em escola profissional fin-

darão nesse momento o seu estágio, com promoção automática ao 1.º grau da categoria, desde que o quadro da empresa o comporte.

6- Findo o estágio/curso, o trabalhador ingressará no 1.º grau da categoria respetiva, desde que não tenha sido emitido parecer desfavorável, escrito e devidamente fundamentado, pelo profissional/escola sob cuja orientação e ordens estagiou.

7- O parecer desfavorável, para que produza efeitos suspensivos, deverá ser notificado pelo empregador ao trabalhador no mínimo até 30 dias da data prevista para a promoção e nunca depois de 60 dias.

8- O trabalhador a quem tenha sido vedada a promoção automática poderá requerer exame, a realizar em escolas profissionais, sendo promovido, desde que obtenha aproveitamento, ao 1.º grau da categoria respetiva.

9- O trabalhador a quem tenha sido vedada a promoção automática não poderá executar, sob a sua exclusiva responsabilidade, tarefas ou funções respeitantes ao 1.º grau da categoria para que estagia, sendo obrigatoriamente acompanhado pelo responsável do estágio.

10- Em especial para os trabalhadores dos grupos profissionais indicados nas alíneas seguintes, observar-se-ão as seguintes normas.

11- Trabalhadores administrativos:

a) O ingresso nas profissões de escriturário poderá ser precedido de estágio;

b) O estágio para escriturário terá a duração máxima de dois anos, independentemente da idade do trabalhador no ato da admissão;

c) O estágio para operador de computador terá a duração máxima de quatro meses;

d) Nos estabelecimentos com três ou mais escriturários haverá no mínimo um chefe de secção; havendo mais de cinco escriturários, um chefe de serviço.

12- Trabalhadores do comércio:

a) O período máximo de tirocínio dos praticantes é de três anos;

b) Findo este período, os praticantes ascenderão automaticamente à categoria de empregado de armazém.

Cláusula 10.^a

Título profissional

1- Nas profissões em que legalmente é exigida a posse de título profissional ou certificado de aptidão profissional (CAP), não poderá nenhum trabalhador exercer a sua atividade sem estar munido desse título.

2- A comprovação pelo trabalhador de que requereu o título profissional tem de ser feita até 15 dias após o início da prestação de serviço, sob pena de nem o trabalhador poder continuar a prestar trabalho, nem o empregador o poder receber.

3- O disposto no número 1 não se aplicará aos trabalhadores que possuam uma experiência de, pelo menos, cinco anos no setor, e que sejam possuidores das habilitações literárias mínimas.

Cláusula 11.^a

Contrato individual e informação ao trabalhador

1- Durante o período de experiência, têm as partes obrigatoriamente de dar forma escrita ao contrato.

2- Dele devem constar a identificação das partes e todas as condições contratuais, designadamente data de admissão, período de experiência, funções, local de trabalho, categoria profissional, horário, remuneração e sua periodicidade, caracterização sumária do conteúdo das tarefas ou respetiva remissão para a convenção coletiva de trabalho, duração previsível do contrato, férias e período normal de trabalho.

3- O contrato será feito em duplicado, sendo um exemplar para cada uma das partes.

CAPÍTULO III

Contratos a termo

Cláusula 12.^a

Admissibilidade do contrato a termo

1- O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2- Consideram-se, nomeadamente, necessidades temporárias:

a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço, ou em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude do despedimento, ou ainda em situação de licença sem retribuição;

b) Acréscimo temporário ou excecional da atividade da empresa;

c) Época de maior atividade turística, nos termos previstos na cláusula 13.^a;

d) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;

e) Lançamento de uma nova atividade de duração incerta, bem como o início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;

f) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego, ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego;

g) Contratação de trabalhadores para a realização de serviços extra, nos termos previstos na cláusula 92.^a

3- A celebração de contratos a termo fora dos casos previstos no número 2 importa a nulidade da estipulação do termo, adquirindo o trabalhador o direito à qualidade de trabalhador permanente da empresa.

4- A estipulação do termo será igualmente nula, com as consequências previstas no número anterior, sempre que tiver por fim iludir as disposições que regulam os contratos sem termo.

5- Cabe ao empregador o ónus da prova dos factos e circunstâncias que fundamentam a celebração de um contrato

a termo, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

6- A indicação do motivo justificativo da celebração de contrato de trabalho a termo, em conformidade com o número 2 desta cláusula, só é atendível se mencionar concretamente os factos e circunstâncias que objetivamente integram esse motivo, devendo a sua redação permitir estabelecer com clareza a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

7- A prorrogação do contrato a termo por período diferente do estipulado inicialmente está sujeita aos requisitos materiais e formais da sua celebração e contará para todos os efeitos como renovação do contrato inicial.

Cláusula 13.^a

Época de maior atividade turística

Para efeitos da alínea c) do número 2 da cláusula anterior, são considerados períodos de maior atividade turística os seguintes:

a) Época sazonal balnear, de 1 de junho a 30 de setembro;

b) Época de festas do Natal e Ano Novo, de 15 de dezembro a 6 de janeiro; da Páscoa, durante 10 dias; demais festividades com relevância local, durante 5 dias;

c) Época de prática de desportos de Inverno, nos meses de janeiro, fevereiro e março;

d) Realização de eventos, por um período não superior a cinco dias.

CAPÍTULO IV

Quadros e acessos

Cláusula 14.^a

Organização do quadro de pessoal

1- A composição do quadro de pessoal é da exclusiva competência do empregador, sem prejuízo, porém, das disposições da lei geral e das normas desta CCT.

2- A classificação dos trabalhadores para o efeito de organização do quadro de pessoal e da remuneração terá de corresponder às funções efetivamente exercidas.

Cláusula 15.^a

Promoções

1- Os trabalhadores que não tenham promoção automática e não se enquadrem em categorias profissionais de chefia ou supervisores serão promovidos à categoria imediatamente superior decorridos cinco anos de permanência na mesma categoria e na mesma entidade empregadora.

2- A contagem dos cinco anos para a promoção automática, prevista no número 1, contar-se-á a partir de janeiro de 2001.

Cláusula 16.^a

Trabalhadores estrangeiros

A contratação de trabalhadores estrangeiros é feita nos termos das disposições da respetiva lei geral.

Cláusula 17.^a

Mapas de pessoal

1- As entidades empregadoras devem elaborar e entregar anualmente um mapa de todo o pessoal ao seu serviço, de acordo com legislação específica aplicável.

2- O mapa será remetido, pela forma e prazo previstos na lei, ao departamento competente do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

CAPÍTULO V

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 18.^a

Deveres do empregador

São, especialmente, obrigações do empregador:

a) Cumprir rigorosamente as disposições desta CCT e as normas que a regem;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio;

c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;

f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;

g) Não impedir o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

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

i) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

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

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

m) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores;

n) Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

Cláusula 19.^a

Deveres dos trabalhadores

1- São obrigações do trabalhador:

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

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

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

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

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

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

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

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

j) Cumprir os regulamentos internos do estabelecimento onde exerce o seu trabalho, desde que enviado à ACT;

l) Apresentar-se ao serviço devidamente fardado e dispensar à sua apresentação exterior, a nível físico e de indumentária, os cuidados necessários à dignidade humana da função que desempenha, sem aviltamento da mesma;

m) Guardar segredo profissional. Caso seja violado o dever atrás enunciado, o empregador poderá exigir do trabalhador de tal facto indemnização reparadora dos danos que tal violação lhe causou;

n) Manter atualizada a informação quanto ao seu domicílio junto do empregador.

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea d) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que lhe foram atribuídos.

Cláusula 20.^a

Garantia dos trabalhadores

1- É proibido ao empregador:

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

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no

sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos legalmente previstos;

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos legalmente previstos na lei e nesta CCT;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos legalmente previstos;

g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

2- A atuação do empregador em contravenção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas na lei e nesta CCT.

Cláusula 21.^a

Proibição de acordos entre entidades empregadoras

1- São nulas as cláusulas dos contratos de trabalho que, por qualquer forma, possam prejudicar o exercício da liberdade de trabalho, após a cessação do contrato.

2- É lícita, porém, a cláusula pela qual se limite a atividade do trabalhador no período máximo de dois anos subsequentes à cessação do contrato de trabalho, se ocorrerem cumulativamente as seguintes condições:

a) Constar tal cláusula, por forma escrita, do contrato de trabalho ou do acordo de cessação deste;

b) Tratar-se de atividade cujo exercício possa efetivamente causar prejuízo ao empregador;

c) Atribuir-se ao trabalhador uma compensação durante o período de limitação da sua atividade, que pode sofrer redução equitativa quando o empregador houver despendido somas avultadas com a sua formação profissional.

3- Em caso de despedimento declarado ilícito ou de resolução com justa causa pelo trabalhador com fundamento em ato ilícito do empregador, o montante referido na alínea c) do número anterior é elevado até ao equivalente à retribuição base devida no momento da cessação do contrato, sob pena de não poder ser invocada a cláusula de não concorrência.

4- São deduzidas no montante da compensação referida no número anterior as importâncias recebidas pelo trabalhador no exercício de qualquer atividade profissional iniciada após a cessação do contrato de trabalho até ao montante fixado nos termos da alínea c) do número 2.

5- Tratando-se de trabalhador afeto ao exercício de ativi-

dades cuja natureza suponha especial relação de confiança ou com acesso a informação particularmente sensível no plano da concorrência, a limitação a que se refere o número 2 pode ser prolongada até três anos.

Cláusula 22.^a

Mobilidade funcional

1- É permitida a prestação de trabalho em regime de polivalência de funções, considerando-se polivalência de funções o exercício por um trabalhador de tarefas respeitantes a mais de uma categoria, do mesmo nível ou nível superior, dentro do seu âmbito profissional, com direito a auferir a retribuição do nível superior, respeitante às funções efetivamente desempenhadas.

2- Havendo necessidade, o empregador pode temporariamente encarregar o trabalhador do exercício de funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador, não podendo tal exercício implicar diminuição da retribuição ou ofender a sua dignidade profissional.

3- As partes podem acordar na mudança prevista no número anterior sem que os termos do acordo fiquem sujeitos a qualquer prazo de caducidade.

4- O trabalhador pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado ou a que foi promovido quando tal mudança, imposta por necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite.

5- O trabalhador poderá adquirir a categoria correspondente às funções que exerça nos termos do número anterior, sempre que estas se tornem definitivas.

Cláusula 23.^a

Cobrança da quotização sindical

1- O sistema de cobrança e entrega de quotas sindicais determina para o empregador a obrigação de proceder à dedução do valor da quota sindical na retribuição do trabalhador, entregando essa quantia à associação sindical em que aquele está inscrito até ao dia 15 do mês seguinte, que dará a respetiva quitação.

2- O custo do envio à associação sindical da quotização recebida pelo empregador pode recair sobre a respetiva associação sindical se o empregador o reclamar.

3- O pedido do trabalhador para lhe serem descontadas na retribuição as quotas sindicais, terá de ser efetuado por escrito junto do empregador.

CAPÍTULO VI

Poder disciplinar

Cláusula 24.^a

Poder disciplinar

1- O empregador tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que estejam ao seu serviço.

2- O poder disciplinar tanto é exercido diretamente pelo

empregador como pelos superiores hierárquicos do presumível infrator, quando especificamente mandatados.

3- O poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar.

4- O processo disciplinar é escrito, observando-se na sua tramitação as disposições da lei geral imperativa e as cláusulas desta CCT.

Cláusula 25.^a

Tramitação do processo disciplinar

1- Os factos da acusação serão, concreta e especificamente, levados ao conhecimento do trabalhador e da comissão de trabalhadores da empresa, através de uma nota de culpa.

2- A nota de culpa poderá ser entregue pessoalmente ao trabalhador, ou ser enviada para o seu último domicílio conhecido.

3- O trabalhador pode consultar o processo e apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de 10 dias úteis.

4- A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, em parecer fundamentado, no prazo de 10 dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

5- Decorrido o prazo referido no número anterior, o empregador proferirá a decisão fundamentada, entregando uma cópia ao trabalhador, mediante entrega pessoal ou envio para o seu último domicílio conhecido e outra à comissão de trabalhadores.

Cláusula 26.^a

Outras regras processuais

1- Não poderá ser elaborada mais de uma nota de culpa relativamente aos mesmos factos ou infração.

2- É obrigatória a audição das testemunhas indicadas pelo trabalhador, até ao limite de 10, bem como a realização das diligências que requerer, tudo devendo ficar a constar do processo e nos termos da CCT, não sendo obrigatória a audição de mais de três testemunhas por cada facto, cabendo ao trabalhador assegurar a comparência das mesmas.

3- Só podem ser tomadas declarações, tanto do trabalhador como das testemunhas, no próprio local de trabalho, ou nos escritórios da empresa, ou ainda no escritório do instrutor do processo, desde que situados na mesma área urbana, onde deverá estar patente o processo para consulta do trabalhador ou do seu mandatário.

4- O trabalhador não pode ser punido senão pelos factos constantes da nota de culpa.

Cláusula 27.^a

Sanções disciplinares

1- As sanções disciplinares aplicáveis são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:

- 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 qualquer indemnização ou compensação.

2- As sanções disciplinares devem ser ponderadas e proporcionadas aos comportamentos verificados, para o que na sua aplicação deverão ser tidos em conta a culpabilidade do trabalhador, o grau de lesão dos interesses da empresa, o carácter das relações entre as partes e o trabalhador e, de um modo especial, todas as circunstâncias relevantes que possam concorrer para uma solução justa.

3- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

4- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

5- A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infração 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

6- Não é permitido aplicar à mesma infração penas mistas.

Cláusula 28.^a

Sanções abusivas

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 não devesse obediência, nos termos da alínea d) do número 1 e do número 2 da cláusula 19.^a desta CCT;

c) Recusar-se a prestar trabalho suplementar, quando o mesmo não lhe pudesse ser exigido nos termos da lei e desta CCT;

d) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores;

e) Ter alegado ser vítima de assédio ou ser testemunha em processo judicial e/ou contraordenacional de assédio;

f) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem nos termos da lei ou desta CCT.

Cláusula 29.^a

Indemnizações

1- Sempre que se verifique obrigação de indemnização na sequência do despedimento ilícito, o valor de cálculo será feito na proporção de um mês por cada ano completo ou fração de antiguidade.

2- O empregador que aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas do número 1 da cláusula anterior fica obrigado a indemnizar o trabalhador nos termos seguintes.

3- Se a sanção consistir no despedimento, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração e uma indemnização calculada nos mesmos termos gerais da lei aplicável.

4- Tratando-se de sanção pecuniária ou suspensão abusivas, a indemnização não deve ser inferior a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

5- O empregador que aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do número 1 da cláusula anterior indemniza o trabalhador nos seguintes termos:

a) Os mínimos fixados no número anterior são elevados para o dobro;

b) Em caso de despedimento, a indemnização nunca é inferior à retribuição base correspondente a 12 meses de serviço.

Cláusula 30.^a

Registo das sanções disciplinares

A entidade patronal deve manter devidamente atualizado o registo das sanções disciplinares aplicadas aos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 31.^a

Execução da sanção

A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

Cláusula 32.^a

Caducidade da ação e prescrição da responsabilidade disciplinar

1- O procedimento disciplinar caduca se não for exercido nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

2- A infração 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- Para os efeitos desta cláusula, a ação disciplinar considera-se iniciada com o despacho de instrução ou auto de notícia, comunicados por escrito ao trabalhador.

4- Para os efeitos do referido no número anterior, considera-se consumada a comunicação quando remetida sob registo para a última residência, comunicada à empresa pelo trabalhador.

Cláusula 33.^a

Instauração do procedimento

1- A instauração do procedimento prévio de inquérito interrompe os prazos a que se refere a cláusula anterior, desde que, mostrando-se aquele procedimento necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 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.

2- Contudo, o processo disciplinar tem de ser concluído no prazo de 90 dias contados a partir da sua instauração.

CAPÍTULO VII

Duração do trabalho

Cláusula 34.^a

Período diário e semanal de trabalho

1- Sem prejuízo de horários de duração inferior, o período diário e semanal de trabalho será:

a) Para os profissionais de escritório e cobradores, oito horas diárias e quarenta semanais, de segunda-feira a sexta-feira;

b) Para os telefonistas, oito horas diárias e quarenta semanais;

c) Para os restantes profissionais serão observados os seguintes horários: quarenta horas semanais, em cinco dias ou cinco dias e meio;

d) Quarenta horas semanais em seis dias, desde que haja acordo escrito individual do trabalhador ou de, pelo menos, três quartos dos trabalhadores da secção ou estabelecimento a que haja de ser aplicado esse horário.

2- Porém, em termos médios, por referência a um período de quatro meses, podem os trabalhadores praticar horários de dez horas diárias, não podendo ultrapassar cinquenta horas semanais, não contando para este limite o trabalho suplementar.

3- Nas semanas com duração inferior a quarenta horas poderá ocorrer redução diária não superior a duas horas ou, mediante acordo entre o trabalhador e o empregador, redução da semana de trabalho em dias ou meios dias, ou, ainda, nos mesmos termos, aumento do período de férias, mas, no último caso, sem aumento do subsídio de férias.

4- O disposto nos números 2 e 3 desta cláusula não é aplicável aos trabalhadores administrativos.

Cláusula 35.^a

Regimes de horário de trabalho

1- O trabalho normal pode ser prestado em regime de:

a) Horário fixo;

b) Horário flutuante;

c) Horário flexível;

d) Horário rotativo.

2- Entende-se por «horário fixo» aquele cujas horas de início e termo são iguais todos os dias e que se encontram previamente fixadas, de acordo com a presente convenção, nos mapas de horário de trabalho.

3- Entende-se por «horário flutuante» aquele cujas horas de início e termo podem ser diferentes em cada dia da semana mas que se encontrem previamente fixadas no mapa de horário de trabalho, havendo sempre um período de descanso de dez horas, no mínimo, entre cada um dos períodos

de trabalho.

4- Entende-se por «horário flexível» aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e descanso diários podem ser móveis.

5- Entende-se por «horário rotativo» o que sofre variação regular entre as diferentes partes do dia - manhã, tarde e noite -, bem como dos períodos de descanso, podendo a rotação ser contínua ou descontínua.

Cláusula 36.^a

Intervalos no horário de trabalho

1- O período diário de trabalho poderá ser intervalado por um descanso de duração não inferior a trinta minutos nem superior a cinco horas.

2- Mediante acordo do trabalhador poderão ser feitos dois períodos de descanso, cuja soma não poderá ser superior a cinco horas.

3- O tempo destinado às refeições, quando tomadas nos períodos de trabalho, será acrescido à duração deste e não é considerado na contagem do tempo de descanso, salvo quando este seja superior a duas horas.

4- O intervalo entre o termo do trabalho de um dia e o início do período de trabalho seguinte não poderá ser inferior a dez horas.

5- Quando haja descanso, cada período de trabalho não poderá ser superior a seis nem inferior a duas horas.

Cláusula 37.^a

Horários especiais

1- O trabalho de menores só é permitido a partir das 7h00 e até às 23h00.

2- O período de trabalho diário do menor pode ser interrompido por um intervalo de duração compreendido entre uma e duas horas, sendo que, no caso de menores com idade igual ou superior a 16 anos, pode o intervalo ser reduzido até trinta minutos.

3- O horário de trabalho do menor com idade igual ou superior a 16 anos deve assegurar um descanso diário mínimo de doze horas consecutivas entre os períodos de trabalho de dois dias sucessivos e terá direito a dois dias de descanso.

4- O horário dos trabalhadores extra será o atribuído ao serviço especial a efetuar.

5- Sempre que viável, e mediante acordo do trabalhador, deverá ser praticado o horário seguido.

6- Quando o período de trabalho termine para além das 3 horas da manhã, os respetivos profissionais farão horário seguido, salvo se o trabalhador der o seu acordo, por escrito, ao horário intervalado.

7- Ao trabalhador-estudante deverá ser garantido um horário compatível com os seus estudos, obrigando-se o mesmo a obter o horário escolar que melhor se compatibilize com o horário da secção onde trabalha.

Cláusula 38.^a

Alteração do horário

1- O empregador pode alterar o horário de trabalho quan-

do haja solicitação do trabalhador, necessidade imperiosa de serviço ou quando haja necessidade de mudança do horário do estabelecimento ou da secção.

2- O novo horário, quando alterado pelo empregador, deverá ser afixado, sempre que possível, com uma antecedência mínima de oito dias relativamente à data de entrada em vigor, ou a partir do momento em que for conhecida a alteração.

3- Para efeitos do número anterior, não se considera alteração a simples substituição ou aumento de pessoal dentro da tipologia de horários que tenha sido elaborada e comunicada nos termos legais.

4- O prazo a que se refere o número 2 é de três dias em caso de microempresa.

5- As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores, devidamente comprovadas, conferem o direito a compensação económica.

Cláusula 39.^a

Banco de horas

1- Por acordo escrito entre o empregador e o trabalhador, pode ser instituído um regime de banco de horas, em que a organização do tempo de trabalho obedece ao disposto nos números seguintes.

2- A necessidade de prestação de trabalho em acréscimo é comunicada pelo empregador ao trabalhador com uma antecedência mínima de cinco dias, salvo se outra for acordada, ou em caso de força maior.

3- O período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas diárias e pode atingir cinquenta horas semanais, tendo por limite cento e oitenta horas por ano, não contando para este limite o trabalho suplementar.

4- A compensação do trabalho prestado em acréscimo é feita mediante redução equivalente do tempo de trabalho, a utilizar no decurso do mesmo ano civil, devendo o empregador avisar o trabalhador com cinco dias de antecedência, salvo caso de força maior devidamente justificado.

5- A utilização da redução do tempo de trabalho para compensar o trabalho prestado em acréscimo pode ser requerida pelo trabalhador ao empregador, por escrito, com uma antecedência mínima de cinco dias.

6- O empregador só pode recusar o pedido de utilização da redução do tempo de trabalho referido no número anterior por motivo de força maior devidamente justificado.

7- Na impossibilidade de utilização da redução do tempo de trabalho no ano civil a que respeita, pode sê-lo até ao termo do 1.º trimestre do ano civil seguinte, ou ser retribuída com um acréscimo de 100 % sobre a retribuição da hora normal.

Cláusula 40.^a

Horário parcial

1- É permitida a celebração de contratos de trabalho a tempo parcial.

2- Considera-se trabalho a tempo parcial todo aquele que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo, em situação comparável.

3- A duração dos períodos de aprendizagem e estágio e a duração das categorias de acesso ou promoção automática, bem como a retribuição dos trabalhadores a tempo parcial, são calculadas com base nos períodos estipulados para os trabalhadores a tempo completo em situação comparável na proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

Cláusula 41.^a

Trabalho por turnos

Nos estabelecimentos ou secções que funcionem ininterruptamente por períodos superiores a oito horas por dia pode o empregador organizar a prestação de trabalho em regime de turnos e os horários de trabalho poderão ser rotativos.

Cláusula 42.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Poderão ser isentos do cumprimento do horário de trabalho os trabalhadores que nisso acordem.

2- Os trabalhadores isentos receberão um prémio de 20 % sobre a remuneração mensal.

Cláusula 43.^a

Trabalho suplementar

1- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

2- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior:

- a) O trabalhador com deficiência ou doença crónica;
- b) A trabalhadora grávida, o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses, bem como a trabalhadora durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança;
- c) Menor, exceto se a prestação de trabalho suplementar por parte de menor com idade igual ou superior a 16 anos for indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa, devido a facto anormal e imprevisível ou a circunstância excecional ainda que previsível, cujas consequências não podiam ser evitadas, desde que não haja outro trabalhador disponível e por um período não superior a cinco dias úteis.

Cláusula 44.^a

Condições de prestação de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

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

Cláusula 45.^a

Limites do trabalho

1- O trabalho suplementar previsto no número 1 da cláusula

anterior fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) A duzentas horas de trabalho por ano civil;
- b) A duas horas por dia normal de trabalho;
- c) A um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados;
- d) A um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio-dia de descanso complementar.

2- O trabalho suplementar previsto no número 2 da cláusula anterior não fica sujeito a quaisquer limites.

Cláusula 46.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição da hora normal com os seguintes acréscimos:

- a) 50 % pela primeira hora ou fração desta e 75 % por hora ou fração subsequente, em dia útil;
- b) 100 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

2- 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 do empregador.

3- O cálculo da remuneração normal será feito de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times n}$$

sendo:

RM = Retribuição mensal total;

n = Período normal de trabalho semanal.

Cláusula 47.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se noturno o trabalho prestado entre as 24h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- O trabalho noturno será pago com um acréscimo de 50 %; porém, quando no cumprimento do horário normal de trabalho sejam prestadas mais de quatro horas durante o período considerado noturno, será todo o período de trabalho diário remunerado com este acréscimo.

3- O empregador poderá substituir, mediante acordo escrito com o trabalhador, o acréscimo remuneratório referido no número anterior por redução do período normal de trabalho ou aumento fixo da retribuição base.

4- Se, além do noturno, o trabalho for suplementar, acumular-se-ão os respetivos acréscimos na duração correspondente a cada uma dessas qualidades.

5- Nos estabelecimentos de restauração e bebidas com fabrico próprio de pastelaria, os trabalhadores com horário seguido iniciado às 6h00 não terão direito ao acréscimo referido no número 2 desta cláusula.

6- Nos estabelecimentos cujo período de funcionamento seja até à 1 hora, os trabalhadores não terão direito ao acréscimo referido no número 2 desta cláusula.

7- Quando o trabalho noturno suplementar se iniciar ou terminar a hora em que não haja transportes coletivos, o empregador suportará as despesas de outro meio de transporte.

Cláusula 48.^a

Mobilidade geográfica

1- O local de trabalho deverá ser definido pelo empregador no ato de admissão do trabalhador.

2- A transferência de trabalhadores está condicionada a acordo prévio escrito, salvo quando o interesse da empresa o exija, por mudança, total ou parcial, do estabelecimento, onde este presta serviço, ou tratando-se de motivo grave devidamente justificado.

3- Consideram-se motivos graves justificativos da transferência do trabalhador para outro estabelecimento explorado pelo mesmo empregador, nomeadamente, os seguintes:

a) Manifesta incompatibilidade do trabalhador nas relações de trabalho com os colegas que impossibilite a continuidade da relação de trabalho;

b) Verificação de excesso de mão-de-obra, por diminuição notória nos serviços, fundada em motivos alheios ao empregador.

4- À empresa fica, nos casos em que a transferência não seja imputável ao trabalhador, a obrigação de custear o acréscimo das despesas de transporte ou outros gastos que diretamente passem a existir para o trabalhador por força da referida transferência.

5- As partes podem acordar na transferência prevista nos números anteriores, sem que os termos do acordo fiquem sujeitos a qualquer prazo de caducidade.

6- A transferência temporária do trabalhador não poderá exceder 12 meses, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

Cláusula 49.^a

Mapas de horário de trabalho

1- Os mapas de horário de trabalho serão comunicados ao ministério da tutela, nos termos da lei.

2- Os mapas de horário de trabalho, organizados de harmonia com as disposições legais, podem abranger o conjunto de pessoal do estabelecimento, ou serem elaborados, separadamente, por secção.

3- Cada estabelecimento é obrigado a ter afixado, em todas as secções e em lugar de fácil leitura, um mapa geral de horário de trabalho do estabelecimento ou da respetiva secção.

4- São admitidas alterações parciais aos mapas de horário de trabalho, até ao limite de 20, quando respeitem apenas à substituição ou aumento de pessoal e não haja modificações dos períodos nele indicados.

5- As alterações só serão válidas depois de registadas em livro próprio.

6- As alterações que resultem de substituições acidentais de qualquer empregado por motivo de doença, falta imprevista de trabalhadores ou férias, ou ainda da necessidade originada por afluência imprevista de clientes, não contam para o limite fixado no número 4 desta cláusula.

7- Os registos dos horários de trabalho podem ser individualizados em suporte magnético.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 50.^a

Descanso semanal

1- Para os trabalhadores de restauração e bebidas, o descanso semanal será o que resultar do seu horário de trabalho, que será sempre gozado ininterruptamente.

2- Para os empregados de escritórios e cobradores, o descanso semanal é ao sábado e ao domingo.

3- Para os telefonistas, eletricitistas e operários da construção civil, o descanso semanal deve coincidir, pelo menos, uma vez por mês com um sábado e um domingo.

4- Para os demais profissionais, o descanso semanal será o que resultar do seu horário de trabalho.

5- A permuta de descanso semanal entre os profissionais da mesma secção é permitida mediante prévia autorização do empregador.

6- Sempre que possível, o empregador proporcionará aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias.

Cláusula 51.^a

Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal

1- É permitido o trabalho em dias de descanso semanal nos mesmos casos ou circunstâncias em que é autorizada a prestação de trabalho suplementar.

2- O trabalho prestado em dias de descanso semanal será remunerado em função do número de horas realizadas; porém, quando o trabalhador realize, pelo menos, quatro horas, o pagamento é feito por todo o período, sem prejuízo de maior remuneração quando o período normal diário seja excedido.

3- Quando o trabalhador tenha direito à remuneração de um dia completo e exato de trabalho, a remuneração desse dia será calculada da seguinte fórmula:

$$Rd = \frac{Rm \times 2}{30}$$

sendo:

Rd = Remuneração diária;

Rm = Remuneração mensal.

4- Por iniciativa do trabalhador e acordo do empregador, o acréscimo da remuneração previsto no número anterior poderá ser substituído pelo correspondente número de dias a gozar posteriormente.

Cláusula 52.^a

Feriados

1- O trabalho prestado em dias feriados será remunerado com um acréscimo de mais 100 % sobre a retribuição normal.

2- São feriados obrigatórios:

- 1 de janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;
- 1 de novembro;
- 1, 8 e 25 de dezembro.

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

4- Além dos atrás enumerados, são ainda de observância obrigatória:

- a) Feriado municipal da localidade onde se encontra sedado e estabelecido; ou feriado distrital nos casos em que o primeiro não exista;
- b) Terça-Feira de Carnaval.

Cláusula 53.^a

Funcionamento nos feriados

Os estabelecimentos que habitualmente encerram nos dias feriados deverão, para as datas em que não observem tal encerramento, avisar os respetivos trabalhadores com a antecedência mínima de oito dias.

Cláusula 54.^a

Férias - Princípios gerais

1- O trabalhador tem direito a gozar férias em cada ano civil.

2- O direito a férias deve efetivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

3- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação económica ou outra.

4- O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade do serviço.

Cláusula 55.^a

Aquisição do direito a férias

1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

2- 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, até ao máximo de 20 dias úteis.

3- 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.

4- Da aplicação do disposto no número 2 e no número 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

Cláusula 56.^a

Duração do período de férias

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

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

3- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

4- Para efeitos do número anterior, são equiparadas às faltas os dias de suspensão de contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

5- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respetivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 57.^a

Escolha da época de férias

1- A época de férias deve ser marcada de comum acordo entre o empregador e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, compete ao empregador marcá-las no período de 1 de janeiro a 31 de dezembro, de forma que os trabalhadores da mesma empresa pertencentes ao mesmo agregado familiar gozem férias simultaneamente, sendo que 11 dias úteis de férias devem ser marcados no período de 1 de maio a 31 de outubro.

3- O início das férias não pode coincidir com o dia de descanso semanal do trabalhador nem com dia feriado.

4- Na fixação das férias, o empregador observará uma escala rotativa, de modo a permitir, anual e consecutivamente, a utilização de todos os meses de Verão, por cada trabalhador, de entre os que desejam gozar férias no referido período.

5- Sem prejuízo dos números anteriores, o empregador

deve elaborar sempre, até 15 de abril, um mapa de férias de todo o pessoal ao seu serviço, que afixará no painel da empresa.

6- O disposto no número 2 não se aplica às microempresas.

Cláusula 58.^a

Alteração do período de férias

1- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento do início ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pelo empregador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na presunção de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que lhe não seja imputável, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias.

4- Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, o empregador poderá determinar que o gozo de férias seja antecipado para o período imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 59.^a

Retribuição das férias

1- A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo.

2- Na retribuição das férias, o trabalhador receberá o suplemento a que se refere a cláusula 47.º sempre que preste regularmente um mínimo de quatro horas diárias no período considerado noturno.

Cláusula 60.^a

Subsídio de férias

1- Os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de férias igual à retribuição das férias, com exceção do valor da alimentação, do suplemento referente ao trabalho noturno, bem como do valor referente à isenção de horário.

2- No ano da cessação do contrato, o trabalhador receberá um subsídio de férias calculado segundo os meses de trabalho que tenha prestado nesse ano.

Cláusula 61.^a

Violação do direito de férias

Caso o empregador, com culpa, obste ao gozo das férias nos termos previstos nos artigos anteriores, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 62.^a

Exercício de outra atividade durante as férias

1- O trabalhador em gozo de férias não poderá exercer outra atividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo, cumulativamente.

2- A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo de eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade empregadora o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respetivo subsídio.

SECÇÃO II

Faltas

Cláusula 63.^a

Noção

1- Considera-se falta a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2- As ausências por períodos inferiores serão consideradas somando os tempos respetivos, e reduzindo o total mensal a dias, com arredondamento por defeito quando resultem frações de dia.

Cláusula 64.^a

Tipo 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 da cláusula seguinte;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino ou formação profissional, 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 em legislação especial;

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

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva;

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

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 65.^a

Falta por motivo de falecimento de parentes ou afins

1- O trabalhador pode faltar, justificadamente:

a) Até vinte dias consecutivos, por falecimento de descendente ou afim no 1.º grau na linha reta;

b) Cinco dias consecutivos, por morte de cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais, sogros, padrasto, madrastra, genros, noras e enteados;

c) Dois dias consecutivos, por morte de avós, netos, irmãos, cunhados e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.

2- Os tempos de ausência justificados por motivo de luto são contados desde o momento em que o trabalhador teve conhecimento do falecimento, mas nunca oito dias depois da data do funeral.

Cláusula 66.^a

Participação e justificação da falta

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

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

4- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida no número anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados.

5- A prova da situação de doença deverá ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, podendo ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador à Segurança Social.

Cláusula 67.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

2- Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea j) do número 2 da cláusula 64.^a, quando superiores a 30 dias por ano.

3- As faltas autorizadas ou aprovadas pelo empregador podem ser retribuídas.

4- Nos casos previstos na alínea d) do número 2 da cláusula 64.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

5- No caso previsto na alínea h) do número 2 da cláusula

64.^a, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

Cláusula 68.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado 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 os dias ou meios dias de descanso, ou feriados, imediatamente anteriores, ou posteriores, ao dia ou dias de falta.

3- No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

Cláusula 69.^a

Desconto de faltas

Quando houver que proceder a descontos na remuneração por força de faltas ao trabalho, o valor a descontar será calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$(RM / 30) = Rd$$

sendo:

RM = Remuneração mensal;

Rd = Remuneração diária.

Cláusula 70.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1- As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, por renúncia ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias, mediante declaração expressa do trabalhador comunicada ao empregador.

Cláusula 71.^a

Licença sem retribuição

1- O empregador pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2- O trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o

seu controlo pedagógico ou frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino.

3- O empregador pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;

b) Quando a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a três anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com uma antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;

d) Quando se trate de microempresa ou de pequena empresa e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;

e) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direção, chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença, sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa ou serviço.

4- Para efeitos do disposto no número 2, considera-se de longa duração a licença superior a 60 dias.

5- A licença determina a suspensão do contrato de trabalho.

SECÇÃO III

Suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 72.^a

Impedimento respeitante ao trabalhador

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe é imputável, nomeadamente o serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 30 dias, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, salvo as exceções previstas na lei geral e nesta CCT.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade e o trabalhador conserva o direito ao lugar.

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

4- No dia imediato à cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se ao empregador para retomar a atividade, sob pena de perder o direito ao lugar.

5- Após a apresentação do trabalhador, o empregador há-de permitir-lhe a retomada do serviço, no prazo máximo de 10 dias, sendo-lhe devida a remuneração a partir do momento do recomeço da sua atividade.

Cláusula 73.^a

Verificação de justa causa

A suspensão do contrato não prejudica o direito de, du-

rante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

Cláusula 74.^a

Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração

No caso de encerramento temporário do estabelecimento, ou diminuição de laboração, por facto imputável à entidade empregadora ou por razões de interesse desta, os trabalhadores afetados manterão o direito ao lugar e à retribuição.

CAPÍTULO IX

Retribuição

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 75.^a

Critério de fixação de remuneração

1- Todo o trabalhador será remunerado de acordo com as funções efetivamente exercidas.

2- Sempre que em cumprimento de ordem legítima o trabalhador execute, de forma regular e continuada, por período superior a oito dias de trabalho, serviços de categoria superior àquela para que está contratado, ser-lhe-á paga a remuneração, correspondente a esta categoria, enquanto a exercer.

3- Quando algum trabalhador exerça, com regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá o ordenado estipulado para a mais elevada.

Cláusula 76.^a

Abono para falhas

Aos controladores-caixa, caixas e tesoureiros que movimentam regularmente dinheiro e aos trabalhadores que os substituam nos seus impedimentos prolongados será atribuído um abono para falhas correspondente a 41,67 €.

Cláusula 77.^a

Lugar e tempo de cumprimento

1- Salvo acordo em contrário, a retribuição deve ser satisfeita no local onde o trabalhador presta a sua atividade, dentro das horas normais de serviço ou imediatamente a seguir, exceto se for pago através de transferência bancária.

2- O pagamento deve ser efetuado até ao último dia útil do período de trabalho a que respeita.

Cláusula 78.^a

Subsídio de Natal

1- Na época do Natal, até ao dia 15 de dezembro, será pago a todos os trabalhadores um subsídio correspondente a um mês da parte pecuniária da sua retribuição.

2- Iniciando-se, suspendendo-se ou cessando o contrato no próprio ano da atribuição do subsídio, este será calculado proporcionalmente ao tempo de serviço prestado nesse ano.

Cláusula 79.^a

Documento a entregar ao trabalhador

No ato do pagamento, a entidade empregadora entregará ao trabalhador documento onde conste o nome ou firma da entidade empregadora, nome do trabalhador, categoria profissional, número de inscrição na Segurança Social, período a que corresponde a retribuição, discriminação das importâncias relativas a trabalho normal, noturno, suplementar e em dias de descanso, feriados, férias, subsídio de férias e respetivo número de apólice do seguro de acidentes de trabalho, bem como a especificação de todos os descontos, deduções e valor líquido efetivamente pago.

Cláusula 80.^a

Partidos

Não é permitido o desconto, na retribuição do trabalhador, do valor dos utensílios partidos ou desaparecidos, quando seja involuntária a conduta causadora ou determinante dessas ocorrências.

SECÇÃO II

Remuneração pecuniária

Cláusula 81.^a

Vencimentos mínimos

1- Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são garantidas as remunerações pecuniárias de base mínimas das tabelas constantes do anexo I.

2- Na remuneração base efetivamente auferida pelos trabalhadores não se inclui o valor da alimentação nem das demais prestações pecuniárias previstas nas cláusulas 42.^a, 46.^a, 47.^a, 52.^a, 76.^a e 82.^a

Cláusula 82.^a

Prémio de conhecimento de línguas

Os profissionais de restauração e bebidas que, no exercício das suas funções, utilizem, regularmente, conhecimentos de idiomas estrangeiros em contacto direto ou telefónico com o público, independentemente da sua categoria, e que comprovem ter no mínimo dois anos de formação num idioma que não seja o da sua nacionalidade, têm direito a um prémio equivalente à remuneração mensal de 48,41 € por cada uma das línguas.

SECÇÃO III

Alimentação

Cláusula 83.^a

Direito à alimentação

1- Têm direito à alimentação todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção, qualquer que seja a sua profissão, ou categoria, bem como o tipo ou espécie de estabelecimento onde prestem serviço.

2- Nos estabelecimentos onde se confeccionem ou sirvam refeições, a alimentação será fornecida, obrigatoriamente, em espécie efetuada de acordo com a especificidade da refeição confeccionada ou servida no estabelecimento em causa; nos demais estabelecimentos, será substituída pelo seu equivalente pecuniário.

3- Nos estabelecimentos onde não se confeccionem ou sirvam refeições, o empregador pode optar entre o fornecimento da alimentação em espécie ou substituí-la pelo seu equivalente pecuniário.

Cláusula 84.^a

Refeições que constituem a alimentação

Os trabalhadores terão direito às refeições compreendidas no período do seu horário de trabalho, em termos a definir pelo empregador.

Cláusula 85.^a

Alimentação especial

1- O trabalhador que necessite de alimentação especial deve comprovar essa alegada necessidade, mantendo-se esse direito enquanto tal necessidade durar.

2- O empregador tem a faculdade de optar pelo fornecimento em espécie nas condições recomendadas ou pelo pagamento do equivalente pecuniário, nos termos do número 1 da cláusula 89.^a

Cláusula 86.^a

Requisitos de preparação e fornecimento de alimentação ao pessoal

1- A entidade empregadora ou os seus representantes diretos deverão promover o necessário para que as refeições tenham a suficiência e o valor nutritivo indispensáveis a uma alimentação racional.

2- Assim:

a) A quantidade e a qualidade dos alimentos para o preparo e fornecimento das refeições do pessoal são da responsabilidade da entidade empregadora e do chefe de cozinha;

b) A confeção e a apresentação são da responsabilidade do chefe de cozinha ou do cozinheiro do pessoal.

Cláusula 87.^a

Tempo destinado às refeições

- 1- O tempo destinado às refeições é de quinze minutos para as refeições ligeiras e de trinta minutos para as refeições principais.
- 2- As horas de refeições são fixadas pelo empregador, dentro dos períodos destinados às refeições do pessoal, nos termos constantes do mapa do horário de trabalho.
- 3- Quando os períodos destinados às refeições não estejam incluídos nos períodos de trabalho, deverão ser elas fornecidas nos trinta minutos imediatamente anteriores ou posteriores ao início ou termo dos mesmos períodos de trabalho; porém, se o trabalhador não tomar a refeição, não deve permanecer no local de trabalho.
- 4- Têm direito a ceia simples os trabalhadores que exerçam atividade efetiva entre as 23h00 e a 1h00 da manhã.
- 5- A ceia completa é devida aos trabalhadores que prestem serviço para além da 1h00 da manhã.
- 6- Nenhum trabalhador pode ser obrigado a tomar refeições principais com intervalos inferiores a cinco horas

Cláusula 88.^a

Cômputo do valor da alimentação

- 1- Para os efeitos desta CCT, o direito à alimentação é computado pelos valores seguintes:

Tabela	Refeições	Valor convencional (euros)
A	Completas por mês	56,80 €
B	Refeições avulsas:	
	Pequeno-almoço	1,09 €
	Ceia simples	2,17 €
	Almoço, jantar ou ceia completa	4,34 €

- 2- Nos estabelecimentos e aos trabalhadores em que a alimentação não seja fornecida em espécie, nos termos contratuais em vigor, será o seu fornecimento substituído pelo valor mensal de 125,00 €, que acrescerá à remuneração pecuniária base.
- 3- O valor atribuído à alimentação, quer seja prestada em espécie, quer em numerário, não é dedutível na remuneração base do trabalhador.

Cláusula 89.^a

Casos em que deixe de ser prestada a alimentação em espécie por facto não imputável ao trabalhador

Quando aos trabalhadores, que a isso tinham direito, não seja fornecida a alimentação diária em espécie, por facto imputável à entidade empregadora, esta será substituída pelos valores previstos na tabela B do número 1 da cláusula 88.^a, ou seja, pela soma do quantitativo global diário das refeições que deixaram de tomar.

SECÇÃO IV

Alojamento

Cláusula 90.^a

Não dedutibilidade do valor do alojamento

- 1- Por acordo com o trabalhador, pode a empresa conceder-lhe alojamento em instalações suas ou alheias.
- 2- Em caso algum pode o valor do alojamento ser deduzido na parte pecuniária da remuneração.

Cláusula 91.^a

Garantia do direito ao alojamento

- 1- Quando a concessão do alojamento faça parte das condições contratuais ajustadas, não poderá a fruição ser retirada ou agravada na vigência da relação laboral.
- 2- Se for acidental ou resultante de condições especiais ou transitórias da prestação de trabalho, não pode ser exigida qualquer contrapartida quando cesse essa fruição.

SECÇÃO V

Serviços extra

Cláusula 92.^a

Definição e normas especiais dos serviços extra

- 1- É considerado, para efeitos da alínea g) do número 2 da cláusula 12.^a, serviço extra o serviço acidental ou extraordinário, executado dentro ou fora do estabelecimento que, excedendo as possibilidades de rendimento do trabalho dos profissionais efetivos, é desempenhado por pessoal recrutado especialmente para esse fim.
- 2- O empregador tem liberdade de escolha dos profissionais que pretenda admitir para qualquer serviço extra.

Cláusula 93.^a

Retribuição mínima dos extras

- 1- Ao pessoal contratado para os serviços extras serão pagas pelo empregador as seguintes remunerações mínimas:
Chefe de mesa 54,85 €;
Chefe de barman 54,85 €;
Chefe de pasteleiro 54,85 €;
Chefe de cozinheiro 54,85 €;
Primeiro-cozinheiro 51,69 €;
Primeiro-pasteleiro 51,69 €;
Quaisquer outros profissionais 44,31 €.
- 2- As remunerações atrás fixadas correspondem a um dia de trabalho normal e são integralmente devidas, mesmo que a duração do serviço seja inferior.
- 3- Nos serviços prestados nos dias de Natal, Páscoa, Car-

naval e na passagem de ano, as remunerações mínimas referidas no número 1 sofrerão um aumento de 50 %.

4- Se o serviço for prestado fora da área onde foram contratados, serão pagos ou fornecidos transportes de ida e de volta, e o período de trabalho contar-se-á, desde a hora de partida até ao final do regresso, utilizando o primeiro transporte público que se efetue após o termo do serviço; no caso de terem de permanecer mais de um dia na localidade onde vão prestar serviço, têm ainda os trabalhadores direito a alojamento e alimentação, pagos ou fornecidos pelo empregador.

5- Sempre que, por necessidade resultante do serviço, sejam deslocados trabalhadores da sua função normal para a realização de serviços extras, ficam os mesmos abrangidos pelo disposto nesta cláusula.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 94.^a

Formas de cessação do contrato de trabalho

1- Sem prejuízo de outras causas consagradas na lei, o contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- d) Despedimento coletivo;
- e) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- f) Despedimento por inadaptação;
- g) Resolução pelo trabalhador;
- h) Denúncia pelo trabalhador;
- i) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental.

2- É proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

Cláusula 95.^a

Causas de caducidade do contrato de trabalho

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo;
- b) Por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

Cláusula 96.^a

Exigência da forma escrita

1- Quando cesse o contrato de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido do trabalhador nesse sentido.

3- Além do certificado de trabalho, o empregador é obriga-

do a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação de Segurança Social.

4- Se no acordo de cessação, ou conjuntamente com este as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, entende-se na falta de estipulação em contrário, que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato, ou exigíveis em virtude dessa cessação.

5- No prazo de sete dias, o trabalhador pode revogar o acordo de cessação do contrato de trabalho, mediante comunicação escrita à entidade empregadora, salvo se o acordo de cessação foi objeto de reconhecimento notarial presencial ou realizado na presença de um inspetor de trabalho.

6- Com a comunicação de revogação, o trabalhador terá de devolver, ou pôr à disposição da entidade empregadora, tudo o que tenha recebido como compensação por cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 97.^a

Noção de justa causa de despedimento

1- Constituiu justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2- Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afeto;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco;
- h) Falta culposa de observância de regras de segurança e saúde no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas ou injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhador da empresa, elemento dos corpos sociais ou empregador individual não pertencente a estes, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro ou em geral crime contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisão judicial ou administrativa;

m) Reduções anormais de produtividade.

3- Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do

empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes.

Cláusula 98.^a

Justa causa de resolução por iniciativa do trabalhador

1- Ocorrendo justa causa, o trabalhador pode fazer cessar imediatamente o contrato.

2- Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;
- b) Violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador, designadamente a prática de assédio praticada pela entidade empregadora ou por outros trabalhadores;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de segurança e saúde no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral praticada pelo empregador ou seu representante.

3- Constituem ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:

- a) Necessidade de cumprimento de obrigação legal incompatível com a continuação do contrato;
- b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício lícito de poderes do empregador;
- c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

4- A justa causa é apreciada nos termos do número 3 da cláusula anterior, com as necessárias adaptações.

5- Considera-se culposa a falta de pagamento pontual da retribuição que se prolongue por período de 60 dias, ou quando o empregador, a pedido do trabalhador, declare por escrito a previsão de não pagamento da retribuição em falta, até ao termo daquele prazo.

6- Se o fundamento da rescisão for o da alínea a) do número 3, o trabalhador deve notificar a entidade empregadora com a máxima antecedência possível.

Cláusula 99.^a

Denúncia com aviso prévio

1- O trabalhador pode denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação ao empregador, por escrito, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respetivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2- O contrato de trabalho pode aumentar o prazo de aviso prévio até seis meses, relativamente a trabalhador que ocupe

cargo de administração ou direção, ou com funções de representação ou responsabilidade.

3- No caso de contrato de trabalho a termo, a denúncia pode ser feita com a antecedência mínima de 30 ou 15 dias, consoante a duração do contrato seja de pelo menos seis meses ou inferior.

4- No caso de contrato a termo incerto, para efeito do prazo de aviso prévio a que se refere o número anterior, atende-se à duração do contrato já decorrida.

5- O empregador pode exigir que a assinatura do trabalhador constante da declaração de denúncia tenha reconhecimento notarial presencial, devendo, neste caso, mediar um período não superior a 60 dias entre a data do reconhecimento e a da cessação do contrato.

Cláusula 100.^a

Trespasse, cessão ou transmissão de exploração do estabelecimento

1- Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respetivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contraordenação laboral, salvo quanto aos trabalhadores que não pretendam a manutenção dos respetivos vínculos contratuais, por motivo grave e devidamente justificado.

2- Durante o período de um ano subsequente à transmissão, o transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão.

3- O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração da empresa, do estabelecimento ou da unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes exerceu a exploração da empresa, estabelecimento ou unidade económica.

4- Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados com o objetivo de exercer uma atividade económica, principal ou acessória.

5- Com a transmissão da cessação do estabelecimento, transmitem-se todos os direitos individuais e coletivos.

6- Consideram-se motivos graves, justificativos da rescisão por parte do trabalhador, para efeitos desta cláusula, quaisquer factos que tornem praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho e, designadamente, os seguintes:

- a) Existência de litígio contencioso, pendente ou já decidido, entre o trabalhador e a nova entidade;

- b) Manifesta falta de solvabilidade da nova concessionária ou entidade exploradora.

7- Na falta de acordo sobre a qualificação do motivo grave, será a questão decidida pelo tribunal.

CAPÍTULO XI

Igualdade, parentalidade e condições específicas

SECÇÃO I

Princípios sobre a igualdade

Cláusula 101.^a

Princípios sobre a igualdade

1- Para efeitos da consecução da igualdade mencionada em epígrafe, nenhum(a) trabalhador(a) pode ser prejudicado(a), beneficiado(a) ou preterido(a) no emprego, no recrutamento, no acesso, na promoção ou progressão, na carreira ou na retribuição.

2- Sempre que numa determinada categoria profissional, ou nível de qualificação, não exista paridade entre homens e mulheres, a entidade empregadora, sempre que possível, fará esforços para promover a sua equalização, dando prioridade no recrutamento ao género menos representado.

3- Nas categorias de direção ou chefia aplica-se, com as devidas adaptações, o disposto no número anterior.

SECÇÃO II

Princípios sobre a parentalidade

Cláusula 102.^a

Licença parental inicial

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere a cláusula seguinte.

2- A licença referida no número anterior é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 da cláusula seguinte.

3- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gémeo além do primeiro.

4- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito declaração conjunta.

5- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere a cláusula seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respetivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

6- Na falta da declaração referida nos números 4 e 5, a licença é gozada pela mãe.

7- Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos números 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

8- A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

9- Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos números 1, 2, 3, 7 ou 8.

Cláusula 103.^a

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

1- A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

3- A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

4- Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 ou 2.

Cláusula 104.^a

Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nas seis semanas seguintes ao nascimento da criança, 5 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 5 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no número 2, não deve ser inferior a cinco dias.

5- Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos números 1, 2 ou 3.

Cláusula 105.^a

Licença parental complementar

1- O pai e a mãe têm direito, para assistência a filho ou adotado com idade não superior a 6 anos, a licença parental complementar, em qualquer das seguintes modalidades:

a) Licença parental alargada, por três meses;

b) Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;

c) Períodos intercalados de licença parental alargada e de

trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

2- O pai e a mãe podem gozar qualquer das modalidades referidas no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3- Se ambos os progenitores pretenderem gozar simultaneamente a licença e estiverem ao serviço do mesmo empregador, este pode adiar a licença de um deles com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, desde que seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação.

4- Durante o período de licença parental complementar em qualquer das modalidades, o trabalhador não pode exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

5- O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de informação sobre a modalidade pretendida e o início e o termo de cada período, dirigida por escrito ao empregador com antecedência de 30 dias relativamente ao seu início.

6- Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos números 1, 2 ou 3.

Cláusula 106.^a

Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante

1- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde, nos termos dos números seguintes.

2- Sem prejuízo de outras obrigações previstas em legislação especial, em atividade suscetível de apresentar um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.

3- Nos casos referidos no número anterior, o empregador deve tomar a medida necessária para evitar a exposição da trabalhadora a esses riscos, nomeadamente:

a) Proceder à adaptação das condições de trabalho;

b) Se a adaptação referida na alínea anterior for impossível, excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;

c) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, dispensar a trabalhadora de prestar trabalho durante o período necessário.

4- Sem prejuízo dos direitos de informação e consulta previstos em legislação especial, a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser informada, por escrito, dos resultados da avaliação referida no número 2 e das medidas de proteção adotadas.

5- É vedado o exercício por trabalhadora grávida, puérpera

ou lactante de atividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição a agentes ou condições de trabalho que ponham em perigo a sua segurança ou saúde ou o desenvolvimento do nascituro.

6- As atividades suscetíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho referidos no número 2, bem como os agentes e condições de trabalho referidos no número anterior, são determinados em legislação específica.

7- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou os seus representantes, têm direito de requerer ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral uma ação de fiscalização, a realizar com prioridade e urgência, se o empregador não cumprir as obrigações decorrentes desta cláusula.

8- Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos números 1, 2, 3 ou 5 e constitui contraordenação grave a violação do disposto no número 4.

Cláusula 107.^a

Proteção em caso de despedimento

1- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2- O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa.

3- Para efeitos do número anterior, o empregador deve reter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres:

a) Depois das diligências probatórias referidas na lei geral no respeitante ao despedimento por facto imputável ao trabalhador;

b) Depois da fase de informações e negociação prevista referidas na lei geral no respeitante ao despedimento coletivo;

c) Depois das consultas referidas na lei geral no respeitante ao despedimento por extinção de posto de trabalho;

d) Depois das consultas referidas na lei geral no respeitante ao despedimento por inadaptação.

4- A entidade competente deve comunicar o parecer referido no número 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à receção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.

5- Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o número 1.

6- Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efetuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a ação ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.

7- A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.

8- Em tudo o mais aplicar-se-á a legislação em vigor relativamente aos regimes da igualdade e parentalidade.

SECÇÃO III

Menores

Cláusula 108.^a

Trabalho de menores

Aos menores de 18 anos ficam proibidos todos os trabalhos que possam representar prejuízo ou perigo para a sua formação moral ou saúde.

SECÇÃO IV

Trabalhadores-estudantes

Cláusula 109.^a

Noção de trabalhador-estudante

1- Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses.

2- A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano letivo anterior.

Cláusula 110.^a

Organização do tempo de trabalho de trabalhador-estudante

1- O horário de trabalho de trabalhador-estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino.

2- Quando não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas, se assim o exigir o horário escolar, sem perda de direitos e que conta como prestação efetiva de trabalho.

3- A dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou fracionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, e tem a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal:

a) Três horas semanais para período igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas;

b) Quatro horas semanais para período igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas;

c) Cinco horas semanais para período igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas;

d) Seis horas semanais para período igual ou superior a trinta e oito horas.

4- O trabalhador-estudante cujo período de trabalho seja impossível ajustar, de acordo com os números anteriores, ao regime de turnos a que está afeto tem preferência na ocupação de posto de trabalho compatível com a sua qualificação

profissional e com a frequência de aulas.

5- Caso o horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas comprometa manifestamente o funcionamento da empresa, nomeadamente por causa do número de trabalhadores-estudantes existente, o empregador promove um acordo com o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical, comissões sindicais ou delegados sindicais, sobre a medida em que o interesse daquele pode ser satisfeito ou, na falta de acordo, decide fundamentadamente, informando o trabalhador por escrito.

6- O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, exceto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado quando o mesmo coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação.

7- Ao trabalhador-estudante que preste trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado é assegurado um dia por mês de dispensa, sem perda de direitos, contando como prestação efetiva de trabalho.

8- O trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório de igual número de horas.

9- Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos números 1 a 4 e 6 a 8.

Cláusula 111.^a

Faltas para prestação de provas de avaliação

1- O trabalhador-estudante pode faltar justificadamente por motivo de prestação de prova de avaliação, nos seguintes termos:

a) No dia da prova e no imediatamente anterior;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias imediatamente anteriores são tantos quantas as provas a prestar;

c) Os dias imediatamente anteriores referidos nas alíneas anteriores incluem dias de descanso semanal e feriados;

d) As faltas dadas ao abrigo das alíneas anteriores não podem exceder quatro dias por disciplina em cada ano letivo.

2- O direito previsto no número anterior só pode ser exercido em dois anos letivos relativamente a cada disciplina.

3- Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas por trabalhador-estudante na estrita medida das deslocações necessárias para prestar provas de avaliação, sendo retribuídas até 10 faltas em cada ano letivo, independentemente do número de disciplinas.

4- Considera-se prova de avaliação o exame ou outra prova, escrita ou oral, ou a apresentação de trabalho, quando este o substitua ou complemente e desde que determine direta ou indiretamente o aproveitamento escolar.

5- Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos números 1 ou 3.

6- Em tudo o mais aplicar-se-á a legislação em vigor relativamente aos trabalhadores-estudantes.

CAPÍTULO XII

Atividade sindical na empresa

Cláusula 112.^a

Direito a atividade sindical na empresa

Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

Cláusula 113.^a

Comunicação à empresa

1- As direções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados por meio de carta registada, com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais, bem como daqueles que integram comissões sindicais de empresa.

2- O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 114.^a

Comissões sindicais e intersindicais de empresa

1- A comissão sindical de empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.

2- A comissão intersindical na empresa (CIE) é a organização dos delegados das comissões sindicais de empresa.

3- Os delegados sindicais são os representantes dos sindicatos na empresa.

4- As comissões sindicais e intersindicais da empresa têm competência para intervir nos termos da lei, propor e ser ouvidas no que diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores da empresa respetiva.

Cláusula 115.^a

Garantia dos dirigentes sindicais

Sem prejuízo de normas legais imperativas, são garantias dos dirigentes sindicais:

a) Os trabalhadores eleitos para a direção, ou órgão diretivo equivalente, dos organismos têm direito a um crédito de quatro dias por mês, sem perda de remuneração, devendo a utilização ser comunicada, por escrito, à entidade patronal respetiva;

b) Para além do crédito atribuído, os mesmos trabalhadores deverão ser sempre dispensados, sem direito a remuneração, pelo tempo necessário ao exercício das suas obrigações, quando tal necessidade seja comunicada pela associação sindical, nos termos do número anterior.

Cláusula 116.^a

Crédito de horas de delegado sindical

1- O delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de 5 horas por mês ou de 8 horas por mês se fizer parte da comissão sindical, as quais são jus-

tificadas e contam para todos os efeitos como tempo efetivo de trabalho.

2- Sempre que a ausência seja superior a 5 ou 8 horas conforme integre ou não a comissão sindical as ausências são justificadas e contam para todos os efeitos como tempo de serviço, exceto quanto à retribuição.

3- A associação sindical interessada deverá comunicar por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os delegados sindicais necessitam para o exercício das funções sindicais, ou, em caso de impossibilidade, nas 48h imediatas ao primeiro dia em que faltaram.

Cláusula 117.^a

Procedimento para reunião de trabalhadores no local de trabalho

1- Os sindicatos devem comunicar ao empregador, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data, a hora, o número previsível de participantes e o local em que pretende que a reunião de trabalhadores se efetue e afixar a respetiva convocatória.

2- No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, o sindicato deve apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

3- Após receber a comunicação referida no número 1 e, sendo caso disso, a proposta referida no número anterior, o empregador deve pôr à disposição da entidade promotora, desde que esta o requeira, um local no interior da empresa ou na sua proximidade apropriado à realização da reunião, tendo em conta os elementos da comunicação e da proposta, bem como a necessidade de respeitar o disposto na parte final da alínea a) ou b) do número 1 do artigo anterior.

4- Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no número anterior.

Cláusula 118.^a

Reunião de trabalhadores no local de trabalho

1- Os trabalhadores podem reunir-se no local de trabalho, mediante convocação por um terço ou 50 trabalhadores do respetivo estabelecimento, ou pela comissão sindical ou intersindical:

a) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar;

b) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de quinze horas por ano, que conta como tempo de serviço efetivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

2- Os membros de direção de associações sindicais representativas dos trabalhadores que não trabalhem na empresa podem participar na reunião, mediante comunicação dos promotores ao empregador com a antecedência mínima de seis horas.

3- O empregador que proíba reunião de trabalhadores no local de trabalho ou o acesso de membro de direção de associação sindical a instalações de empresa onde decorra reunião de trabalhadores comete contraordenação muito grave.

Cláusula 119.^a

Direito a instalações

1- O empregador deve pôr à disposição dos delegados sindicais que o requeiram um local apropriado ao exercício das suas funções, no interior da empresa ou na sua proximidade, disponibilizado a título permanente em empresa ou estabelecimento com 150 ou mais trabalhadores.

2- Constitui contraordenação grave a violação do disposto no número anterior.

CAPÍTULO XIII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 120.^a

Indumentárias

1- Qualquer tipo de indumentária é encargo exclusivo do empregador, exceto a calça preta e a camisa branca tradicionais no setor.

2- Quando se trata de indumentária paga pelo empregador, o trabalhador terá de proceder à sua devolução no momento em que cessa, por qualquer forma, o seu vínculo contratual, ou será a mesma descontada nos seus créditos salariais.

Cláusula 121.^a

Favorabilidade global

Sem prejuízo da proibição de diminuição de categoria e retribuição, esta convenção é considerada pelas partes contratantes, em todas as suas cláusulas, como globalmente mais favorável e substitui todos os instrumentos de regulamentação coletiva anteriormente aplicáveis. Deste modo, será a única aplicável às partes outorgantes e aos seus representantes que o fossem à data da outorga desta CCT, e durante toda a sua vigência.

Cláusula 122.^a

Comissão paritária

1- As partes contratantes obrigam-se a criar, no prazo de 30 dias após o início de vigência desta CCT, e a manter em funcionamento permanente uma comissão paritária, cuja competência e fins são a interpretação das disposições da presente convenção e integração de lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

2- A comissão será composta por seis elementos, sendo três nomeados pelas associações sindicais e os outros três pelas entidades patronais.

3- A comissão paritária poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada uma das partes.

4- As deliberações são vinculativas, constituindo parte integrante desta CCT, quando tomadas por unanimidade e logo que depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

5- Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar nas reuniões de assessores sem direito a voto.

6- A comissão, logo que constituída, elaborará o seu próprio regulamento.

Cláusula 123.^a

Comissão arbitral

1- As partes signatárias poderão constituir uma comissão arbitral com a finalidade de dirimir conflitos, individuais e coletivos, entre as empresas e trabalhadores do setor abrangidos pela presente CCT, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis e caibam dentro da alçada do tribunal de comarca. O prazo referido pode ser prorrogado por igual período.

2- Das deliberações caberá, sempre, recurso para o tribunal judicial.

3- O funcionamento desta comissão será definido por regulamento próprio, subscrito pelas partes signatárias.

Cláusula 124.^a

Âmbito subjetivo da convenção

Para efeitos do disposto na lei, a presente convenção abrange 50 000 trabalhadores e cerca de 24 678 empresas.

Cláusula 125.^a

Reclassificação profissional

1- Com a entrada em vigor do presente contrato, os anteriores níveis I e II são fundidos num único nível, passando as respetivas categorias a integrar o «nível I».

2- Na sequência do referido no número anterior, e atendendo a que todos os níveis sofrem uma renumeração por esta razão, a tabela salarial passa a conter XI níveis, sendo as categorias devidamente enquadradas nos seguintes termos:

- Anteriores níveis I e II - Atual nível I;
- Anterior nível III - Atual nível II;
- Anterior nível IV - Atual nível III;
- Anterior nível V - Atual nível IV;
- Anterior nível VI - Atual nível V;
- Anterior nível VII - Atual nível VI;
- Anterior nível VIII - Atual nível VII;
- Anterior nível IX - Atual nível VIII;
- Anterior nível X - Atual nível IX;
- Anterior nível XI - Atual nível X;
- Anterior nível XII - Atual nível XI.

ANEXO I

Tabela de remunerações mínimas pecuniárias de base

Tabela de remunerações mínimas de base para os trabalhadores de empresas ou estabelecimentos de restauração, bebidas, casinos, campos de golfe, e parques de campismo (a que se refere a cláusula 3.ª)

De 1 de março de 2022 a 31 de dezembro de 2022

Níveis	Retribuição mínima
XI	1 170,00 €
X	1 110,00 €
IX	905,00 €
VIII	805,00 €
VII	755,00 €
VI	735,00 €
V	720,00 €
IV	715,00 €
III	710,00 €
II	705,00 €
I	564,00 €

ANEXO II

Enquadramento em níveis de remuneração (referente à tabela anexo I)

Nível XI:

Diretor de restauração e bebidas.

Nível X:

Assistente de direção;
Chefe de cozinha;
Chefe de mestre pasteleiro;
Diretor artístico;
Diretor comercial;
Diretor de golfe;
Diretor de produção (food and beverage);
Diretor de serviços;
Diretor de serviços técnicos.

Nível IX:

Chefe de manutenção, conservação e serviços técnicos;
Chefe de pessoal;
Chefe de serviços;
Encarregado de parque de campismo;
Subchefe de cozinha;
Supervisor de operações;
Técnico de contas.

Nível VIII:

Chefe de balcão;
Chefe de bar;
Chefe de compras/ecónomo;

Chefe de controlo;
Chefe de manutenção;
Chefe de mesa;
Chefe de secção (escritórios);
Chefe de snack-bar;
Chefe de operações;
Cozinheiro de 1.ª;
Encarregado de animação e desportos;
Encarregado de armazém;
Encarregado de restauração e bebidas;
Pasteleiro decorador;
Secretário de golfe;
Subencarregado de parque de campismo;
Tesoureiro.

Nível VII:

Assistente de vendas de 1.ª;
Barman/barmaid de 1.ª;
Caixa;
Capataz de campo;
Chefe de campo de parque de campismo;
Chefe de self-service;
Capataz de rega;
Controlador;
Empregado de balcão de 1.ª;
Empregado de mesa de 1.ª;
Empregado de snack de 1.ª;
Empregado de mesa/balcão self-service de 1.ª;
Escanção;
Escriturário de 1.ª;
Mestre (marítimo);
Monitor de animação e desportos;
Pasteleiro de 1.ª;
Rececionista de 1.ª;
Secretário de direção;
Subchefe de mesa;
Subchefe de operações.

Nível VI:

Amassador;
Assistente de vendas 2.ª;
Barman/barmaid de 2.ª;
Carpinteiro em geral de 1.ª;
Chefe de caddies;
Chefe de cafetaria;
Chefe de geladaria;
Cozinheiro de 2.ª;
Empregado de balcão de 2.ª;
Empregado de mesa de 2.ª;
Empregado de snack de 2.ª;
Empregado de mesa/balcão de self-service de 2.ª com dois ou mais anos;
Escriturário de 2.ª;
Fiel de armazém;
Forneiro;
Governante de roupa/lavandaria;
Motorista;
Operador de golfe;

Operador com mais de cinco anos;
Pasteleiro de 2.ª;
Rececionista de 2.ª;
Supervisor de abastecimentos de máquinas de venda automática;
Telefonista de 1.ª;
Técnico de frio.

Nível V:

Amassador-aspirante;
Assador/grelhador;
Banheiro-nadador/salvador;
Caddies;
Cafeteiro;
Carpinteiro em geral de 2.ª;
Cavista;
Chefe de copa;
Controlador caixa;
Cozinheiro de 3.ª;
Despenseiro;
Disk-jockey;
Distribuidor com mais de cinco anos;
Empregado de abastecimentos de máquinas de venda automática de 1.ª;

Empregado de armazém;
Empregado de balcão/mesa de self-service até dois anos;
Empregado de geladaria;
Empregado de quartos;
Encarregado de jardim;
Escriturário de 3.ª;
Forneiro-aspirante;
Manipulador/ajudante de padaria;
Marcador de jogos;
Marinheiro;
Operário polivalente;
Operador com menos de cinco anos;
Pasteleiro de 3.ª;
Pré-oficial eletricista;
Telefonista de 2.ª;
Tratador/conservador de piscinas.

Nível IV:

Ajudante de despenseiro/cavista;
Distribuidor com menos de cinco anos;
Encarregado de limpeza;
Empregado de abastecimento de máquinas de venda automática de 2.ª;

Estagiário barman/barmaid com mais de um ano;
Estagiário de controlador com mais de um ano;
Estagiário de cozinheiro com mais de dois anos;
Estagiário de pasteleiro com mais de dois anos;
Guarda de parque de campismo;
Jardineiro.

Nível III:

Ajudante de todas as secções;
Copeiro com mais de dois anos;
Costureiro;

Empregado de balneários;
Empregado de limpeza;
Empregado de refeitório;
Empregado de roupa/lavandaria;
Engraxador;
Estagiário barman/barmaid do 1.º ano;
Estagiário de cozinheiro até dois anos;
Estagiário de pasteleiro até dois anos;
Estagiário de restauração e bebidas até um ano;
Estagiário de escriturário do 2.º ano;
Porteiro.

Nível II:

Aprendiz de restauração e bebidas com 18 ou mais anos do 2.º ano;
Copeiro até dois anos;
Estagiário de escriturário do 1.º ano;
Guarda de vestiário;
Guarda de lavabos;
Mandarete com 18 ou mais anos;
Estagiário de operador até um ano;
Estagiário de distribuidor até um ano.

Nível I:

Aprendiz de restauração e bebidas com 18 ou mais anos do 1.º ano;
Aprendiz de operador até um ano;
Aprendiz de distribuidor até um ano.
Aprendiz de restauração e bebidas com menos de 18 anos do 1.º ano;
Mandarete com menos de 18 anos.

ANEXO III

Definição técnica das categorias em empresas ou estabelecimentos de restauração, bebidas, casinos, campos de golfe e parques de campismo (a que se refere a cláusula 3.ª)

1- Direção

Assistente de direção - É o profissional que auxilia o diretor de um estabelecimento de restauração e bebidas na execução das respetivas funções e o substitui no impedimento ou ausência. Tem a seu cargo a coordenação prática dos serviços por secções, podendo ser encarregado da reestruturação de certos sectores da unidade e ocasionalmente desempenhar funções ou tarefas em secções para que se encontra devidamente habilitado.

Diretor comercial - Organiza, dirige e executa os serviços de relações públicas, promoção e vendas dos estabelecimentos de restauração e bebidas. Elabora planos de desenvolvimento da procura, estuda os mercados nacionais e internacionais e elabora os estudos necessários à análise das oscilações das correntes turísticas.

Diretor de produção («food and beverage») - Dirige, coordena e orienta o sector de comidas e bebidas nos estabelecimentos de restauração e bebidas. Faz as previsões de custos e vendas potenciais de produção. Gere os stocks; verifica

a qualidade das mercadorias a adquirir. Providencia o correto armazenamento das mercadorias e demais produtos, controlando as temperaturas do equipamento de frio, a arrumação e a higiene. Visita o mercado e os fornecedores em geral, faz a comparação de preços dos produtos a obter e elabora as estimativas dos custos diários e mensais, por secção e no conjunto do departamento à sua responsabilidade. Elabora e propõe à aprovação ementas ou listas de comidas e bebidas e respetivos preços. Verifica se as qualidades servidas aos clientes correspondem ao estabelecido. Controla as receitas e despesas das secções de comidas e bebidas, segundo normas estabelecidas, dando conhecimento à direção de possíveis falhas. Fornece à contabilidade todos os elementos de que esta careça. Apresenta à direção, periodicamente, relatórios sobre o funcionamento do setor e informa relativamente aos artigos ou produtos que dão mais rendimento e os que devem ser suprimidos.

Diretor de restauração e bebidas - Dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de estabelecimentos de restauração e bebidas; elabora ou aprova as ementas ou listas dos estabelecimentos de restauração e bebidas; efetua ou toma providências sobre a aquisição dos víveres e todos os demais produtos necessários à exploração e vigia a sua eficiente aplicação; acompanha o funcionamento dos vários serviços e consequente movimento das receitas e despesas; organiza e colabora, se necessário, na execução dos inventários periódicos das existências dos produtos de consumo, utensílios de serviço e móveis afetos às dependências; colabora na receção dos clientes, auscultando os seus desejos e preferências e atende as suas eventuais reclamações. Aconselha a administração ou o proprietário no que respeita a investimentos, decide sobre a organização do estabelecimento ou departamento; elabora e propõe planos de gestão dos recursos mobilizados pela exploração; planifica e assegura o funcionamento das estruturas administrativas; define a política comercial e exerce a fiscalização dos custos, é ainda responsável pela gestão do pessoal, dentro dos limites fixados no seu contrato individual de trabalho. Pode representar a administração dentro do âmbito dos poderes que por esta lhe sejam conferidos, não sendo, no entanto, exigível a representação em matérias de contratação coletiva, nem em matéria contenciosa do tribunal de trabalho.

Chefe de pessoal - É o profissional que se ocupa dos serviços e relações com o pessoal, nomeadamente admissão, formação e valorização profissional e disciplina, nos termos da política definida pela administração e direção da empresa.

Diretor de serviços - Dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções. Aconselha a administração no que diz respeito a investimentos e à definição da política financeira, económica e comercial; decide sobre a organização do estabelecimento; efetua ou assiste à receção dos clientes e acompanha a efetivação dos contratos; efetua ou superintende na aquisição e perfeita conservação dos víveres e outros produtos, roupas, utensílios e móveis necessários à laboração eficiente do estabelecimento e vigia os seus consumos ou aplicação; providencia pela segurança e higiene dos locais dos estabelecimentos, de convívio dos clientes, de trabalho, de permanência e repouso do pessoal; acompanha

o funcionamento das várias secções e serviços e consequente movimento das receitas, despesas e arrecadação de valores; prepara e colabora, se necessário, na realização de inventários das existências de víveres, produtos de manutenção, utensílios e mobiliários afetos às várias dependências. Pode ter que executar, quando necessário, serviços de escritório inerentes à exploração do estabelecimento.

Encarregado de restaurante e bebidas - Dirige, orienta, fiscaliza e coordena os serviços dos estabelecimentos ou secções de comidas e bebidas; efetua ou supervisiona a aquisição, guarda e conservação dos produtos perecíveis e outros, vigiando a sua aplicação e controlando as existências e inventários; elabora as tabelas de preços e horários de trabalho; acompanha e executa o funcionamento dos serviços e controla o movimento das receitas e despesas; exerce a fiscalização dos custos e responde pela manutenção do equipamento e bom estado de conservação e higiene das instalações; ocupa-se ainda da reserva de mesas e serviços de balcão, da receção de clientes e das suas reclamações, sendo responsável pela apresentação e disciplina dos trabalhadores sob as suas ordens.

2- Controlo

Chefe de controlo - Superintende, coordena e executa os trabalhos de controlo.

Controlador - Verifica as entradas e saídas diárias das mercadorias (géneros, bebidas e artigos diversos) e efetua os respetivos registos, bem como determinados serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento. Controla e mantém em ordem os inventários parciais e o inventário geral; apura os consumos diários, estabelecendo médias e elaborando estatísticas. Periodicamente, verifica as existências (*stocks*) das mercadorias armazenadas no economato, cave, bares, etc., e do equipamento e utensílios guardados, ou em serviço nas secções, comparando-os com os saldos das fichas respetivas. Fornece aos serviços de contabilidade os elementos de que estes careçam e controla as receitas das secções. Informa a direção das faltas, quebras e outras ocorrências no movimento administrativo.

Controlador-caixa - É o profissional cuja atividade consiste na emissão das contas de consumo nas salas de refeições, recebimento das importâncias respetivas, mesmo quando se trate de processos de pré-pagamento ou venda, e ou recebimento de senhas e elaboração dos mapas de movimento de sala em que preste serviço. Auxilia nos serviços de controlo, receção e balcão.

3- Mesas

Chefe de mesa - Dirige e orienta todos os trabalhadores relacionados com o serviço de mesa; define as obrigações de cada trabalhador da secção e distribui os respetivos turnos (grupos de mesa); elabora o horário de trabalho, tendo em atenção as necessidades do serviço e as disposições legais aplicáveis; estabelece, de acordo com a direção, as quantidades de utensílios de mesa necessários à execução de um serviço eficiente, considerando o movimento normal e classe das refeições a fornecer, verificando ainda a sua existência mediante inventários periódicos; acompanha ou verifica os trabalhos de limpeza de salas assegurando-se da sua perfei-

ta higiene e conservação; providencia a limpeza regular dos utensílios de trabalho, orienta as preparações prévias, o arranjo das mesas para as refeições, dos móveis expositores, de abastecimento e de serviço, assegura a correta apresentação exterior do pessoal; fornece instruções sobre a composição dos pratos e eficiente execução dos serviços. Nas horas de refeições recebe os clientes e acompanha-os às mesas, podendo atender os seus pedidos; acompanha o serviço de mesa vigiando a execução dos respetivos trabalhos; recebe as opiniões e sugestões dos clientes e suas eventuais reclamações, procurando dar a estas pronta e possível solução, quando justificadas; colabora com os chefes de cozinha e de pastelaria na elaboração das ementas das refeições e listas de restaurante, bem como nas sugestões para banquetes e outros serviços, tendo em atenção os gostos ou preferências da clientela, as possibilidades técnicas do equipamento e do pessoal disponível. Pode ocupar-se do serviço de vinhos e ultimização de especialidades culinárias. Pode ser encarregado de superintender nos serviços de cafetaria e copa e ainda na organização e funcionamento da cave do dia.

Subchefe de mesa - Coadjuva o chefe de mesa no desempenho das funções respetivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

Escanção - Ocupa-se do serviço de vinhos e outras bebidas, verifica as existências na cave do dia providenciando para que as mesmas sejam mantidas. Durante as refeições apresenta a lista de bebidas ao cliente e aconselha o vinho apropriado para os diferentes pratos da ementa escolhida; serve ou providencia para que sejam corretamente servidos os vinhos e bebidas encomendadas. Guarda as bebidas sobrantes dos clientes que estes pretendam consumir posteriormente; prepara e serve as bebidas de aperitivo e sobremesa, colabora no arranjo das salas e na organização e funcionamento de refeições e outros serviços de bebidas nos locais de refeição. Pode ter de executar ou de acompanhar a execução de inventário das bebidas existentes na cave do dia. Possui conhecimentos aprofundados da enologia, tais como designação, proveniência, data de colheita e graduação alcoólica. Pode substituir o subchefe de mesa nas suas faltas ou impedimentos.

Empregado de mesa de 1.ª - Serve refeições e bebidas a clientes. É o responsável por um turno de mesas. Executa e colabora na preparação das salas e arranjo das mesas para as diversas refeições, prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinadas às refeições e bebidas nos estabelecimentos. Acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas e anota pedidos; serve os alimentos escolhidos; elabora ou manda emitir a conta dos consumos, podendo efetuar a sua cobrança. Segundo a organização e classe dos estabelecimentos, pode ocupar-se, só com a colaboração de um empregado, de um turno de mesas, servindo diretamente aos clientes, ou por forma indireta, utilizando carros ou mesas móveis; espinha peixes, trincha carnes e ultima a preparação de certos pratos; pode ser encarregado da guarda e conservação de bebidas destinadas ao consumo diário da secção e proceder à reposição da respetiva existência. No final das refeições procede ou colabora na arrumação da sala, trans-

porte e guarda dos alimentos e bebidas expostos para venda ou serviço e dos utensílios de uso permanente. Colabora na execução dos inventários periódicos e vela pela higiene dos utensílios. Poderá, ocasionalmente, substituir o escanção ou o subchefe de mesa.

Empregado de mesa de 2.ª - Serve refeições e bebidas a clientes, ajudando ou substituindo o empregado de mesa de 1.ª; colabora na arrumação das salas, no arranjo das mesas e vela pela limpeza dos utensílios, cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento com os utensílios e preparações necessários ao serviço; executa quaisquer serviços preparatórios na sala, tais como a troca de roupas; auxilia nos preparos do ofício, auxilia ou executa o serviço de pequenos-almoços nos estabelecimentos. Regista e transmite à cozinha os pedidos feitos pelos clientes. Pode emitir as contas das refeições e consumos e cobrar as respetivas importâncias.

Marcador de jogos - É o profissional encarregado do recinto onde se encontram jogos de sala; conhece o funcionamento e regras dos jogos praticados no estabelecimento. Presta esclarecimentos aos clientes sobre esses mesmos jogos. Eventualmente, pode ter de executar serviços de balcão e bandeja.

Empregado de refeitório - Serve as refeições aos trabalhadores, executa trabalhos de limpeza e arrumação e procede à limpeza e tratamento das loiças, vidros de mesa e utensílios de cozinha.

4- Bar

Chefe de bar - Superintende e executa os trabalhos de bar.

«Barman» de 1.ª - Prepara e serve bebidas simples ou compostas, cuida da limpeza e do arranjo das instalações do bar e executa as preparações prévias ao balcão; prepara cafés, chás e outras infusões e serve sanduíches, simples ou compostas, frias ou quentes. Elaborar ou manda emitir as contas dos consumos, observando as tabelas de preços em vigor e respetivo recebimento. Colabora na organização e funcionamento de refeições, de banquetes, etc. Pode cuidar do asseio e higiene dos utensílios de preparação e serviço de bebidas.

«Barman/barmaid» de 2.ª - É o profissional que colabora com o *barman* de 1.ª, executando as suas funções. Cuida da limpeza e higiene dos utensílios de preparação e serviço de bebidas.

5- Balcão

Chefe de balcão - Superintende e executa os trabalhos de balcão.

Empregado de balcão (1.ª e 2.ª) - Atende e serve os clientes nos estabelecimentos de restauração e bebidas, executando o serviço de cafetaria próprio da secção de balcão. Prepara embalagens de transporte para os serviços ao exterior, cobra as respetivas importâncias e observa as regras e operações de controle aplicáveis; atende e fornece os pedidos dos empregados de mesa, certificando-se previamente da exatidão dos registos, verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em qualidade, quantidade e apresentação aos padrões estabelecidos pela gerência do estabeleci-

mento; executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para venda; procede às operações de abastecimento; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos a fornecer pela secção própria, ou procede à aquisição direta aos fornecedores; efetua ou manda executar os respetivos pagamentos, dos quais presta contas diariamente à gerência; executa ou colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação das instalações, bem como na conservação e higiene dos utensílios de serviço; efetua ou colabora na realização dos inventários.

Chefe de geladaria - É o trabalhador que superintende e executa os trabalhos desta secção, serviço ou estabelecimento.

Empregado de geladaria - Confecciona os gelados e abastece os balcões ou máquinas de distribuição. Serve os clientes. Compete-lhe cuidar do asseio e da higiene dos produtos, equipamentos e demais utensilagem, bem como das instalações. Pode, eventualmente, colaborar no serviço de refeições e bebidas.

6- Snack-bar e self-service

Chefe de «snack-bar» - É o profissional que, num snack-bar, chefia, orienta e vigia o pessoal a seu cargo, fiscaliza os arranjos e preparações de mesas frias e gelados e cafetarias e de outros sectores de serviço; colabora com o chefe de cozinha na elaboração das ementas; supervisiona o fornecimento das refeições e atende os clientes, dando-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas; anota os pedidos, regista-os e transmite-os às respetivas secções. Define as obrigações de cada componente da brigada, distribui os respetivos turnos e elabora os horários de trabalho, tendo em atenção as necessidades da secção. Acompanha e verifica os trabalhos de limpeza da secção, assegurando-se da sua perfeita higiene e conveniente arrumação.

Chefe de «self-service» - É o profissional que nos estabelecimentos de serviço direto ao público (self-service) chefia o pessoal, orienta e vigia a execução dos trabalhos e preparação do serviço, supervisiona o fornecimento das refeições, podendo fazer a requisição dos géneros necessários à sua confeção. Executa ou colabora na realização de inventários regulares ou permanentes.

Empregado de «snack» de 1.ª - Atende os clientes, anota os pedidos e serve refeições e bebidas, cobrando as respetivas importâncias. Ocupa-se da limpeza e preparação dos balcões, mesas e utensílios de trabalho. Colabora nos trabalhos de controle e na realização dos inventários periódicos e permanentes, exigidos pela exploração. Emprata pratos frios, confecciona e serve gelados.

Empregado de «snack» de 2.ª - É o profissional que colabora com o empregado de snack de 1.ª, executando as funções definidas para este.

Empregado de balcão/ mesa de «self-service» - Serve refeições e bebidas. Ocupa-se da preparação e limpeza dos balcões, salas, mesas e utensílios de trabalho. Abastece, ainda, os balcões de bebidas e comidas confeccionadas e colabora nos trabalhos de controle exigidos pela exploração.

7- Cozinha

Chefe de cozinha - Organiza, coordena, dirige e verifica

os trabalhos de cozinha e grill dos estabelecimentos de restauração e bebidas; elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas de restaurantes com uma certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou suscetíveis de aquisição e outros fatores e requisita às secções respetivas os géneros de que necessita para a sua confeção; dá instruções ao pessoal da cozinha sobre a preparação e confeção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir, cria receitas e prepara especialidades, acompanha o andamento dos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as secções e utensílios de cozinha; estabelece os turnos de trabalho; propõe superiormente a admissão de pessoal e vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos. Dá informações sobre quantidades necessárias às confeções dos pratos e ementas; é ainda responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confeção das respetivas refeições, qualitativa e quantitativamente.

Subchefe de cozinha - É o profissional que coadjuva e substitui o chefe de cozinha no exercício das respetivas funções.

Cozinheiro de 1.ª, 2.ª e 3.ª - Ocupa-se da preparação e confeção das refeições e pratos ligeiros; elabora ou colabora na elaboração das ementas; recebe os víveres e os outros produtos necessários à confeção das refeições, sendo responsável pela sua guarda e conservação; prepara o peixe, os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata e garante os pratos cozinhados; confecciona os doces destinados às refeições. Vela pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos.

Assador/grelhador - É o profissional que executa, exclusiva ou predominantemente, o serviço de grelhados (peixe, carne, mariscos, etc.) em secção autónoma da cozinha.

8- Pastelaria

Chefe/mestre pasteleiro - É o profissional que planifica, dirige, distribui, coordena e fiscaliza todas as tarefas e fases do trabalho de pastelaria, nele intervindo onde e quando necessário. Requisita matérias-primas e outros produtos e cuida da sua conservação, pela qual é responsável. Cria receitas, e pode colaborar na elaboração das ementas e listas. Mantém em dia os inventários de material e stocks de matérias-primas.

Pasteleiro decorado - É o profissional que decora todas as peças de pastelaria. Prepara todas as matérias-primas necessárias à decoração, coordena e cuida de todo o equipamento utilizado na mesma. Responsabiliza-se pelos produtos utilizados assim como pela higiene e limpeza no seu setor de trabalho. Pode chefiar a secção de fabrico no impedimento do mestre pasteleiro, se para tanto estiver devidamente habilitado, para o fabrico de pastelaria na sua generalidade.

Pasteleiro de 1.ª - É o profissional que prepara massas, desde o início da sua preparação, vigia as temperaturas e pontos de cozedura e age em todas as fases do fabrico, diri-

gindo o funcionamento das máquinas, em tudo procedendo de acordo com as instruções do mestre/chefe, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos. Confeciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

Pasteleiro de 2.ª - É o profissional que trabalha com o forno; qualquer que seja a área, coadjuva o pasteleiro de 1.ª no exercício das suas funções e substitui-o nas suas faltas e impedimentos. Confeciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

Pasteleiro de 3.ª - É o profissional que trabalha com as máquinas e delas cuida, não sendo responsável pelo seu funcionamento, e coadjuva os pasteleiros de 1.ª e 2.ª nas suas funções, substituindo este (de 2.ª) nas suas faltas e impedimentos. Executa ou colabora nos trabalhos de limpeza das instalações, utensílios e demais equipamentos da secção. Esta categoria só poderá existir nos estabelecimentos com fabrico de pastelaria.

9- Economato

Chefe de compras/ecónomo - Procede à aquisição e transporte de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo regular abastecimento do estabelecimento; calcula os preços dos artigos baseado nos respetivos custos e plano económico da empresa. Armazena, conserva, controla e fornece às secções as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Procede à receção dos artigos e verifica a sua concordância com as respetivas requisições; organiza e mantém atualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelas quais é responsável; executa ou colabora na execução de inventários periódicos; assegura a limpeza e boa ordem de todas as instalações do economato.

Despenseiro - Compra, quando devidamente autorizado, transporta em veículo destinado para o efeito, armazena, conserva, controla e fornece às secções, mediante requisição, as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Ocupa-se da higiene e arrumação da secção.

Cavista - Compra, quando devidamente autorizado, transporta em veículo destinado para o efeito, controla e fornece às secções as mercadorias necessárias ao seu funcionamento. Assegura a laboração da cave do dia.

Ajudante de despenseiro/cavista - É o trabalhador que colabora com o despenseiro ou cavista exclusivamente no manuseamento, transporte e arrumação de mercadorias e demais produtos, vasilhame ou outras taras à guarda da despesa ou da cave do dia e da limpeza da secção. Pode ter de acompanhar o responsável pelas compras nas deslocações para aquisição de mercadorias.

10- Cafetaria e copa

Chefe de cafeteria - É o profissional que superintende, coordena e executa os trabalhos de cafeteria.

Chefe de copa - É o profissional que superintende, coordena e executa os trabalhos de copa.

Cafeteiro - Prepara café, chá, leite, outras bebidas quentes e frias não exclusivamente alcoólicas, sumos, torradas, sanduíches e confeções de cozinha ligeira. Emprata e fornece, mediante requisição, as secções de consumo. Colabora no fornecimento de serviços de pequenos-almoços e lanches.

Assegura os trabalhos de limpeza dos utensílios e demais equipamentos da secção.

Copeiro (com mais de dois anos e até dois anos) - Executa o trabalho de limpeza e tratamento das loiças, vidros e outros utensílios de mesa, cozinha e equipamento usado no serviço de refeições, por cuja conservação é responsável; coopera na execução de limpezas e arrumações da secção; pode substituir o cafeteiro nas suas faltas ou impedimentos.

11- Rouparia/lavandaria e limpeza

Governante de rouparia/lavandaria - Dirige, coordena e executa o serviço de rouparia e dirige a receção, lavagens, conserto, conservação e distribuição de roupas pertencentes ao estabelecimento ou aos clientes; requisita os produtos, lavagem, detergentes e demais artigos necessários e vela pela sua conveniente aplicação; controla a roupa lavada, separando-a segundo o melhor critério da arrumação, elabora o registo diário da roupa tratada, procede à faturação dos serviços prestados; verifica os stocks, verifica o funcionamento das máquinas e providencia eventuais reparações. Assegura a limpeza da secção. Elabora ou colabora na realização dos inventários regulares ou permanentes.

Costureiro - Ocupa-se dos trabalhos de corte, costura, conserto e aproveitamento das roupas de serviço e adorno, podendo ter de assegurar outros trabalhos da secção.

Empregado de limpeza - Ocupa-se da lavagem, limpeza, arrumação e conservação de instalações, equipamentos e utensílios de trabalho que utilize.

Guarda de lavabos - Assegura a limpeza e asseio dos lavabos e locais de acesso aos mesmos, podendo, ocasionalmente, substituir o guarda de vestiário nos seus impedimentos.

12- Restauração rápida

Supervisor de operações - É o profissional que, em representação do empregador, coordena, controla e fiscaliza o funcionamento das operações em mais de um estabelecimento da mesma empresa, verificando a execução das tarefas que competem aos trabalhadores das várias categorias profissionais que operam em cada estabelecimento, prestando-lhes a assistência necessária e propondo à entidade empregadora as medidas de correção e de inovação, com vista à melhoria da eficácia e da eficiência, ao nível dos recursos materiais, financeiros e humanos. É responsável pela correta aplicação dos imperativos legais respeitantes ao sector e a toda a operação do restaurante.

Chefe de operações - É o profissional que coordena, orienta e fiscaliza o pessoal a seu cargo; verifica os arranjos e as boas condições de funcionamento de todos os setores de serviço; colabora na definição das ementas; supervisiona o fornecimento das refeições; receciona os clientes, dando-lhes explicações sobre todo o serviço prestado, atendendo às suas eventuais reclamações. Define as obrigações de cada secção do estabelecimento, assim como as do respetivo pessoal, e elabora os horários de trabalho, tendo em atenção as necessidades do estabelecimento. Acompanha e verifica os trabalhos de limpeza das várias secções, assegurando-se da sua perfeita higiene e conveniente arrumação, zelando pelas especificações e normas de qualidade pré-definidas no esta-

belecimento. Efetua e toma providências para a aquisição de produtos. Organiza os inventários. Exerce fiscalização dos custos. Assegura o movimento das estruturas administrativas e financeiras. Prepara, contabiliza e executa depósitos bancários.

Subchefe de operações - É o profissional que coadjuva e substitui o chefe de operações no exercício das respetivas funções.

Operador com mais de cinco anos - É o profissional que, além da execução das tarefas atribuídas ao operador com menos de cinco anos, coordena o controlo de todas as executar depósitos bancários, na falta ou impedimento do chefe de operação.

Operador com menos de cinco anos - Atende, prepara e serve refeições e bebidas aos clientes. Efetua as preparações alimentares necessárias ao funcionamento do estabelecimento. Acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa; se necessário, dá-lhes explicações sobre os diversos produtos e regista pedidos, dando-lhes seguimento, de acordo com as especificações estabelecidas. Prepara e acondiciona alimentos. Regista e recebe as importâncias relativas às despesas dos clientes. Prepara, em embalagens de transporte, para os serviços de exterior. Receciona, arruma e repõe, com regularidade, os produtos para venda e consumo e colabora na realização de inventários. Executa trabalhos de limpeza e arrumação das instalações, bem como na conservação e higiene dos produtos e utensílios utilizados no desempenho das tarefas profissionais. Zela pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho, dentro do seu âmbito de ação.

Distribuidor com mais de cinco anos - É o profissional que além das tarefas atribuídas ao distribuidor com menos de cinco anos coordena e organiza todas as tarefas inerentes à função de distribuição, garante a implementação das normas definidas para o produto, serviço e atendimento ao cliente, zela pela correta gestão de stocks e efetua os fechos de caixa.

Distribuidor com menos de cinco anos - Entrega refeições e outros produtos ao domicílio ou outros locais exteriores ao estabelecimento. Receciona os produtos acabados e colabora na sua embalagem e acondicionamento. Assegura a entrega da encomenda, de acordo com procedimentos estabelecidos, e recebe o respetivo pagamento. Recebe opiniões e sugestões dos clientes e as suas eventuais reclamações, procurando dar a estas a pronta e possível solução, reportando-as ao seu superior. Zela pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho. Colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação de equipamentos utilizados no desempenho das suas funções.

13- Animação e desportos

Diretor artístico - Organiza e coordena as manifestações artísticas, espetáculos de music-hall e musicais, assegurando a chefia e direção deste sector da empresa. Programa as manifestações artísticas, seleciona e contrata músicos, intérpretes e outros artistas. Dirige as montagens cénicas e os ensaios. Aconselha os artistas na seleção do repertório mais adequado ao equilíbrio do espetáculo. Dirige e orienta o pessoal técnico. É responsável pela manutenção e conservação

dos equipamentos de cena.

Encarregado de animação e desportos - É o profissional que superintende, coordena e executa todas as atividades de animação e desportos de um estabelecimento, controla e dirige o pessoal; assegura a promoção comercial da exploração.

Monitor de animação e desportos - É o profissional que leciona, orienta e anima a atividade da sua especialidade (natação, equitação, golfe, vela, ténis, esqui, motonáutica, etc.).

Banheiro nadador/salvador - É o responsável pela segurança dos banhistas dentro das áreas vigiadas e pelo seu salvamento em caso de acidente. Colabora, ainda, com os restantes elementos nas outras tarefas inerentes desde que isso não afete a sua tarefa essencial. Colabora na montagem, exploração, limpeza, arrumação e conservação da praia/piscina e respetivo material. Vende bilhetes em recintos aquáticos no caso de não haver bilheteira.

Tratador/conservador de piscinas - Assegura a limpeza das piscinas e zonas circundantes mediante utilização de equipamento adequado. Controla e mantém as águas das piscinas em perfeitas condições de utilização. É responsável pelo funcionamento dos equipamentos de tratamento, bombagem e transporte de águas. Nos casos em que a sua atividade principal não o ocupe a tempo inteiro, poderá desempenhar outras tarefas simples e não permanentes.

Empregado de balneários - É responsável pela limpeza, arrumação e conservação dos balneários de praias, piscinas, estâncias termais e campos de jogos. É ainda responsável pela guarda dos objetos que lhe são confiados. Os elementos, não sazonais, executarão na época baixa todas as tarefas de preparação e limpeza inerentes ao setor ou setores onde exercem as suas funções na época alta. Pode ter de vender bilhetes.

«Disk-jockey» - É o profissional que opera os equipamentos de som e luzes em boîtes, dancings e outros recintos.

14- Parque de campismo

Encarregado de parque de campismo - É o trabalhador a quem compete supervisionar, zelar, dirigir, conservar, controlar e garantir as condições de serviço, definições de processos, gestão de pessoas e executar as tarefas inerentes ao bom funcionamento da unidade «Parque de Campismo», incluindo os serviços turísticos e comerciais, quando não concessionados, bens e instalações, de harmonia com as instruções emanadas pela entidade empregadora, bem como zelar pelo cumprimento de normas de higiene, eficiência, disciplina e promoção daquela unidade turística.

Subencarregado de parque de campismo - É o trabalhador que coadjuva o encarregado de parque de campismo no exercício das suas funções e, por delegação do mesmo, poder encarregar-se de supervisionar, zelar, dirigir, conservar, controlar e garantir as condições de serviço, definições de processos, gestão de pessoas e executar as tarefas inerentes ao bom funcionamento da unidade «Parque de Campismo», incluindo os serviços turísticos e comerciais, quando não concessionados, bens e instalações, de harmonia com as instruções emanadas pela entidade empregadora, bem como zelar pelo cumprimento de normas de higiene, eficiência, disciplina e promoção daquela unidade turística. Substituir

o encarregado de parque de campismo nas suas ausências.

Chefe de campo - É o trabalhador que sob a direção do encarregado de parque de campismo, coordena e orienta o funcionamento dos serviços de conservação e limpeza do parque, bem como executa tarefas nesse âmbito, incluindo pequenas obras de melhoramento, ajardinamento e arborização. Promove o cumprimento do plano de manutenção preventiva e corretiva tomando as ações necessárias à correção de anomalias. Colabora com o encarregado de parque na elaboração do plano anual de manutenção e propõe medidas tendentes à melhoria da eficiência dos serviços. Coordena, orienta e verifica o serviço de limpeza do parque e instalações, zelando pelo cumprimento dos procedimentos estabelecidos e controlo dos produtos e materiais usados.

Guarda de parque de campismo - Sob a orientação e direção do encarregado do parque, cuida da conservação, asseio e vigilância das instalações do parque. Providencia a resolução das anomalias verificadas nas instalações, comunica superiormente as irregularidades que sejam do seu conhecimento.

Rececionista de 1.ª - É o trabalhador que se ocupa dos serviços de receção, designadamente do acolhimento dos hóspedes e da contratação do alojamento e demais serviços; assegura a respetiva inscrição nos registos do estabelecimento; atende as reclamações dos hóspedes; procede ao lançamento dos consumos ou despesas; emite, apresenta e recebe as respetivas contas; prepara e executa a correspondência da secção e respetivo arquivo; elabora estatísticas de serviço. Poderá ter de efetuar determinados serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento. Nos estabelecimentos que não possuam secções separadas de receção e portaria, poderá ter de assegurar os respetivos serviços.

Rececionista de 2.ª - É o trabalhador que coadjuva o rececionista de 1.ª, executando trabalhos da receção.

Empregado de quartos - O trabalhador que se ocupa do asseio, arranjo e decoração dos aposentos, bem como dos locais de acesso e de estar, do recebimento e entrega de roupa a hóspedes e ainda da troca e tratamento das roupas de serviço. Colabora nos serviços de pequenos-almoços nos estabelecimentos onde não existe serviço de restaurante ou cafetaria para o efeito e ainda no fornecimento de pequenos consumos a utilizar pelos clientes nos quartos, quando não exista serviço de *room-service*, ou fora deste caso, ocasionalmente, nas faltas imprevisíveis dos empregados adstritos ao serviço de *room-service*.

15- Categorias sem enquadramento específico

Encarregado de jardins - É o trabalhador que coordena e dirige uma equipa de jardineiros com quem colabora, sendo o responsável pela manutenção e conservação das áreas ajardinadas. Pode dirigir trabalhos de limpeza das zonas exteriores dos estabelecimentos e proceder a outras tarefas que lhe sejam atribuídas.

Jardineiro - Ocupa-se do arranjo e conservação dos jardins, piscinas, arruamentos e demais zonas exteriores dos estabelecimentos.

Aprendiz de restauração e bebidas - É o trabalhador que sob a orientação de profissionais qualificados ou do empre-

gador adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilitem a ingressar na carreira profissional de uma especialidade.

Ajudante de todas as secções - É o trabalhador não qualificado que, em qualquer secção do estabelecimento, executa operações de limpeza e outras funções para as quais se não exige experiência profissional, podendo, acidentalmente, substituir os profissionais de categoria superior.

Estagiário de restauração e bebidas - É o trabalhador que, tendo terminado o período de aprendizagem, se prepara para ascender ao primeiro grau da categoria profissional respetiva.

16- Telefones

Telefonistas (1.ª e 2.ª) - Opera o equipamento telefónico, fornece informações sobre os serviços, recebe e transmite mensagens, pode ter de operar com telex e colaborar na organização e manutenção de ficheiros e arquivos, desde que adstritos e referentes à respetiva secção.

17- Administrativos

Diretor de serviços - Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a atividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adotada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Chefe de serviços - Profissional que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, numa ou várias divisões, serviços e secções, respetivamente, as atividades que lhe são próprias; exerce dentro do setor que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do setor, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do seu setor e executa outras funções semelhantes.

Técnico de contas - Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de atividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a subme-

ter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respetivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas e fornece indicações para essa elaboração; efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correção da respetiva escrituração. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade respetiva, perante os serviços da Direção-Geral de Contribuições e Impostos.

Assistente de vendas de 1.ª - É o profissional que em cada estabelecimento tem como funções principais, além da realização de tarefas operacionais e de apoio à gestão dos recursos humanos, a implantação das estratégias de marketing e publicidade determinadas pela empresa para incrementar o volume de vendas, nomeadamente através das tarefas seguintes: promoção junto dos potenciais clientes; marketing telefónico; identificação e atendimento de reclamações por parte de clientes; organização do processo de distribuição local de publicidade relativa ao estabelecimento; estudo dos respetivos resultados; supervisão da equipa de distribuição de publicidade; planeamento e organização de festas de aniversário, visitas de estudo.

Assistente de vendas de 2.ª - É o profissional que colabora com o assistente de vendas de 1.ª, executando as suas funções e substituindo-o nas suas ausências e impedimentos.

Chefe de secção - Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com atividades afins.

Tesoureiro - Dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhes estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respetivas existências, prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Secretário de direção - Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir atas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete, providenciar pela realização das assembleias-gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Caixa - É o profissional que tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transações respeitantes à gestão do empregador; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Escrivão (1.ª, 2.ª e 3.ª):

1- Executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou a computador, dando-lhes o seguimento apropriado;

tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de conta e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extra to das operações efetuadas e de outros documentos para informação da direção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efetua registos do pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas ou outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

2- Para além da totalidade ou parte das tarefas acima descritas, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros afins.

18- Serviços técnicos

A) Categorias sem enquadramento específico

Diretor de serviços técnicos - É o profissional responsável pela supervisão e coordenação de todo o equipamento e instalações da empresa, sua manutenção e reparação, designadamente no que respeita a refrigeração, caldeiras, instalação elétrica e serviços gerais. Supervisiona e coordena o pessoal adstrito aos serviços técnicos, prestando-lhe toda a assistência técnica necessária, em ordem a aumentar a sua eficiência, designadamente no que respeita à prevenção de acidentes, combate a incêndios e inundações e paralisação de equipamentos. Programa trabalhos de manutenção e reparação, tanto internos como externos, de modo a fornecer indicações precisas sobre o estado de conservação e utilização do equipamento e instalações. Elabora planos de rotina, supervisionando o seu cumprimento e é o responsável pela verificação dos materiais necessários à manutenção de todo o equipamento. Elabora e coordena os horários dos serviços e colabora com outros diretores e ou chefes de departamento para a realização da sua atividade.

Chefe de manutenção, de conservação ou de serviços técnicos - É o profissional técnico que dirige, coordena e orienta o funcionamento dos serviços de manutenção, de conservação ou técnicos de uma empresa.

Técnico de frio - É o trabalhador que se ocupa da manutenção, conservação e reparação dos equipamentos de refrigeração térmicos e ou ar condicionado.

Operário polivalente - É o trabalhador que executa tarefas de eletricidade, canalização, pintura, mecânica, carpintaria, etc.

B) Rodoviários

Motorista - É o trabalhador que, possuindo licença de condução como profissional, conduz veículos automóveis; zela pela conservação do veículo e pela carga que transporta, orientando e colaborando na respetiva carga e descarga.

C) Comércio (armazém)

Encarregado de armazém - É o profissional que dirige os trabalhadores e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento, podendo ter sob sua orientação um ou mais fiéis de armazém.

Fiel de armazém - É o trabalhador responsável pela aquisição, transporte, armazenamento e conservação de mercadorias e demais produtos, controlando as respetivas entradas e saídas.

Empregado de armazém - É o profissional que cuida da arrumação das mercadorias ou produtos nas áreas de armazenamento, acondiciona e ou desembala por métodos manuais ou mecânicos. Procede à distribuição das mercadorias ou produtos pelos sectores de venda ou utilização. Fornece, no local de armazenamento, mercadorias ou produtos contra entrega de requisição. Assegura a limpeza das instalações; colabora na realização dos inventários.

D) Panificadores

Amassador - É o profissional a quem incumbe a preparação e manipulação das massas para pão e produtos afins, incluindo o refresco dos iscos, nas regiões em que tal sistema de fabrico seja adotado, sendo responsável pelo bom fabrico de pão e dos produtos afins.

Forneiro - É o profissional a quem compete assegurar o funcionamento do forno, sendo responsável pela boa cozedura do pão e ou produtos afins.

Amassador aspirante - É o trabalhador que, sob orientação do amassador, efetua todas as tarefas estipuladas para este.

Forneiro aspirante - É o trabalhador que, sob orientação do forneiro, efetua todas as tarefas estipuladas para este.

Manipulador (ajudante de padaria) - É o trabalhador que colabora com os profissionais das categorias acima referidas, auxiliando no fabrico do pão e ou produtos afins, compete-lhe ainda cuidar da limpeza das máquinas e utensílios utilizados, bem como das instalações.

E) Marítimos

Mestre - É o profissional responsável pela condução, manutenção e conservação das máquinas e demais aparelhagem mecânica existente a bordo da embarcação a cuja tripulação pertence.

Marinheiro - É o trabalhador que a bordo de uma embarcação desempenha as tarefas que lhe forem destinadas pelo mestre ou arrais, nomeadamente o serviço de manobras de atracação e desatracação, limpeza de embarcação e trabalhos de conservação. Quando habilitado, pode substituir o mestre ou o arrais nas respetivas ausências, faltas ou impedimentos.

19- Abastecimento de máquinas de venda automática

Supervisor de abastecimentos de máquinas de venda automática - Coordena e dirige um grupo de profissionais de abastecimentos de máquinas automáticas, podendo, em caso de necessidade, executar as funções destes.

Empregado de abastecimentos de máquinas de venda automática de 1.ª e 2.ª - Transporta os produtos alimentares e bebidas da sede da empresa para reposição dos mesmos nas máquinas de venda automática, procedendo, também, à sua higiene e manutenção.

20- Golfe

Diretor de golfe - Coordena e dirige todos os serviços do estabelecimento e aconselha a administração das políticas de investimento e organização a realizar. Pode representar a administração dentro do âmbito dos poderes que por essa lhe sejam conferidos.

Secretário - É o trabalhador que coadjuva o diretor de golfe na execução das respetivas funções e substitui-o nos seus impedimentos e ausências. Compete-lhe, ainda, executar as tarefas atribuídas ao diretor de golfe, nos casos em que este não exista.

Rececionista - É o trabalhador que nos campos ou clubes de golfe se ocupa dos serviços de receção, nomeadamente no acolhimento dos jogadores residentes ou nos anexos da empresa; emite, apresenta, e recebe as respetivas contas.

Chefe de manutenção - É o trabalhador que superintende, coordena e executa todas as tarefas inerentes à manutenção do golfe, para o que deverá ter qualificação adequada. É o trabalhador que providencia a realização dos trabalhos de conservação no campo de golfe de acordo com orientação superior.

Capataz de campo - É o trabalhador que providencia a realização dos trabalhos de conservação no campo de golfe, de acordo com orientação superior.

Capataz de rega - É o trabalhador que fiscaliza, coordena e executa os trabalhos relativos à rega; assegura a manutenção dos reservatórios de rega, estação de bombagem, furos artesanais e outras tubagens de água de apoio ao campo de golfe. Programa e fiscaliza as regas automáticas.

Operador de golfe - É o trabalhador que executa os trabalhos de rega e outros necessários à conservação do campo. Executa todos os trabalhos inerentes ao corte de relva e outros que lhe forem determinados.

Chefe de «caddies» - É o trabalhador que orienta o serviço dos caddies, bem como a sua formação. É responsável pelo material deixado à sua guarda.

«Caddies» - É o trabalhador que transporta os utensílios de golfe solicitados pelos jogadores ou nomeado pelo chefe dos caddies. Deverá ser conhecedor das regras de golfe.

Lisboa, 16 de maio de 2022.

Pela Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP):

Carlos Alberto Martins Moura, na qualidade de presidente da direção e mandatário.

Júlio Fernando de Albuquerque Fernandes, na qualidade de vice-presidente da direção e mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Carlos Manuel Dias Pereira, na qualidade de mandatário.

Depositado em 29 de junho de 2022, a fl. 196 do livro n.º 12, com o n.º 152/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre várias instituições de crédito e o Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO e outro - Alteração salarial e outras

(Publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2016 e cuja terceira revisão foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2021).

Entre as instituições de crédito e as sociedades financeiras e o Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO e o Sindicato dos Bancários do Centro, todos eles abaixo signatários, foi acordado introduzir as seguintes alterações ao clausulado e aos anexos do ACT do setor bancário, celebrado entre as mesmas instituições e Sindicatos (então representado pela FEBASE - Federação do Sector Financeiro), cujo texto foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2016, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2019, n.º 47, de 22 de dezembro de 2019, e n.º 9, de 8 de março de 2021, o qual se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar:

TÍTULO I

Área, âmbito e vigência

(...)

Cláusula 2.^a

Âmbito pessoal

- 1- (*Igual.*)
- 2- Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este acordo cerca de 19 empregadores e 5229 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo I.
- 3- (*Igual.*)
- 4- (*Igual.*)

ANEXO II

Níveis de retribuição e outros valores pecuniários para 2021

- 1- Retribuição mínima de ingresso (cláusula 20.^a, número 2):
 - a) Grupos A e B - 888,56 euros;
 - b) Grupo C - 665,00 euros.
- 2- Tabela de níveis de retribuição de base (cláusula 20.^a, número 3):

Nível	Retribuição de base (euros)
	Ano de 2021
18	2 815,58
17	2 545,90
16	2 368,61

15	2 182,12
14	1 996,48
13	1 811,96
12	1 663,47
11	1 532,30
10	1 370,55
9	1 260,54
8	1 141,94
7	1 056,77
6	1 004,20
5	888,56
4	771,31
3	670,55
2	665,00
1	665,00

- 3- Valor por km em viatura própria (cláusula 27.^a, número 8, alínea b)): 0,125 euros.
- 4- Subsídio mensal a trabalhador-estudante (cláusula 59.^a, números 3 e 4): 19,99 euros.
- 5- Diuturnidades (cláusula 70.^a, número 1): 42,40 euros.
- 6- Acréscimo a título de falhas (cláusula 71.^a, número 1): 139,90 euros.
- 7- Subsídio de refeição (cláusula 72.^a, número 1): 9,77 euros.
- 8- Valor por km em viatura própria (cláusula 73.^a, número 2, alínea b)): 0,50 euros.
- 9- Seguro de acidentes pessoais (cláusula 73.^a, número 5): 153 514,50 euros.
- 10- Indemnização por morte resultante de acidente de trabalho (cláusula 77.^a, número 2): 153 514,50 euros.
- 11- Subsídio de apoio à natalidade (cláusula 103.^a-A): 804,00 euros.
- 12- Subsídio infantil (cláusula 104.^a, número 1): 26,06 euros.
- 13- Subsídio trimestral de estudo (cláusula 105.^a, número 1):
 - a) 1.º ciclo do ensino básico 28,96 euros;
 - b) 2.º ciclo do ensino básico 40,93 euros;
 - c) 3.º ciclo do ensino básico 50,86 euros;
 - d) Ensino secundário 61,78 euros;
 - e) Ensino superior 70,78 euros.
- 14- Valor máximo do empréstimo para habitação (cláusula 107.^a): 187 483,38 euros.

Níveis de retribuição e outros valores pecuniários para 2022

- 1- Retribuição mínima de ingresso (cláusula 20.^a, número 2):
 - a) Grupos A e B 898,33 euros;
 - b) Grupo C 705,00 euros.
- 2- Tabela de níveis de retribuição de base (cláusula 20.^a, número 3):

Nível	Retribuição de base (euros)
	Ano de 2022
18	2 846,55
17	2 573,90
16	2 394,67
15	2 206,12
14	2 018,44
13	1 831,90
12	1 681,77
11	1 549,16
10	1 385,63
9	1 274,41
8	1 154,50
7	1 068,39
6	1 015,25
5	898,33
4	779,79
3	705,00
2	705,00
1	705,00

3- Valor por km em viatura própria (cláusula 27.^a, número 8, alínea b): 0,127 euros.

4- Subsídio mensal a trabalhador-estudante (cláusula 59.^a, números 3 e 4): 20,21 euros.

5- Diuturnidades (cláusula 70.^a, número 1): 42,87 euros.

6- Acréscimo a título de falhas (cláusula 71.^a, número 1): 141,44 euros.

7- Subsídio de refeição (cláusula 72.^a, número 1): 10,50 euros.

8- Valor por km em viatura própria (cláusula 73.^a, número 2, alínea b): 0,51 euros.

9- Seguro de acidentes pessoais (cláusula 73.^a, número 5): 155 203,16 euros.

10- Indemnização por morte resultante de acidente de trabalho (cláusula 77.^a, número 2): 155 203,16 euros.

11- Subsídio de apoio à natalidade (cláusula 103.^a-A): 812,84 euros.

12- Subsídio infantil (cláusula 104.^a, número 1): 26,35 euros.

13- Subsídio trimestral de estudo (cláusula 105.^a, número 1):

a) 1.º ciclo do ensino básico 29,28 euros;

b) 2.º ciclo do ensino básico 41,38 euros;

c) 3.º ciclo do ensino básico 51,42 euros;

d) Ensino secundário 62,46 euros;

e) Ensino superior 71,56 euros.

14- Valor máximo do empréstimo para habitação (cláusula 107.^a): 189 545,70 euros.

ANEXO III

Ajudas de custo para 2021

Valor das ajudas de custo (valores em euros):

Tipo de ajuda de custo		Sem pagamento de refeições por parte da instituição	Com pagamento de 1 refeição por parte da instituição	Com pagamento de 2 refeições por parte da instituição
Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	Total	51,58	33,52	15,47
	Parcial	25,79	7,74	0
Em território nacional e sem que implique dormida fora casa	Total	32,45	16,23	0
	Parcial	16,23	0	0
No estrangeiro	Total	123,77	77,35	30,94
	Parcial	61,88	15,47	0

Ajudas de custo para 2022

Valor das ajudas de custo (valores em euros):

Tipo de ajuda de custo		Sem pagamento de refeições por parte da instituição	Com pagamento de 1 refeição por parte da instituição	Com pagamento de 2 refeições por parte da instituição
Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	Total	52,15	33,89	15,64
	Parcial	26,07	7,83	0
Em território nacional e sem que implique dormida fora de casa	Total	32,81	16,41	0
	Parcial	16,41	0	0
No estrangeiro	Total	125,13	78,20	31,28
	Parcial	62,56	15,64	0

ANEXO V

Valores das mensalidades de pensões para 2021

Níveis em que se encontra o trabalhador	Mensalidades (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de reforma por invalidez ou invalidez presumível	Pensão de sobrevivência
18	2 423,39	1 126,22
17	2 186,85	1 018,36
16	2 018,99	947,45
15	1 862,07	872,84
14	1 706,28	798,59
13	1 559,40	724,79
12	1 445,86	665,38
11	1 345,06	665,00
10	1 217,86	665,00
9	1 120,90	665,00
8	1 015,45	665,00
7	942,47	665,00

6	900,20	665,00
5	806,60	665,00
4	711,13	665,00
3	665,00	665,00
2	665,00	665,00
1	665,00	665,00

Valores das mensalidades de pensões para 2022

Níveis em que se encontra o trabalhador	Mensalidades (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de reforma por invalidez ou invalidez presumível	Pensão de sobrevivência
18	2 450,05	1 138,61
17	2 210,91	1 029,56
16	2 041,20	957,88
15	1 882,56	882,44
14	1 725,05	807,38
13	1 576,55	732,76
12	1 461,77	705,00
11	1 359,86	705,00
10	1 231,26	705,00
9	1 133,23	705,00
8	1 026,62	705,00
7	952,84	705,00
6	910,10	705,00
5	815,47	705,00
4	718,95	705,00
3	705,00	705,00
2	705,00	705,00
1	705,00	705,00

Mensalidades mínimas de reforma para 2021

Grupo e categoria em que se encontra o trabalhador, atribuído por instituições vinculadas ao regime do acordo coletivo de trabalho referido na cláusula 123.ª número 1:

Grupos A e B	Categorias do grupo C		
	Telefonista/rececionista e auxiliar especialista	Continuo/porteiro e motorista	Auxiliar
771,31	670,55	665,00	665,00

Mensalidades mínimas de reforma para 2022

Grupo e categoria em que se encontra o trabalhador, atribuído por instituições vinculadas ao regime do acordo coletivo de trabalho referido na cláusula 123.ª número 1:

Grupos A e B	Categorias do grupo C		
	Telefonista/rececionista e auxiliar especialista	Continuo/porteiro e motorista	Auxiliar
779,79	705,00	705,00	705,00

ANEXO VI

Contribuições para o SAMS para 2021

1- Valores das contribuições mensais para o SAMS nos termos da cláusula 111.ª (valores em euros):

Por cada trabalhador no ativo	129,77
Por cada reformado	89,73
Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido, a repartir na proporção prevista na cláusula 103.ª para a pensão de sobrevivência	38,83
Por cada reformado ao abrigo da cláusula 140.ª do ACT agora revogado, que seja beneficiário do SAMS	20,30
Pelo conjunto de pensionistas associados a um ex-trabalhador ou reformado falecido, que seja beneficiário do SAMS ao abrigo da cláusula 140.ª do ACT agora revogado, a repartir na proporção prevista na cláusula 103.ª para a pensão de sobrevivência	19,47

Contribuições para o SAMS para 2022

1- Valores das contribuições mensais para o SAMS nos termos da cláusula 111.ª (valores em euros):

Por cada trabalhador no ativo	131,20
Por cada reformado	90,72
Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido, a repartir na proporção prevista na cláusula 103.ª para a pensão de sobrevivência	39,26
Por cada reformado ao abrigo da cláusula 140.ª do ACT agora revogado, que seja beneficiário do SAMS	20,52
Pelo conjunto de pensionistas associados a um ex-trabalhador ou reformado falecido, que seja beneficiário do SAMS ao abrigo da cláusula 140.ª do ACT agora revogado, a repartir na proporção prevista na cláusula 103.ª para a pensão de sobrevivência	19,68

2- Às contribuições referidas no número anterior acrescem duas prestações de igual montante, a pagar nos meses de abril e novembro de cada ano.

Lisboa, 17 de junho de 2022.

Pelo Banco de Portugal (apenas no âmbito de representação do Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO, conforme declaração anexa):

Ricardo Simões Correia, na qualidade de mandatário.

Pelo BNP Paribas e BNP Paribas Lease Group SA:

Luciano Joaquim Dinis Salgueiro, na qualidade de mandatário.

Pelo Banco SANTANDER TOTTA, SA:

Natália Maria Ribeiro Ramos, na qualidade de mandatária.

Pelo Banco BPI SA e BPI Gestão de Ativos - Sociedade Gestora de Organismos de Investimento Coletivo, SA:

Nuno Constantino Cardoso Filipe.

Ricardo Simões Correia.

Ambos e cada um na qualidade de mandatário.

Pela CAIXABANK, SA (Sucursal em Portugal):

Nuno Constantino Cardoso Filipe.

Ricardo Simões Correia.

Ambos e cada um na qualidade de mandatário.

Pelo Novo Banco, SA, GNB Fundos Mobiliários - Sociedade Gestora de Organismos de Investimento Coletivo, SA, GNB Real Estate - Sociedade Gestora de Organismos de Investimento Coletivo, SA e Novo Banco dos Açores, SA:

António Amado Marques, na qualidade de mandatário.

Pelo HAITONG BANK, SA:

António Bustorff de Castro Caldas, na qualidade de mandatário.

Pelo Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, SA, Sucursal em Portugal, e, Ibvsources - Prestação de Serviços Informáticos, ACE:

Ricardo Simões Correia.

Nuno Constantino Cardoso Filipe.

Natália Maria Ribeiro Ramos.

Todos e cada um na qualidade de mandatários.

Pelo Banco do Brasil, AG - Sucursal em Portugal:

Mariana Caldeira de Sarávia, na qualidade de mandatária.

Pelo Barclays Bank Ireland Public Limited Company - Sucursal em Portugal, que subscreve o acordo coletivo de trabalho para o setor bancário, publicado integralmente no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2016 e outorga a presente revisão do mesmo acordo coletivo de trabalho, um e outra sem aplicação das disposições relativas às matérias que eram objeto das ressalvas formuladas pelo Barclays Bank, PLC - Sucursal em Portugal (consolida-

das no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2011), conforme previsto na cláusula 121.ª, número 2:

André Pestana Nascimento, na qualidade de mandatário.

Pelo Banco CREDIBOM, SA:

Eduardo Manuel Dias Rosado Correia, na qualidade de mandatário.

Pelo BANKINTER, SA - Sucursal em Portugal:

Marisa Cristina Lopes Pereira, na qualidade de mandatária.

Pela ABANCA Corporación Bancaria, SA, Sucursal em Portugal:

Susana Catroga Inês de Abreu Sousa Gomes, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO:

Cristina Maria Damião de Jesus.

Humberto Miguel Lopes da Cruz de Jesus Cabral.

Ambos e cada um na qualidade de mandatário

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

Gentil Reboleira Louro.

João Miguel da Silva Lopes.

Ambos e cada um na qualidade de mandatário.

Depositado em 4 de julho de 2022, a fl. 196 do livro n.º 12, com o n.º 153/2022, 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 de Abrantes e o Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais (SNBP)

Adequar os «bombeiros» aos novos desafios e à evolução da sociedade é a missão prioritária em matéria de modernização.

Tal desiderato exige uma reforma que privilegie o sentido exógeno da modernização, traduzindo numa melhoria do serviço prestado, e perspetive as mudanças endógenas necessárias à valorização dos recursos humanos.

Assumimos, assim, claramente, que a melhoria da qualidade do serviço prestado depende em grande medida, devendo por isso a tal associado, do desenvolvimento e qualificação dos profissionais ao serviço da instituição.

É pois com o objetivo de criar condições para recrutar, manter, desenvolver os recursos humanos necessários à persecução desse projeto que entendemos aprovar os princípios gerais de emprego, do sistema retributivo e da gestão de pessoal.

O objeto do presente acordo de empresa circunscreve-se nuclearmente à reforma do sistema retributivo no sentido de lhe dar coerência e de o dotar de equidade quer no plano interno quer no mercado do emprego em geral.

Visa-se assim não só corrigir os manifestos desajustamentos que o atual sistema comporta, como ainda ajustá-lo ao novo quadro de conhecimentos exigidos aos bombeiros.

O presente documento materializa o início da reforma de carácter estrutural de que há muito carece a matéria salarial e na qual se destacam como princípios fundamentais:

- Reconverter o modelo em vigor substituindo-o por um sistema com escalas indiciárias que, para além de proporcionar desde já um incremento de retribuição, procede a uma reforma suscetível de comportar continuadas melhorias qualitativas e quantitativas;

- Alcançar uma progressiva competitividade no recrutamento e manutenção dos recursos humanos ao serviço da instituição, em resultado do alargamento do leque salarial, abrindo assim perspectivas de valorização de carreira para todos os trabalhadores;

- Melhorar a produtividade dos recursos humanos e racionalizar a sua gestão dando corpo a mecanismos que tenham em atenção o mérito, a experiência e a qualidade do desempenho e precedendo ainda à adequação das regras de promoção e progressão das carreiras.

Ao darem-se passos decisivos no novo sistema retributivo, não se negam, antes se reafirmam, os objetivos de prosseguir vias seletivas no sentido do enriquecimento das carreiras e de qualificação e formação profissional dos trabalhadores, por forma a valorizar os recursos humanos e a melhorar a qualidade dos serviços.

Concomitantemente com a reforma dos salários tomam-se iniciativas inovadoras para a modernização da gestão de pessoal dando-lhe flexibilidade futura e assumem-se medidas de estímulo à produtividade global e individual bem como à continuidade ao estudo de soluções estruturais que a propiciem.

Assim, no plano de gestão global dos recursos humanos prevêm-se medidas que visam imprimir racionalidade à gestão dos efetivos, pela adoção de quadros de pessoal anuais e pela flexibilização dos mecanismos que permitirão desenvolver uma política de redimensionamento, e paralelo enriquecimento, das diferentes categorias.

No plano da gestão de carreira assume particular relevo as novas formas de estímulo ao empenhamento individual vertidas em modelos de promoção profissional e progressão económica as quais têm em atenção o mérito, a experiência e o desempenho das funções.

Acresce que a reforma do sistema retributivo adicionada às novas medidas de gestão de pessoal fornece as perspectivas necessárias ao redimensionamento e racionalidade do sistema de carreira através da adoção de medidas corretivas.

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 de Abrantes - CAE 84250 e por outro lado, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas neste acordo e representados pelo o Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais (SNBP).

3- O presente acordo abrange potencialmente 35 trabalhadores, estando as categorias profissionais abrangidos pelo mesmo descritos nos anexos I e II.

Cláusula 2.^a

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- Os trabalhadores da associação, serão inseridos nas categorias que detêm e nas remunerações que tenham correspondência com a tabela remuneratória constantes do anexo II do acordo de empresa; no caso de não existir correspondência direta, serão inseridos na remuneração imediatamente seguintes à remuneração base auferida.

4- A partir do dia 1 de janeiro de 2022, os mesmos passam a ter direito também a diuturnidades, cujo período de contagem, tem início também na referida data.

Cláusula 3.^a

Denúncia

1- O presente acordo de empresa não pode ser denunciado, antes de decorridos 10 meses após a data referida no n.º 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 registrada 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.^a

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 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.^a

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 empregadora 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.^a

Categorias profissionais

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

2- A entidade empregadora pode, quando o interesse da associação o exija, encarregar o trabalhador de exercer funções não compreendidas na atividade contratada desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

3- 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.^a

Quadro de pessoal

1- 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;
- c) O quadro de pessoal encontra-se plasmado no anexo III.

Cláusula 10.^a

Ingresso

1- O ingresso na carreira faz-se, em regra, no primeiro escalão da categoria de base.

Cláusula 11.^a

Acesso

1- A progressão na carreira vertical faz-se por promoção precedida por concurso.

2- Designa-se por promoção a mudança para a categoria seguinte da carreira e a que corresponda remuneração base imediatamente superior.

Cláusula 12.^a

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 II

Carreira

Cláusula 13.^a

Promoções na carreira

1- Designa-se por promoção a mudança para a categoria seguinte da carreira e a que corresponda remuneração base imediatamente superior.

2- Os concursos são abertos sempre que existam vagas na carreira superior, sendo que os termos do procedimento concursal será determinado pela direção, desde que ouvido os elementos que compõem o comandando da associação e o o Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais (SNBP).

3- A vaga será atribuída por classificação, respeitando os atributos obrigatórios da categoria (nomeadamente escolaridade exigida).

Cláusula 14.^a

Progressão e diuturnidades

1- A progressão nas categorias faz-se automaticamente de 3 anos em 3 anos.

2- Cada uma das restantes diuturnidades vencer-se-á depois de decorridos no máximo 3 anos sobre o vencimento da diuturnidade imediatamente anterior.

3- Por aplicação da instrução funcional «IF RH 004 avaliação de desempenho e bónus» o limite máximo de permanência na categoria referido no número 1 pode ser reduzido em um ano.

4- Para os trabalhadores promovidos à categoria superior, o vencimento de cada diuturnidade será contabilizado em razão do tempo efetivo de permanência nessa categoria.

5- Para efeitos dos números anteriores, o tempo de serviço conta-se a partir da data de admissão dos trabalhadores, sem prejuízo do mencionado no número 4 da cláusula 2.^a deste acordo de empresa.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres

Cláusula 15.^a

Deveres da entidade empregadora

1- São deveres da entidade empregadora 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 estas 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) Sempre que possível, 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 ver 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 16.^a

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 empregadora deverá também observar as normas de higiene e segurança decorrentes da legislação em vigor sobre aquelas matérias.

Cláusula 17.^a

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, o regulamento interno da associação e suas instruções funcionais 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) 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;

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

Cláusula 18.^a

Garantia dos trabalhadores

1- 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 empregadora 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.

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

Cláusula 19.^a

Direito à greve

1- 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 empregadora os serviços mínimos adequados à salvaguarda dos riscos da zona de atuação própria do corpo de bombeiros.

Cláusula 20.^a

Quotização sindical

1- A entidade empregadora 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 21.^a

Direito dos delegados sindicais

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

CAPÍTULO IV

Duração e prestação do trabalho

Cláusula 22.^a

Horário de trabalho, definição e princípios

1- Compete à entidade empregadora 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 prolonguem 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 23.^a

Período normal de trabalho

1- A duração máxima de trabalho normal em cada semana, será de 36 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 com a duração máxima diária de 12.

4- 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, exceto se o trabalhador autorizar por escrito a dispensa para o intervalo para refeição.

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

6- 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 24.^a

Horário rígido

1- 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 25.^a

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 26.^a

Alterações no horário de trabalho

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

1- A entidade empregadora 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 27.^a

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 regresse de um período de ausência ao serviço, independentemente do motivo, retomarà sempre ao turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

Cláusula 28.^a

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 no 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 46.^a deste acordo coletivo intitulado subsídio de isenção de horário de trabalho.

Cláusula 29.^a

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 definida pela direção da associação no âmbito do regulamento interno.

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 30.^a

Folga de compensação

1- Pela prestação de trabalho no dia de descanso obrigatório 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 31.^a

Descanso compensatório de trabalho suplementar

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

Cláusula 32.^a

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- A entidade empregadora 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 empregadora tenha de fazer face, a acréscimos de trabalho;

b) Quando a entidade empregadora 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 33.^a

Condições de prestação de trabalho suplementar

1- 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 34.^a

Limites do trabalho suplementar

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

a) 12 horas semanais;

b) 200 horas anuais.

Cláusula 35.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1- A remuneração do trabalho suplementar em dia de trabalho normal será igual à retribuição da hora normal acrescida valores estabelecidos no número 1 do artigo 268 do Código de Trabalho.

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

$$\text{Valor hora retribuição normal} = \frac{(Rm \times 12 \text{ meses})}{(N \times 52 \text{ semanas})}$$

Rm - Retribuição mensal.

N - Número horas semanais.

Cláusula 36.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se noturno o trabalho prestado entre as 22h00 de um dia e as 7h00 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 37.^a

Trabalho suplementar em dia de descanso semanal, dia feriado ou 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.

CAPÍTULO V

Local de trabalho

Cláusula 38.^a

Local de trabalho habitual

1- 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 39.^a

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 VI

Retribuição

Cláusula 40.^a

Conceitos de retribuição

1- A remuneração base é determinada pelo índice correspondente à categoria em que o trabalhador está posicionado, nos termos dos anexos II deste acordo de empresa.

2- 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.

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

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

Cláusula 41.^a

Retribuição hora

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

$$\text{Retribuição hora} = \frac{(Rm \times 12)}{(N \times 52)}$$

Rm - Retribuição mensal.

N - Número horas semanais.

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 42.^a

Remuneração mínima de trabalho

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

Cláusula 43.^a

Subsídio de férias e de Natal

1- 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 44.^a

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 25 % 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 36.^a

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

Cláusula 45.^a

Subsídio de isenção de horário de trabalho

1- O trabalhador em regime de isenção de horário de trabalho tem direito a receber um subsídio mensal no valor mínimo de 8 % a um máximo de 25 % da respetiva remuneração base mensal.

2- O valor atribuído é determinado pela entidade empregadora e permanece durante o motivo pelo qual é justificado a sua atribuição.

Cláusula 46.^a

Subsídio por ser detentor de carta de condução de pesados e de ligeiros

1- O trabalhador que seja detentor da carta de condução de pesados, e necessite da mesma para conduzir carros da associação devido às funções efetivamente exercidas pelo mesmo, e enquanto as exercer regularmente, terá direito a um prémio no valor mensal de 20,00 €, sendo que ao referido valor acrescerá a quantia de 20,00 € no caso dos condutores de veículos pesados com articulado.

2- O trabalhador que seja detentor da carta de condução de ligeiros e necessite da mesma para conduzir carros da associação devido às funções efetivamente exercidas pelo mesmo, e enquanto as exercer regularmente, terá direito a um prémio no valor mensal de 10,00 €.

3- Caso o trabalhador deixe de ser titular de qualquer um

dos títulos de condução identificados supra, seja por que motivo for, o mesmo deixará de ter direito ao seu recebimento.

4- Os referidos subsídios, não são cumuláveis entre si.

5- Cabe à entidade detentora autorizar a condução dos veículos da associação.

6- Em caso de acidente ou incidente rodoviário e entidade detentora poderá retirar temporariamente ou definitivamente a autorização de condução de veículos da associação e o respetivo subsídio, após um processo de averiguação acerca da responsabilidade do mesmo.

7- Os subsídios referidos na presente cláusula serão pagos mensalmente sob a referência «subsídio de condutor».

8- Trimestralmente, de acordo com a instrução funcional «IF RH 004 avaliação de desempenho e bónus» do regulamento interno o valor do «subsídio de condutor» pode ser majorado até 50 %.

Cláusula 47.^a

Abono para falhas, prémio de insalubridade, penosidade e risco e complemento de funções especializadas

1- Aos trabalhadores que no exercício das respetivas funções lidem habitualmente com dinheiro ou valores, poderá ser atribuído um abono para falhas de acordo com o regime em vigor pela associação.

2- Todos os trabalhadores que prestem o seu serviço para a associação com funções de socorro, têm direito ao pagamento mensal de um prémio de insalubridade, penosidade e risco, igual a 50,00 €, desde que o mesmo cumpra todas as regras de higiene e segurança no trabalho, bem como do consumo de álcool, atavio e proceda à correta utilização do seu equipamento de proteção individual.

3- Os trabalhadores que sejam detentores do curso de grande ângulo e que desempenhem funções na respetiva equipa, receberão um complemento remuneratório mensal de 20,00 €, o mesmo acontecendo com os trabalhadores que tenham o curso de mergulho com certificação mínima de «advanced open water diver» e desempenhem funções na equipa de mergulho. Os subsídios serão atribuídos pela entidade empregadora com a prova da regularidade do treino individual e em equipa.

4- Os trabalhadores que sejam detentores do curso de TAS - Tripulante de ambulância de socorro, receberão um complemento remuneratório de 40,00 €, mas apenas enquanto o referido curso estiver em vigor. O subsídio será atribuído pela entidade empregadora com a verificação da regularidade de intervenção em ocorrências.

5- Os subsídios referidos nesta cláusula, são acumuláveis.

6- Os subsídios referidos na presente cláusula serão pagos mensalmente sob a referência «subsídio operacional».

7- Trimestralmente, de acordo com a instrução funcional «IF RH avaliação de desempenho e bónus» do regulamento interno o valor do «subsídio operacional» pode ser majorado até 20 %.

8- O valor máximo do «subsídio operacional» acumulado com o «subsídio EIP» é de 150,00 €.

Cláusula 48.^a

Atualização remuneratória

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

2- Sempre que haja um aumento do salário mínimo nacional, a remuneração base de cada um dos componentes das tabelas salariais sofrerá o respetivo aumento.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 49.^a

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- Por decisão explícita de entidade empregadora, poderão ser observados como feriados facultativos a Terça-Feira de Carnaval e o dia 24 de dezembro.

Cláusula 50.^a

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.

3- A duração do período de férias é aumentada em 1 dia por cada 10 anos de serviço

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

5- Na falta de acordo o período de férias será marcado pela entidade empregadora 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.

6- 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.

7- Salvo acordo escrito em contrário com o trabalhador, o subsídio de férias deverá ser pago em junho juntamente com a remuneração desse mês.

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

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

10- Será elaborado um mapa de férias, que a entidade empregadora afixará nos locais de trabalho até 15 de abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

Cláusula 51.^a

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 entidade empregadora 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 entidade empregadora 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 entidade empregadora.

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

6- Se a entidade empregadora 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 empregadora indemnizará o trabalhador dos prejuízos que o adiamento 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 52.^a

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 53.^a

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 54.^a

Exercício de outra atividade durante as férias

1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra atividade remunerada, salvo autorização explícita da direção da associação.

Cláusula 55.^a

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 56.^a

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 empregadora com antecedência mínima de cinco dias;

b) Quando imprevistas, as faltas justificáveis serão obrigatoriamente comunicadas à entidade empregadora 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 57.^a

Faltas justificadas

1- 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 58.^a

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 e o previsto no regulamento interno se este for mais favorável ao trabalhador.

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 59.^a

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 Código do Trabalho.

Cláusula 60.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1- As faltas justificadas ou injustificadas, não têm qualquer efeito sobre o direito a férias.

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 61.^a

Licença sem retribuição

1- Sem prejuízo do disposto no Código do Trabalho, a entidade empregadora 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 62.^a

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 empregadora para retomar o serviço, sob pena de caducidade do contrato.

4- O contrato caducará no momento em que se torna certo de 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 63.^a

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 VIII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 64.^a

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 IX

Disciplina

Cláusula 65.^a

Poder disciplinar

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

2- A entidade empregadora 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 X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 66.^a

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 XI

Formação profissional

Cláusula 67.^a

Formação profissional

1- A formação profissional é obrigatória.

2- Os planos de formação profissional são organizados pela direção da associação, e deverão respeitar as necessidades da zona de atuação própria do corpo de bombeiros, a carga horária de formação, 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.

1- 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.

1- O trabalhador tem direito a licenças de formação sem retribuição nos termos do disposto no Código do Trabalho.

ANEXO I

Categorias e definição de funções

Comandante - Ao comandante 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 ativo, 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 e o regulamento interno da associação;
- 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 pre-

venir 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 o seu comando;

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

g) Fiscalizar a observância das escalas de serviço;

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

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

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

k) Chefiar diretamente todos os serviços de secretaria do corpo de bombeiros;

l) A guarda de todos os artigos em depósito;

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

n) Propor as medidas que entender necessárias para o correto funcionamento das diversas atividades do corpo de bombeiros;

o) Colaborar na supervisão de todos os serviços do corpo de bombeiros.

Adjunto do 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 do corpo de bombeiros de acor-

do 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 materiais do quartel sob a sua supervisão;

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

l) 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;

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

Bombeiro profissional nível IV - Pré-requisitos: Bombeiro voluntário oficial bombeiro com formação superior - Nível 6.

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

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

g) 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;

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

Bombeiro profissional nível III - Pré-requisitos: Bombeiro voluntário chefe com formação escolar - Nível 5.

Compete-lhe:

a) A prevenção e o combate a incêndios;

b) O socorro às populações em caso de incêndios, inundações, desabamentos, abaloamentos 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 participação em outras atividades de proteção civil, no âmbito do exercício das funções específicas que lhe forem cometidas;

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

g) 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;

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

Bombeiro profissional nível II - Pré-requisitos: Bombeiro voluntário de 1.ª classe ou subchefe com formação escolar 12.º ano - Nível 4.

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

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

g) 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;

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

Bombeiro profissional nível I - Pré-requisitos: Bombeiro voluntário 3.ª ou 2.ª classe com formação inferior a 12.º ano.

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

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

g) 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;

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

Bombeiro especialista profissional - Compete-lhe:

Desenvolver as atividades enquadradas na especialidade atribuída.

Funções complementares

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

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 de socorro;

i) Formador;

j) Mergulhador;

k) Nadador salvador;

l) Administrativo;

m) Equipa de intervenção permanente.

Funções de coordenador de serviços

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 todas as situações 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 do corpo de bombeiros em todas as situações para que for devidamente man-

datado;

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.

Funções de motorista - 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 motobombas, 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.

Funções de operador de comunicações

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 ação, 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 quaisquer pessoas não autorizadas;

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 efetuados de forma individual e pormenorizada;

f) Comunicar atempadamente à direção e 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 de reparação;

c) Informar atempadamente os serviços logísticos dos atos que praticar ou de qualquer ocorrência excecional 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 direção e ao 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 será dada preferência a um Bombeiro com um cargo de chefia e competência reconhecida, 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.

Funções de eletricista auto - Ao eletricista auto compete-lhe:

a) instalar, afinar, reparar e efetuar a manutenção de aparelhagem e circuitos elétricos 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) Ensaiair os diversos circuitos e aparelhagem;

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

Funções de tripulante de ambulância socorro

Ao tripulante de ambulância 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 sentá-lo numa cadeira apropriada, com os cuidados exigidos pelo seu estado e acompanhá-lo numa ambulância a um estabelecimento hospitalar;

f) Imobilizar os membros fraturados e estancar hemorragias, consoante as medidas de urgência a adotar;

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

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

Funções de formador

Ao formador compete-lhe:

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

b) Analisar e desenvolver conteúdos programáticos formativos;

c) Constituir dossiers das ações de formação;

d) Definir os objetivos da formação;

e) Elaborar planos de sessão;

f) Acompanhar as ações de formação;

g) Avaliar as ações de formação;

h) Propor planos de formação anuais.

Funções de mergulhador

Ao mergulhador compete-lhe:

a) Busca e recuperação de pessoas;

b) Busca e recuperação de animais;

c) Busca e recuperação de bens;

d) Busca e recuperação de viaturas;

e) Busca e recuperação de objetos a pedido das autoridades;

f) 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 zonas balneares;

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

Funções de chefe de serviços administrativos (bombeiro)

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, assegurando a 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.

Funções de assistente administrativo principal (bombeiro)

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.

Funções de assistente administrativo (bombeiro)

Ao assistente administrativo compete:

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

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

c) 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;

d) 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;

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

Equipas de intervenção permanentes

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

O cumprimento do estipulado no âmbito da Portaria n.º 322/2021, de 29 de dezembro, nomeadamente, o referido no seu artigo 2.º:

a) Combate a incêndios;

b) Socorro às populações em caso de incêndios, inundações, desabamentos, abaloamentos 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 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.

ANEXO II

Níveis retributivos

Tabela salarial

Categoria	Escalações - Diuturnidades 30€							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Comandante	1 380 €	1 410 €	1 440 €	1 470 €	1 500 €		345,00 €	(IHT 25%)
2º Comandante	85% 1 173 €	85% 1 199 €	85% 1 229 €	85% 1 259 €	85% 1 289 €		234,60 €	(IHT 20%)
Adjunto de comando	70% 966 €	70% 987 €	70% 1 008 €	70% 1 029 €	70% 1 050 €		144,90 €	(IHT 16%)
Bombeiro Profissional Nível IV								
B.V. Oficial Bombeiro com Formação Superior-Nível 6	980 €	1 010 €	1 040 €	1 070 €	1 100 €			
Bombeiro Profissional Nível III								
B.V. Chefe com Formação Escolar - Nível 5	900 €	930 €	960 €	990 €	1 020 €	1 050 €		
Bombeiro Profissional Nível II								
B.V. 1ª ou Sub-Chefe com Formação Escolar 12º Ano-Nível 4	820 €	850 €	880 €	910 €	940 €	970 €	1 000 €	
Bombeiro Profissional Nível I								
B.V. 3ª ou 2ª com Formação inferior a 12º ano	740 €	770 €	800 €	830 €	860 €	890 €	920 €	
Bombeiro Especialista Profissional								
	720 €	750 €	780 €	810 €	840 €	870 €	900 €	
Bombeiro Estagiário								
	710 €	740 €	770 €	800 €				

ANEXO III

Quadro de pessoal de bombeiros profissionais

Quadro de referência

1	Comandante
1	2º Comandante
1	Adjunto Comando
1	Bombeiro Profissional Nível IV
2	Bombeiro Profissional Nível III
10	Bombeiro Profissional Nível II
16	Bombeiro Profissional Nível I

Abrantes, 3 de junho de 2022.

Pela Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Abrantes:

João Manuel Furtado Pereira, presidente da direção.
José Carlos Bilé Belém da Silva, tesoureiro da direção.

Pelo Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais (SNBP):

Sérgio Rui Martins Carvalho, presidente da direção nacional e mandatário.
Fernando Gabriel Dias Curto, vice-presidente da direção nacional e mandatário.

Depositado em 4 de julho de 2022, a fl. 196 do livro n.º 12, com o n.º 154/2022, 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 da Benedita e o
Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais
(SNBP)**

CAPÍTULO I

Âmbito

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 Benedita - CAE 84250 e por outro lado, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas neste acordo e representados pelo Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais (SNBP) (adiante designado por SNBP).

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

Cláusula 2.^a

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 terão uma vigência mínima de 24 meses, contados a partir 1 de janeiro de 2023, podendo ser revistas anualmente.

3- As demais cláusulas de expressão pecuniária, produzem efeitos a partir de 1 de julho de 2022.

4- Os trabalhadores que da associação, serão inseridos nas categorias que detêm e nas remunerações que tenham correspondência com a tabela remuneratória constantes do anexo II do acordo de empresa; no caso de não existir correspondência direta, serão inseridos na remuneração imediatamente a seguir.

5- A partir do dia 1 de julho de 2022, os mesmos passam a ter direito também a diuturnidades, cujo período de contagem, tem início também na referida data.

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 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.^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.^a

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.^a

Categorias profissionais

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

2- 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.

3- 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.^a

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.^a

Ingresso

O ingresso na carreira faz-se, em regra, no primeiro escalão da categoria de base.

Cláusula 11.^a

Acesso

1- A progressão na carreira vertical faz-se por promoção precedida por concurso.

2- Designa-se por promoção a mudança para a categoria seguinte da carreira e a que corresponda remuneração base imediatamente superior.

Cláusula 12.^a

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 II

Carreira

Cláusula 13.^a

Promoções na carreira

1- Designa-se por promoção a mudança para a categoria seguinte da carreira e a que corresponda remuneração base imediatamente superior.

2- Os concursos são abertos sempre que existam vagas na carreira superior, sendo que os termos do procedimento concursal será determinado pela direção, desde que ouvido os elementos que compõem o comando da associação e o Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais (SNBP).

Cláusula 14.^a

Progressão e diuturnidades

1- A progressão nas categorias faz-se automaticamente de três em três anos e com os montantes previstos nos anexos II e III e até ao limite de cinco diuturnidades, que fará parte integrante da retribuição, a qual será atribuível em função das respetivas antiguidades na associação.

2- Cada uma das restantes diuturnidades vencer-se-á depois de decorridos três anos sobre o vencimento da diuturnidade imediatamente anterior.

3- Para os trabalhadores promovidos à categoria superior, o vencimento de cada diuturnidade será contabilizado em razão do tempo efetivo de permanência nessa categoria.

4- Para efeitos dos números anteriores, o tempo de serviço conta-se a partir da data de admissão dos trabalhadores, sem prejuízo do mencionado no número 4 da cláusula 2.^a deste acordo de empresa.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres

Cláusula 15.^a

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 estas 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 ver 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 16.^a

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 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 17.^a

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

Cláusula 18.^a

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

Cláusula 19.^a

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 20.^a

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 21.^a

Direito dos delegados sindicais

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

CAPÍTULO IV

Duração e prestação do trabalho

Cláusula 22.^a

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 23.^a

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, em princípio, 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, com a duração diária de até 12 horas, ou outra, caso tal forma de organização do horário de trabalho por turnos, se mostre necessária para a prestação de socorro.

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 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 24.^a

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 25.^a

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 no 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 46.^a deste acordo coletivo intitulado subsídio de isenção de horário de trabalho.

Clausula 26.^a

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 27.^a

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 28.^a

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 29.^a

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.

5- Pode ainda ser criado um turno de reforço semanal, que vise suprimir necessidades prementes de garantia de socorro, cujas horas de serviço prestadas pelos trabalhadores integrados na mesma e que se tenham disponibilizado para tal, serão remuneradas ao valor mínimo de 5,00 €.

Cláusula 30.^a

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 31.^a

Descanso compensatório de trabalho suplementar

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

Cláusula 32.^a

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 verificarem 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 33.^a

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 34.^a

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 35.^a

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 36.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se noturno o trabalho prestado entre as 22h00 de um dia e as 7h00 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 37.^a

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 38.^a

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.

CAPÍTULO V

Local de trabalho

Cláusula 39.^a

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 39.^a

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 VI

Retribuição

Cláusula 40.^a

Conceitos de retribuição

1- A remuneração base é determinada pelo índice correspondente à categoria em que o assalariado está posicionado, nos termos dos anexos II e III deste acordo de empresa.

2- 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.

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

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

Cláusula 41.^a

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 42.^a

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 43.^a

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 44.^a

Subsídio de turno

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

2- O subsídio de turno 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 presente acordo de empresa.

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

Cláusula 45.^a

Abono para falhas

Aos trabalhadores que no exercício das respetivas funções lidem habitualmente com dinheiro ou valores, será atribuído um abono para falhas no valor mensal de 25,00 €.

Cláusula 46.^a

Prémio de insalubridade, penosidade e risco

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

Cláusula 47.^a

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 VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 48.^a

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- Poderá ser observado como feriado facultativo, o dia 24 de dezembro.

Cláusula 49.^a

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.
- 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 será pago conjuntamente com a remuneração do mês de junho de cada ano, sendo que no referido mês será descontado o subsídio de refeição.
- 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 50.^a

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 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 51.^a

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 verificar 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 52.^a

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 53.^a

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 54.^a

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 55.^a

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 56.^a

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 57.^a

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 58.^a

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 Código do Trabalho.

Cláusula 59.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1- As faltas justificadas ou injustificadas, não têm qualquer efeito sobre o direito a férias.

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 nor-

mal, dentro dos limites previstos no artigo 204.º do Código do Trabalho.

Cláusula 60.^a

Licença sem retribuição

1- Sem prejuízo do disposto no 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 61.^a

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.

Cláusula 62.^a

Dia de aniversário

1- Os trabalhadores estão autorizados à dispensa de prestação de trabalho no dia do seu aniversário natalício, se o trabalhador estiver de serviço.

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 VIII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 63.^a

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 IX

Disciplina

Cláusula 64.^a

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 X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 65.^a

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 66.^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 Código do Trabalho.

ANEXO I

Conteúdos funcionais

I - Bombeiros

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 ativo, 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 V - Compete o desempenho das funções de bombeiros, designadamente:

a) A prevenção e o combate a incêndios;

b) O socorro às populações em caso de incêndios, inundações, desabamentos, abaloamentos 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 o desempenho das funções de bombeiros, 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 III - Compete o desempenho das funções de bombeiros, 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 II - Compete o desempenho das funções de bombeiros, 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 I - Compete o desempenho das funções de bombeiros, 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 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, procedimentos idênticos 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 ação 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) Registrar em livro próprio todos os movimentos efetuados 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 de reparação;

c) Informar atempadamente os serviços logísticos dos atos que praticar ou de qualquer ocorrência excecional 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 elétricos 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) Ensaia 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 sentá-lo numa cadeira apropriada, com os cuidados exigidos pelo seu estado e acompanhá-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 acompanhá-lo 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.

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, abaloamentos 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 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:

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:

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

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

c) 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;

d) 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;

e) 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.

ANEXO II

Retribuições mínimas

Categoria	Diuturnidades - 20,00 €				
	1	2	3	4	5
Comandante	1 500,00				
2.º comandante	1 400,00				
Adjunto de comando	1 235,00				
Bombeiro nível V	1 045,00	1 065,00			
Bombeiro nível IV	985,00	1 005,00	1 025,00		
Bombeiro nível III	905,00	925,00	945,00	965,00	
Bombeiro nível II	825,00	845,00	865,00	885,00	
Bombeiro nível I	725,00	745,00	765,00	785,00	805,00
Bombeiro estagiário	705,00				

ANEXO III

Retribuições mínimas

Carreira administrativa

Categoria	Diuturnidades - 20,00 €				
	1	2	3	4	5
Chefe serviços administrativos	1 035,00	1 055,00	1 075,00	1 095,00	1 115,00
Assistente administrativo principal	855,00	875,00	895,00	915,00	935,00
Assistente administrativo	730,00	750,00	775,00	795,00	815,00
Auxiliar serviços gerais	705,00	725,00	745,00	765,00	785,00

ANEXO IV

Regulamento de uso de veículos

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objeto

O presente regulamento disciplina a gestão e utilização

dos veículos da Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários da Benedita.

SECÇÃO II

Veículos da Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários da Benedita

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 2.º

Veículos da Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários da Benedita

Para efeitos do presente regulamento, consideram-se veículos da Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários da Benedita, todos os que sejam propriedade da Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários da Benedita, ou que, a qualquer título, se encontrem afetos à prossecução das suas atribuições.

Artigo 3.º

Tipologias de veículos

Os veículos da Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários da Benedita, integram-se nas seguintes tipologias:

a) Veículos ligeiros de serviços gerais, destinados à satisfação de necessidades de transporte, normais e regulares, de pessoas e bens dos serviços da associação;

b) Veículos especiais, os quais se destinam à satisfação de necessidades de transporte específicas e diferenciadas, designadamente, afetos ao transporte de doentes em situações de urgência e de emergência, situações de exceção ou catástrofe, situações de risco nuclear, radiológico, biológico e ou químico;

c) Veículos especiais, de combate a incêndios, florestais e urbanos.

SUBSECÇÃO II

Gestão da frota

Artigo 4.º

Objetivos da gestão da frota

1- A gestão da frota dos veículos da Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários da Benedita, compete à direção, a cuja atribuição se encontrar acometida, estando atualmente entregue ao secretário adjunto da direção e ao comandante, tendo em vista a responsabilização das respetivas aquisições, locações, utilizações, manutenções e reparações, e uma melhor e maior rentabilização das mesmas.

2- A gestão da frota subordina-se a critérios de racionalidade económica, nomeadamente no que respeita a preço, custos de manutenção e reparação e consumo, e ainda a critérios de racionalidade e de operacionalidade no que diz respeito à sua utilização.

SUBSECÇÃO III

Utilização dos veículos

Artigo 5.º

Utilização

1- Os veículos da Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários da Benedita, apenas podem ser utilizados em serviço e conduzidos por quem esteja devidamente autorizado para o efeito.

2- A utilização abusiva ou indevida de qualquer veículo, ou a sua condução por colaborador não autorizado, constitui infração disciplinar.

Artigo 6.º

Condições de circulação

Apenas podem circular ao serviço da Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários da Benedita, os veículos que, cumulativamente:

- a) Estejam afetos à prossecução das atribuições da Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários da Benedita;
- b) Estejam acompanhados de toda a documentação legalmente exigível;
- c) Estejam abrangidos por seguro de responsabilidade civil, quando aplicável;
- d) Tenham sido objeto de inspeção periódica obrigatória nos prazos legais e regulamentares;
- e) Estejam dotados de todos os equipamentos exigidos pela legislação rodoviária, designadamente triângulo de sinalização e roda sobresselente ou equipamento equivalente;
- f) Respeitem todas as disposições legais e regulamentares em vigor.

Artigo 7.º

Restrições à utilização de veículos especiais

Nos veículos especiais da Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários da Benedita, não é permitido fumar.

Artigo 8.º

Recolha

1- Findo o serviço diário, os veículos são obrigatoriamente recolhidos às instalações do quartel sede da Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários da Benedita, salvo no caso de diligências que se prolonguem por mais de um dia de trabalho, devidamente autorizadas.

2- Os veículos devem ser recolhidos em local o mais próximo possível do serviço ao qual estão afetos.

SECÇÃO III

Condutores

Artigo 9.º

Habilitação para condução de veículos ligeiros de serviço geral

Os veículos ligeiros de serviço geral da Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários da Benedita, são con-

duzidos exclusivamente por elementos da direção e comando ou por trabalhadores, detentores de licença de condução válida, no âmbito da dependência hierárquica, administrativa e funcional do serviço ao qual estiverem adstritos.

Artigo 10.º

Habilitação para condução de veículos especiais

1- Os veículos especiais da Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários da Benedita, podem ser conduzidos, para além dos elementos comando, por trabalhadores, detentores de licença de condução válida, no âmbito da dependência hierárquica, administrativa e funcional do serviço ao qual estiverem adstritos.

Artigo 11.º

Autorização excecional para condução

1- Quando não existam motoristas disponíveis ou haja conveniência do serviço, podem ser excecionalmente autorizados a conduzir veículos da Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários da Benedita, outros trabalhadores da associação.

2- A autorização é conferida, caso a caso e mediante adequada fundamentação, pelo dirigente com competência, própria ou delegada, para o efeito.

3- Os trabalhadores autorizados a conduzir veículos da Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários da Benedita, nos termos dos números anteriores, ficam sujeitos aos deveres e restrições previstos no presente regulamento.

Artigo 12.º

Deveres dos condutores

Os condutores dos veículos da Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários da Benedita devem:

- a) Conduzir com a máxima segurança, respeitando rigorosamente a legislação e os regulamentos rodoviários em vigor;
- b) Comunicar de imediato ao superior hierárquico qualquer facto impeditivo da condução, nomeadamente a aplicação de sanções judiciais ou administrativas ou proibições médicas;
- c) Verificar se o veículo tem a documentação e acessórios necessários para poder circular;
- d) Confirmar a existência do livro de requisições de combustível e guias de transporte e utilizá-los de acordo com as normas estabelecidas;
- e) Escolher os melhores itinerários, tendo em consideração a distância a percorrer e o tempo mínimo de viagem;
- f) Verificar diariamente o nível do óleo, da água e a pressão dos pneus do veículo;
- g) Zelar pela boa conservação do veículo, promovendo a sua lavagem exterior e limpeza interior sempre que tal se verifique necessário;
- h) Participar por escrito e de imediato qualquer dano, avaria, furto ou falta de componentes do veículo, responsabilizando-se pelos mesmos se não os comunicar;
- i) Participar os sinistros em que tenha estado envolvido e efetuar os procedimentos previstos na legislação e demais regulamentos em vigor;

j) Participar por escrito qualquer desvio em relação ao prescrito no presente regulamento, bem como qualquer circunstância anormal ocorrida em serviço;

l) Praticar todos os atos necessários para, em caso de avaria, assegurar a rápida resolução da mesma;

m) Cumprir as regras e procedimentos internos referentes a esta matéria de forma a prevenir a verificação de possíveis efeitos a nível disciplinar.

Artigo 13.º

Responsabilidade

Os condutores de veículos respondem civil, disciplinar, contra-ordenacional e criminalmente pelos factos praticados no exercício das suas funções.

SECÇÃO IV

Sinistros, avarias, furtos, roubos e danos

Artigo 14.º

Noção de sinistro

Para efeitos do presente regulamento, entende-se por sinistro qualquer ocorrência com um veículo de que resultem danos materiais ou corporais, ainda que não tenha existido contacto físico com outros veículos ou utentes da via pública.

Artigo 15.º

Procedimentos em caso de sinistro

1- Em caso de sinistro, o condutor responsável pelo veículo acidentado deve:

a) Efetuar as diligências necessárias para assegurar a comparência, no local, de um agente de autoridade policial, que lavre auto de participação da ocorrência, sempre que assim se justifique;

b) Disponibilizar-se, sempre que possível, para preencher no local a declaração amigável de acidente automóvel;

c) Abster-se de, por qualquer forma, assumir a responsabilidade pelo acidente enquanto as circunstâncias em que este ocorreu, não forem averiguadas pela direção da Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários da Benedita;

d) Diligenciar no sentido de obter os dados relativos à identificação dos intervenientes e de eventuais testemunhas, bem como todos os elementos necessários ao exercício dos seus direitos e da Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários da Benedita;

e) Comunicar por escrito o acidente com o veículo da Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários da Benedita e apresentá-la, com todos os elementos necessários, aos responsáveis, conjuntamente com a cópia da declaração amigável de acidente (DAA), no dia útil imediatamente seguinte à ocorrência do mesmo.

Artigo 16.º

Inquérito e procedimento disciplinar

1- Sempre que ocorra um sinistro é aberto um inquérito, com vista a serem averiguadas as circunstâncias em que aquele se verificou.

2- Caso se comprove dolo ou negligência do condutor, deve ser instaurado o respetivo processo disciplinar.

3- Existindo danos, os mesmos podem ser imputados ao culpado, sob a forma de direito de regresso nos termos gerais, e tomando em consideração o grau de culpa apurado.

Artigo 17.º

Abertura de inquérito

1- A competência para ordenar inquéritos cabe à direção, que nomeia instrutor para o efeito, podendo esta ser delegada nos dirigentes máximos das unidades orgânicas.

2- Compete ao secretário adjunto da direção ou ao comandante remeter ao instrutor:

a) A documentação relativa ao sinistro e indicada na alínea e) do número 1 do artigo 15.º, bem como o registo de anomalias/sinistros verificados com o veículo;

b) O registo dos sinistros ocorridos com o condutor em questão;

c) A participação da ocorrência à autoridade policial, quando exista;

d) A peritagem efetuada pela companhia de seguros, quando exista.

Artigo 18.º

Tramitação procedimental

1- O inquérito deve iniciar-se no prazo máximo de 5 dias, contados da data da notificação ao instrutor do despacho que o mandou instaurar e ultimar-se no prazo de 30 dias, só podendo ser excedido este prazo por despacho da entidade que o mandou instaurar, sob proposta fundamentada do instrutor, e em casos de especial complexidade.

2- Decorrido o prazo referido no número anterior, o instrutor elabora, no prazo de 5 dias, o seu relatório final, que remete imediatamente com o respetivo inquérito à entidade que o tenha mandado instaurar, sob proposta de:

a) Arquivamento, se inexistirem indícios suficientes para proceder disciplinarmente;

b) Instauração de processo disciplinar.

Artigo 19.º

Avarias

1- Em caso de avarias detetadas nos veículos, devem os condutores:

a) Nas situações em que o veículo possa prosseguir a sua marcha, sem agravamento dos danos ou perigosidade para a condução, deve o mesmo ser devolvido com a necessária participação;

b) Se a avaria implicar a impossibilidade de condução do veículo até ao seu local de estacionamento habitual, o condutor deve comunicar essa circunstância ao chefe de serviço tendo em vista a promoção do respetivo reboque para a oficina que se encontrar identificada junto da documentação do veículo;

c) Em qualquer das situações previstas nas alíneas anteriores, comunicar por escrito as avarias.

Artigo 20.º

Furto, roubo e danificação

1- Em caso de furto ou roubo de veículo da Associação

Humanitária dos Bombeiros Voluntários da Benedita, ou de qualquer acessório, equipamento ou componente, bem como em caso da sua danificação por motivo alheio a sinistro, deve de imediato, ser o facto comunicado superiormente.

2- A comunicação referida no número anterior deve ser efetuada por escrito com relatório circunstanciado onde conste o dia, a hora e o local da ocorrência, bem como a identificação de possíveis testemunhas e outros dados que possam contribuir para o esclarecimento dos factos.

SECÇÃO V

Procedimentos de controlo

Artigo 21.º

Registo e cadastro dos veículos

1- Todos os veículos, independentemente da sua proveniência ou tipo de contrato, ficam sujeitos ao inventário da Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários da Benedita.

2- Os responsáveis pelas viaturas mantêm uma listagem da carga atualizada, em suporte de papel, com os dados relativos a todos os veículos da associação.

3- O ficheiro deve conter a seguinte informação:

- a) Tipo de veículo;
- b) Marca e modelo;
- c) Matrícula e respetiva data;
- d) Cilindrada;
- e) Tipo de combustível;
- f) Apólice de seguro e seguradora;
- g) Data da última inspeção periódica;
- h) Carga da viatura, por veículo.

Artigo 22.º

Abastecimento de combustível

1- Cada veículo dispõe de um único livro de requisições de combustível, o qual só pode ser utilizado em benefício do veículo a que se encontra atribuído, sendo a sua utilização abusiva ou indevida, considerada infração disciplinar.

2- A atribuição do livro de requisições de combustível deverá obedecer, designadamente, aos seguintes requisitos:

- a) Associação a um veículo, através da identificação pela matrícula;
- b) Associação a um número de contrato;
- c) Obrigatoriedade de registo da quilometragem no momento do abastecimento.

3- Os diversos serviços com veículos afetos, devem arquivar em sede própria os originais dos talões de abastecimento de combustível, considerando que poderão ser solicitados pelos responsáveis dos transportes para verificação e ou confirmação de informação.

4- No caso de motobombas e motosserras existe um livro próprio que se encontra sempre na secretaria.

Artigo 23.º

Dever de informação

1- Os responsáveis pela gestão das viaturas deverão forne-

cer à direção da Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários da Benedita, sempre que solicitado, mapa mensal acumulado de quilómetros percorridos por veículo, respetivos consumos, manutenções e revisões, mudança de pneus e portagens, bem como os mapas que agreguem informação estatística total e parcial por serviço relativa ao uso da frota, e a confirmar pelo serviço de contabilidade.

SECÇÃO VI

Disposições finais

Artigo 24.º

Dúvidas e omissões

Os casos omissos e dúvidas suscitadas na interpretação e aplicação do presente regulamento que não possam ser resolvidos pelo recurso aos critérios legais de interpretação e integração de lacunas, serão submetidos a deliberação da direção.

ANEXO V

Regulamento de controlo de alcoolemia

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objeto

O presente regulamento estabelece os termos, condições e consequências da realização do controlo de alcoolemia no corpo de bombeiro da Benedita.

Artigo 2.º

Âmbito de incidência

Elementos funcionários que prestam serviço no corpo de bombeiros que se encontrem ao serviço da Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários da Benedita.

Artigo 3.º

Submissão ao controlo

1- Aleatoriamente realizado por elemento certificado para o efeito e autorizado pelo comando do corpo de bombeiros e direção da Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários da Benedita.

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

Artigo 4.º

Execução do controlo

1- O exame de pesquisa de álcool no ar expirado (TAE) é realizado por elemento certificado do comando acompanhado de testemunha, preferencialmente graduado e em privado ou por entidade com competência para o efeito.

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

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

4- Será comunicado de imediato à direção da Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários da Benedita o resultado dos testes efetuados aos elementos empregados.

Artigo 5.º

Prestação do serviço sob influência do álcool

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

Artigo 6.º

Teste de alcoolemia com resultado inferior a 0,2 g/l

Constitui infração disciplinar leve, a que corresponde uma pena de advertência e inibição de prosseguir o desempenho do seu serviço com as consequências que daí advenham, quando o bombeiro apresentar uma taxa de alcoolemia inferior a 0,2 g/l.

Artigo 7.º

Teste de alcoolemia com resultado igual ou superior a 0,2 g/l

Constitui infração disciplinar grave, a que corresponde uma pena de repreensão escrita e inibição de prosseguir o desempenho do seu serviço com as consequências que daí advenham, quando o bombeiro apresentar uma taxa de alcoolemia igual ou superior 0,2 g/l e 0,5 g/l.

Artigo 8.º

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

Constitui infração disciplinar muito grave, a que corresponde a uma pena de repreensão escrita e inibição de prosseguir o desempenho do seu serviço com as consequências que daí advenham, quando o bombeiro apresentar uma taxa de alcoolemia entre 0,5 g/l e 1,2 g/l.

Artigo 10.º

Bombeiros sob vínculo laboral

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

Artigo 11.º

Teste efetuado por autoridades policiais

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

Artigo 12.º

Reincidência

No caso de ser aplicada a um bombeiro sanção disciplinar por cometimento de infração disciplinar referida no artigo 6.º, do presente regulamento, haverá reincidência sempre que o mesmo bombeiro, no prazo de dois anos, comete infração disciplinar da mesma natureza.

Artigo 13.º

Contraprova

1- Sendo o resultado igual ou superior a 0,0 g/l, o bombeiro é notificado que pode apresentar contraprova.

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

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

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

5- A contraprova será efetuada por análise ao sangue.

Artigo 14.º

Recusa ao teste

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

Artigo 15.º

Auto de controlo

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

ANEXO VI

Regulamento 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 Voluntários da Benedita.

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;
- c) 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 - De 13 a 16;
- Médio - De 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 número 2 do artigo 6.º

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 respetivo 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 Benedita, 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 ava-

liação 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 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 re-

conhecido 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 avaliação de desempenho por parte da Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários da Benedita, 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 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 respetivo proces-

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

Benedita, 23 de junho de 2022.

Pela Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários da Benedita:

José Marques Serralheiro, presidente da direção da Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários da Benedita.

Pedro Miguel do Couto Pereira, vice-presidente da direção da Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários da Benedita.

João Guerra de Figueiredo Silva, tesoureiro da direção da Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários da Benedita.

Pelo Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais (SNBP):

Sérgio Rui Martins Carvalho, presidente da direção nacional.

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

Depositado em 4 de julho de 2022, a fl. 196 do livro n.º 12, com o n.º 155/2022, 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 EMEL - Empresa Municipal de Mobilidade e Estacionamento de Lisboa, EM, SA e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras ao acordo de empresa entre a EMEL - Empresa Municipal de Mobilidade e Estacionamento de Lisboa, EM, SA e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2020, atualizado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2021.

Após negociações com as organizações sindicais, e em contexto económico adverso, a EMEL e o SITESE chegaram a acordo para a revisão salarial do AE de 2022, que representa um acréscimo na tabela salarial de 25 € para todos os níveis, carreiras e categorias profissionais contantes na mesma, a que corresponde um aumento médio de cerca de 2,48 %.

1- Tabela salarial e subsídio de turno

Em anexo:

– Anexo II - Tabela salarial EMEL revista com aumento de 25 €;

– Anexo III - Subsídio de turno - Subida do subsídio de turno de 10 % para 15 % para os trabalhadores que com regularidade prestem serviço no horário da madrugada.

Vigência: a nova tabela salarial entra em vigor a 1 de janeiro de 2022.

2- Manutenção do clausulado

As restantes cláusulas, previstas no AE, nomeadamente as cláusulas de expressão pecuniária, mantêm-se sem qualquer alteração.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

1- O presente acordo de empresa, adiante designado abre-

viadamente por AE, obriga, por um lado, a EMEL - Empresa Municipal de Mobilidade e Estacionamento de Lisboa, EM, SA, adiante designada por EMEL e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, adiante abreviadamente designado SITESE.

2- O âmbito profissional é o constante no anexo I.

3- O universo de aplicação é de 789 trabalhadores da empresa, à data de republicação deste acordo de empresa.

4- Para efeitos de âmbito geográfico da EMEL é considerada a área geográfica de Lisboa e os concelhos limítrofes.

5- A atividade da EMEL compreende, nomeadamente, a prestação de serviços de interesse geral no âmbito do desenvolvimento, gestão e exploração de soluções de mobilidade urbana, as quais incluem a construção, promoção, e gestão de infraestruturas de estacionamento público urbano, a fiscalização do estacionamento público urbano e serviços associados, a prestação de serviços de interesse geral no âmbito do transporte público urbano de passageiros, visando soluções integradas de mobilidade urbana, bem como a promoção, manutenção e conservação de infraestruturas urbanísticas e de gestão urbana, as quais incluem o controlo do acesso às zonas de acesso condicionado e a vigilância de túneis, a construção e operação de infraestruturas de apoio à mobilidade, sistemas de mobilidade elétrica e produtos partilhados de mobilidade, prestação de serviços de implementação e gestão de redes semaforicas e demais atividades tal como definido nos estatutos da empresa.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

O anexo II ao acordo de empresa têm vigência a partir de 1 de janeiro de 2022.

ANEXO II

Tabela salarial EMEL efeitos 1 janeiro 2022

Carreira técnica gestão

Categoria profissional/nível	Téc. assistente		Técnico			Técnico sénior			Técnico principal			Técnico especialista			Técnico especialista sénior			Técnico esp. principal		
	I	II	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III
Técnico superior	1 225	-	1 325	1 400	1 475	1 600	1 675	1 750	1 900	2 000	2 075	2 225	2 325	2 400	2 550	2 675	2 800	2 950	3 075	3 200
Técnico	930	1 005	1 100	1 175	1 225	1 325	1 400	1 450	1 550	1 625	1 675	1 800	1 900	2 000	2 150	2 250	2 350	2 500	2 625	2 750
Técnico assistente	810	-	830	855	905	955	1 005	1 050	1 100	1 150	1 200	1 275	1 325	1 375	1 475	1 550	1 625	1 750	1 825	1 900

Valores em euros.

Carreira técnica operacional

Categoria profissional/nível	Téc. assistente		Técnico			Técnico sénior			Técnico principal			Técnico especialista			Técnico especialista sénior			Técnico esp. principal		
	I	II	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III
Agente de fiscalização de trânsito	745	765	810	855	905	955	1 005	1 050	1 100	1 150	1 200	1 275	1 325	1 375	1 475	1 550	1 625	1 750	1 825	1 900
Técnico de apoio à fiscalização	745	765	810	855	905	955	1 005	1 050	1 100	1 150	1 200	1 275	1 325	1 375	1 475	1 550	1 625	1 750	1 825	1 900
Técnico de atendimento e suporte ao cidadão	745	765	785	830	880	930	980	1 030	1 075	1 125	1 175	1 225	1 275	1 325	1 400	1 450	1 500	1 600	1 675	-
Técnico de vigilância e controlo	745	765	785	830	880	930	980	1 030	1 075	1 125	1 175	1 225	1 275	1 325	1 400	1 450	1 500	1 600	1 675	-

Valores em euros.

Carreira administrativa e suporte

Categoria profissional/nível	Téc. assistente		Técnico			Técnico sénior			Técnico principal			Técnico especialista			Técnico especialista sénior			Técnico esp. principal		
	I	II	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III
Técnico de manutenção e suporte operacional	745	765	785	830	880	930	980	1 030	1 075	1 125	1 175	1 225	1 275	1 325	1 400	1 450	1 500	1 600	1 675	-
Técnico administrativo e suporte	745	-	765	785	810	855	880	930	980	1 030	1 075	1 124	1 175	1 225	1 275	1 335	1 400	-	-	-

Valores em euros.

ANEXO III

Subsídio de turno

Atribuição do subsídio de turno	Segunda a sexta-feira	Segunda a sábado	Segunda a domingo
8h00 - 20h00	0,0 %	2,5 %	5,0 %
8h00 - 24h00	2,5 %	5,0 %	7,5 %
0h00 - 24h00	5,0 %	7,5 %	10,0 % (*)

O subsídio de turno terá como valor mínimo mensal 25,00 €, salvo proporcionais, e não inclui a remuneração por trabalho noturno.

(*) As trabalhadoras e os trabalhadores alocados a serviços que funcionem se segunda a domingo, as 24 horas do dia, e que prestem serviço com caráter de regularidade (pelo menos 1 semana de escala por mês) no turno da madrugada (3,5 horas mínimo entre as 0h00 e as 7h00), têm direito a um subsídio de turno de 15 % em vez dos 10 %.

Lisboa, 6 de maio de 2022.

Pela EMEL - Empresa Municipal de Mobilidade e Estacionamento de Lisboa, EM, SA:

Luís Natal Marques, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Nuno Valter Fernandes Pina, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Humberto Luís Rosado Cabral Silveira, na qualidade de mandatário.

Depositado em 29 de junho de 2022, a fl. 195 do livro n.º 12, com o n.º 150/2022, 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

Organização Sindical dos Polícias - OSP/PSP - Alteração

Alteração aprovada em 14 de março de 2022, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2021.

CAPÍTULO I

Designação e objetivos

Artigo 1.º

Designação

1- É constituído, nos termos e em conformidade com a lei

portuguesa, o sindicato denominado Organização Sindical dos Polícias - OSP/PSP, abreviadamente denominado por OSP/PSP.

2- A OSP/PSP rege-se pelos presentes estatutos, pela legislação vigente e pelos regulamentos internos aprovados, pelos órgãos estatutários competentes.

Artigo 2.º

Sede e delegações

1- A Organização Sindical dos Polícias - OSP/PSP, com o NIF 514 743 336, é uma organização representativa de trabalhadores (ORT) estruturada sob a forma de órgão colegial, com personalidade jurídica própria, sem fins lucrativos e exerce a sua atividade por tempo indeterminado, em todo o território nacional, com sede nacional na morada fiscal.

2- Podem ser criadas ou extintas delegações regionais, atendendo à necessidade de apoio e envolvimento dos sócios.

Artigo 3.º

Símbolo

O símbolo do sindicato tem formato circular, com um simbolismo heráldico no interior, sendo que, o anel exterior contém o nome do sindicato a azul sob fundo branco na parte superior, na parte inferior possuiu três estrelas de David azuis alinhadas sob fundo branco, duas delas localizadas nas pontas e uma em baixo, simbolizando as três classes da polícia, os agentes, os chefes e os oficiais. No interior, temos o falcão que simboliza a vigilância cujas asas se envolvem formando um anel fazendo alusão à proteção dos fracos e oprimidos. Estas asas possuem as cores da bandeira de Portugal simbolizando o amor à pátria, o sangue a vermelho e a esperança a verde. Na parte inferior temos uma tríplice formada pela palavra OSP e por duas estrelas de David invocando a justiça, a igualdade e a dedicação. O anel central é composto por uma estrela de David branca que simboliza o patrono da polícia, o Arcanjo Miguel numa alusão religiosa. A estrela de David é sobreposta por uma esfera anilar portuguesa, de fundo azul e relevo branco, numa alusão aos descobrimentos realizados pelos portugueses e à história secular de Portugal. A última sobreposição é realizada pelo escudo de armas de Portugal de fundo azul e relevo branco, que simboliza o passado e o presente de Portugal.

Artigo 4.º

Princípios fundamentais e objetivos

1- OSP/PSP desenvolve a sua ação norteada pelos princípios da liberdade democrática, da igualdade, do pluralismo e da independência.

2- A liberdade democrática constitui fator fundamental e permanente, de toda a ação do sindicato, enquadrando o princípio de igualdade, livre expressão e o dever de participação dos sócios, assegurando sempre o respeito e o acatamento das deliberações da maioria.

3- A OSP/PSP representa todos os profissionais de Polícia de Segurança Pública, no ativo, na situação de pré-aposentação e de aposentação, que exerçam funções policiais, independentemente da categoria ou posto hierárquico.

4- Na qualidade de organização representativa de trabalhadores, compete à OSP/PSP representar os sócios, na defesa dos seus interesses estatutários, profissionais, deontológicos e sociais, em concordância, com o regime do exercício de direitos laborais do pessoal da Polícia de Segurança Pública, podendo, sempre que conveniente, requerer ou propor, pelos meios legais abrangentes, intervenção das entidades competentes.

Artigo 5.º

Relação com outras organizações

1- A OSP/PSP pode estabelecer e manter relações com outras organizações sindicais ou profissionais, nacionais ou

internacionais, que sigam objetivos análogos, e constituir formas de cooperação, nomeadamente através da constituição de organizações de maior relevo, a definir entre a direção nacional executiva e aquela(s), tendo em conta as restrições legais.

2- A OSP/PSP pode estabelecer e manter relações com organizações profissionais ou empresas, nacionais ou internacionais, por forma a constituir parcerias de cooperação, tendo em conta as restrições legais.

3- O sócio da OSP/PSP têm responsabilidade individual, pelo cumprimento das normas e obrigações inerentes, ao usufruto das parcerias estabelecidas, entre a OSP/PSP e a organizações profissionais ou empresas.

CAPÍTULO II

Do sócio

Artigo 6.º

Filiação

Pode ser sócio da OSP/PSP todo o profissional da Polícia de Segurança Pública com funções policiais, independentemente da carreira ou posto hierárquico, e que se encontre no ativo, na situação de pré-aposentação ou aposentação

Artigo 7.º

Admissão

1- O sócio é efetivado, mediante pedido de inscrição, enviado por qualquer meio idóneo, nomeadamente por mão própria, informaticamente ou via postal, à direção nacional executiva, que o analisará para admissão.

2- A recusa de admissão será sempre fundamentada e comunicada ao interessado, por escrito, num prazo máximo de 10 dias úteis.

Artigo 8.º

Quota

1- A joia e cota mensal a pagar pelos sócios serão fixadas por deliberação da direção nacional executiva.

2- A cobrança das quotas será efetuada:

a) Pelos profissionais de polícia no ativo ou na pré-aposentação através de desconto direto no vencimento, por intermédio da direção nacional da PSP;

b) Pelos profissionais de polícia na aposentação ou em licença sem vencimento, por transferência bancária e, excepcionalmente, por entrega direta nos serviços do sindicato.

A direção nacional executiva pode estabelecer quotizações suplementares específicas de prestação única, fracionada ou regular, que conferirão ao sócio interessado, direito a serviços ou benefícios específicos.

Sempre que, o sócio careça de apoio jurídico, por situação ocorrida anteriormente à sua admissão como sócio, será paga por transferência bancária ao sindicato, uma prestação suplementar única, equivalente a 3 anos de quota, responsabilizando-se o mesmo a manter a sua condição de sócio durante o período de 3 anos.

Artigo 9.º

Direitos do sócio

São direitos dos sócios:

- a) Eleger e ser eleito para os órgãos do sindicato, bem como, destituí-los nos termos previstos nos presentes estatutos;
- b) Participar nas atividades do sindicato, em toda a sua extensão, liberdade e vontade, formulando, apenas nos locais designados, as críticas que entenderem necessárias, para o bom funcionamento do sindicalismo;
- c) Beneficiar, direta ou indiretamente, de todas as condições de trabalho, e outros direitos sociais ou regalias, obtidos com a intervenção do sindicato;
- d) Participar ativamente nas deliberações, que pessoal ou diretamente lhe digam respeito;
- e) Beneficiar, direta ou indiretamente, da ação desenvolvida pelo sindicato, na defesa dos interesses profissionais, económicos e culturais;
- f) Ser informado regularmente, tendo disponível em canais próprios, da atividade desenvolvida pelo sindicato;
- g) Examinar em assembleia-geral todos os documentos de contabilidade do sindicato;
- h) Retirar-se em qualquer altura do sindicato, mediante comunicação por escrito à direção nacional executiva;
- i) Beneficiar de apoio jurídico, pelo sindicato, apenas para assuntos do âmbito profissional, que surjam após a sua admissão como sócio do sindicato e que não sejam deliberadamente ou dolosamente da autoria do sócio, incluindo assuntos relacionados com a pré-aposentação e a aposentação;
- j) Beneficiar de apoio psicológico, pelo sindicato;
- k) Serem reembolsados pelo sindicato, da totalidade das despesas ou da remuneração provenientes do exercício de cargos sindicais ou na qualidade de sócio por solicitação do sindicato.

Artigo 10.º

Deveres do sócio

São deveres do sócio:

- a) Cumprir todas as determinações dos presentes estatutos;
- b) Respeitar todas as deliberações e projeto de trabalho da assembleia geral, da direção nacional executiva e do conselho fiscal, podendo sugerir a abordagem de matérias que julgue pertinentes, sempre de forma coerente e proporcional, à atividade sindical e projeto de trabalho do sindicato;
- c) Participar nas assembleias e reuniões, para as quais seja convocado, votando as matérias, e respeitar as decisões tomadas, por voto democrático;
- d) Comunicar com o sindicato pelos meios indicados como disponíveis, respeitando sempre a estrutura hierárquica e zona geográfica a que pertence;
- e) Respeitar o princípio da informação, devendo dar informação apenas a quem dela necessite;
- f) Colaborar e participar sempre que seja solicitado, em toda e qualquer atividade do sindicato, mantendo-se sempre informado e atualizado acerca da mesma;
- g) Intervir de forma séria, na tomada de posição e objetivos

do sindicato, mantendo o sigilo sempre que for solicitado pelos órgãos competentes;

h) Agir solidariamente com as tomadas de posição e objetivos do sindicato;

i) Dar conhecimento no seu local de trabalho, dos objetivos, do trabalho desenvolvido e da ação do sindicato;

j) Defender intransigentemente a independência e isenção do sindicato, bem como a democracia e o pluralismo interno, combatendo as manifestações ou práticas que lhe sejam contrárias, nomeadamente através do encaminhamento de toda a informação útil recolhida para os órgãos competentes;

k) Aceitar cargos, para o qual que seja eleito ou nomeado, salvo nos casos de justificado impedimento, desempenhando-os com lealdade, zelo, apuro, em concordância com o disposto nos estatutos e regendo-se pelas orientações dos órgãos a que pertençam;

l) Pagar mensalmente a respetiva quota, cujo montante será fixado pela direção nacional executiva, ou outras contribuições estabelecidas, com vista à concessão de benefícios aos sócios;

m) Comunicar ao sindicato, no prazo de 30 dias, qualquer alteração da sua situação profissional, bem como, eventual mudança de residência.

Artigo 11.º

Regime disciplinar

1- O poder disciplinar é promovido em processo e exercido pela direção nacional executiva.

2- O sócio deve ser notificado da acusação por escrito, via eletrónica para o mail fornecido ao sindicato ou profissional, ou por carta registada para a morada por ele fornecida.

3- Em casos excecionais e urgentes, por forma a proteger o bem jurídico OSP/PSP, pode a direção nacional executiva requerer assembleia geral extraordinária, ou requerer em qualquer assembleia geral, a avaliação da condição de sócio e aplicação de pena disciplinar ao sócio, sem ter sido promovido anteriormente processo disciplinar, sendo apurada a decisão final por maioria simples, dos sócios presentes, sendo que, neste procedimento deve o sócio estar presente na assembleia.

Artigo 12.º

Direito de defesa

1- As sanções ao sócio previstas no presente estatuto, não podem ser aplicadas sem que antes lhes tenham sido dadas todas as possibilidades de defesa, designadamente o arguido seja notificado para apresentar, por escrito a sua defesa no prazo de 10 dias, a contar da notificação, devendo a defesa ser efetuada por escrito e apresentada pessoalmente ou através do mail fornecido pelo sócio ou profissional.

2- Nos casos previstos no número 2, do artigo 11.º, após feita a acusação, o sócio tem direito a alegações em sua defesa, perante os presentes, sendo que, caso o sócio não esteja presente, deve o mesmo ser notificado por escrito, via correio eletrónico, para o mail fornecido ao sindicato ou mail profissional, ou por carta registada, dispondo de 10 dias para remeter as suas alegações de defesa ao presidente da assem-

bleia geral, que as apresentará à consideração dos sócios na assembleia geral imediata e caso não apresente defesa escrita a pena constante da acusação, decorridos 30 dias seguidos, converte-se em pena efetiva a aplicar de imediato.

3- O processo disciplinar poderá ser desencadeado por qualquer sócio através de comunicação escrita nacional dirigida à direção nacional executiva que por sua vez após averiguar e apurar uma possível infração, organizará o correspondente processo disciplinar.

Artigo 13.º

Recurso

1- O recurso das decisões disciplinares da direção nacional executiva só poderá ser feito para a assembleia geral, no prazo de 10 dias úteis, sendo este órgão a instância final de recurso.

2- Não é passível de recurso a decisão disciplinar tomada em observância dos formalismos previstos no número 2, do artigo 11.º assim como, nos números 1 e 2 do artigo 12.º

Artigo 14.º

Sanções

1- Os sócios que em consequência de infração, ponham em causa a sua condição de sócio e deem motivos a procedimento disciplinar poderão sofrer as seguintes penalidades:

a) Suspensão até 180 dias;

b) Expulsão.

2- A pena de suspensão é aplicada ao sócio que por negligência grosseira ou reiterada, ou com dolo, infrinja as disposições estatutárias.

3- A pena de expulsão é aplicada a todo o sócio, que reiteradamente com dolo infrinja as disposições estatutárias, ou que com dolo infrinja gravemente as disposições estatutárias, pondo em causa a sua condição de sócio.

4- Como medida cautelar, pode ser aplicada a suspensão preventiva de alguns direitos de sócio, devendo esta medida ser comunicada ao sócio aquando da acusação e em complemento ao seu teor.

Artigo 15.º

Perda qualidade de sócio

1- São causas de perda da qualidade de sócio:

a) O pedido de cancelamento da inscrição, apresentado por escrito ao órgão competente;

b) A perda dos requisitos exigidos para a admissão;

c) A prática de atos contrários à orgânica, às decisões e aos fins do sindicato;

d) A prática de atos suscetíveis de afetar gravemente a estabilidade, o funcionamento, o desempenho e o prestígio do sindicato;

e) O atraso no pagamento das quotas por período igual ou superior a 3 meses;

f) Os sócios que hajam sido punidos com pena de expulsão ou que temporariamente se encontrem na situação de licença sem vencimento.

2- Com a perda da qualidade de sócio não emerge qualquer

direito ao reembolso de contribuições anteriormente pagas para o sindicato.

3- Mantém qualidade de sócio, no entanto, sem obrigação de pagamento de quotas:

a) Todo o sócio que por litígio se encontre suspenso temporariamente da atividade profissional sendo que, nestes casos, a isenção de pagamento se mantém até cumprimento da pena ou até ao trânsito em julgado;

b) Todo o sócio que tenha sido aposentado compulsivamente ou expulso, desde que tenha recorrido da decisão para o tribunal competente, sendo que, nestes casos, a isenção de pagamento se mantém até ao respetivo trânsito em julgado.

Artigo 16.º

Readmissão

1- Sempre que alguém tenha perdido a qualidade de sócio por força do disposto na alínea b) do número 1, do artigo 15.º, dos presentes estatutos, a sua readmissão só será possível após dois anos, mediante avaliação da sua condição e parecer favorável da direção nacional executiva e depende do pagamento da importância equivalente a um ano de quota.

2- Sempre que alguém tenha perdido a qualidade de sócio por força do disposto na alínea c) e d), número 1, do artigo 15.º, dos presentes estatutos, a sua readmissão só será possível quatro anos, após a aplicação da pena, e mediante avaliação da sua condição e parecer favorável da direção nacional executiva e depende do pagamento da importância equivalente a dois anos de quota.

3- O sócio readmitido que tenha perdido essa qualidade é considerado novo sócio.

CAPÍTULO III

Dos órgãos da Organização Sindical dos Polícias - OSP/PSP

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 17.º

Órgãos sociais

Os órgãos da Organização Sindical dos Polícias - OSP/PSP são constituídos pelos seus sócios na plenitude das funções.

SECÇÃO II

Assembleia-geral

Artigo 18.º

Constituição

A assembleia-geral da OSP/PSP é constituída pela reunião de sócios efetivos, no pleno gozo dos seus direitos de sócio.

Artigo 19.º

Modalidades

- 1- A assembleia-geral pode ter as seguintes modalidades:
 - a) Assembleia-geral ordinária;
 - b) Assembleia-geral extraordinária;
 - c) Assembleia-geral eleitoral.
- 2- É vedado o voto por procuração em qualquer modalidade de assembleia-geral.

Artigo 20.º

Composição

- 1- As reuniões da assembleia-geral são orientadas por uma mesa composta por um presidente, um vice-presidente, um secretário e dois vogais, sendo o presidente da direção nacional executiva e o presidente do conselho fiscal órgãos consultivos da mesa da assembleia.
- 2- Mediante o impedimento de comparência de algum dos membros nomeados, será nomeado substituto entre os sócios, pelo presidente da mesa ou por quem o substitua, antes do início da assembleia ou antes do início da execução da ordem de trabalhos.
- 3- As reuniões da assembleia-geral só podem deliberar com um quórum mínimo de cinco sócios que não integrem a mesa da respetiva assembleia.

Artigo 21.º

Convocação

A assembleia-geral é convocada pelo presidente da mesa ou, no seu impedimento, pelo vice-presidente da mesa.

Artigo 22.º

Competências

- 1- Compete à assembleia-geral:
 - a) Eleger a mesa da assembleia-geral, a direção nacional executiva, mediante mandato, passado pelos sócios, através de voto em ato eleitoral;
 - b) Deliberar sobre as alterações dos estatutos;
 - c) Examinar e votar anualmente o relatório e contas da direção nacional executiva, com o parecer do departamento fiscal;
 - d) Apreciar e deliberar sobre a condição de sócio, por infração ao disposto no presente estatuto, conforme disposto no número 2, do artigo 13.º;
 - e) Deliberar sobre a filiação em federação ou confederação com outras estruturas sindicais sem prejuízo do previsto no artigo 7.º dos presentes estatutos;
 - f) Por deliberação, mandaratar membro ou membros da direção nacional executiva para consagrar processo de extinção por de fusão da OSP com outra ou outras estruturas sindicais.
- 2- Compete ainda à assembleia-geral todas as deliberações não compreendidas nas atribuições legais ou estatutárias de outros órgãos ou grupos, assim como nos recursos discipli-

nares e eleitorais apresentados pelos associados, como último órgão de recurso do sindicato.

Artigo 23.º

Assembleia-geral ordinária

1- A assembleia-geral deverá reunir em sessão ordinária anualmente até ao dia 30 de março, para discutir e votar as matérias constantes da alínea c) do artigo anterior, sem prejuízo de abordar outros assuntos constantes da competente convocatória.

2- Caso exista na ordem de trabalhos o ponto com nomenclatura diversos, antes do início da ordem de trabalhos, pode qualquer sócio presente requerer a integração de tema, neste ponto da ordem de trabalhos, sendo o mesmo integrado após deliberação por maioria simples.

3- Com intuito de decidir atos urgentes, no início da assembleia-geral e antes de iniciada a ordem de trabalhos pode ser requerida alteração dos pontos da ordem de trabalhos pela direção nacional executiva ou por quem requereu a reunião, para que sejam submetidos à votação, cuja aprovação carece apenas de maioria simples.

4- As deliberações serão tomadas por maioria simples de votos, salvo nos casos, em que estatutariamente se exige a unanimidade dos sócios presentes na assembleia.

Artigo 24.º

Assembleia-geral extraordinária

1- A assembleia-geral é executada em sessão extraordinária, convocada pelo presidente da mesa da assembleia geral ou no seu impedimento por quem o substitua, a requerimento de:

- a) Pelo menos 51 % dos membros, da direção nacional executiva;
- b) Um mínimo de 51 % dos sócios efetivos, no pleno gozo dos seus direitos associativos;
- c) No caso de recurso eleitoral por parte do mandatário da lista, para deliberação sobre aprovação de lista concorrente a eleições.

2- A convocação deve ser feita com a antecedência mínima de 10 dias, por comunicado da direção, indicando-se na convocatória o dia, hora e local da reunião e a respetiva ordem de trabalhos.

3- É vedado discutir e deliberar sobre matérias estranhas à ordem de trabalhos, salvo se a unanimidade dos sócios presentes na reunião, concordarem com o aditamento.

4- Com intuito de decidir atos urgentes, no início da assembleia-geral extraordinária e antes de iniciada a ordem de trabalhos pode ser requerida alteração dos pontos da ordem de trabalhos pela direção nacional executiva ou por quem requereu a reunião, para que sejam submetidos à votação, cuja aprovação carece apenas de maioria simples.

5- Em casos excecionais a antecedência mínima de convocatória de reunião da assembleia-geral pode ser encurtado para metade, quando esteja em causa, evitar prejuízo grave, decorrente do atraso na deliberação de situações urgentes.

Artigo 25.º

Funcionamento

1- As reuniões da assembleia-geral iniciam à hora marcada com a presença da maioria dos associados, ou passados 30 minutos com os associados presentes.

2- As assembleias-gerais não podem funcionar para além de 24 horas consecutivas, salvo deliberação em contrário, tomada pela unanimidade dos participantes.

Artigo 26.º

Assembleia-geral eleitoral

1- A assembleia-geral eleitoral realiza-se:

a) De quatro em quatro anos;

b) Após a apresentação da demissão sincrónica (ou escrever em bloco), por escrito ao presidente da mesa da assembleia-geral, de mais de 50 % dos membros da direção nacional executiva.

3- A convocatória para a assembleia-geral eleitoral é feita pelos canais próprios do sindicato, ao nível nacional.

4- A convocação do ato eleitoral, desde o seu anúncio na assembleia-geral eleitoral, não pode ultrapassar os 60 dias seguidos, até ao dia da votação das listas concorrentes aprovadas.

Artigo 27.º

Competências do presidente da mesa da assembleia-geral

Ao presidente da mesa da assembleia-geral compete:

a) Convocar assembleia-geral ordinária;

b) Convocar a assembleia-geral extraordinária sempre estejam preenchidos os requisitos previstos no número 1 do artigo 24.º dos presentes estatutos;

c) Convocar a assembleia-geral eleitoral sempre que estejam preenchidos os requisitos previstos no número 1 do artigo 26.º, dos presentes estatutos;

d) Dar posse aos corpos gerentes do sindicato e assinar as respetivas atas;

e) No caso de demissão da direção nacional executiva, assumir as funções desta até nova eleição;

f) Rubricar os livros de atas e assinar as atas das sessões;

g) O presidente da mesa será substituído nas suas faltas e impedimento pelo vice-presidente.

SECÇÃO III

Departamento fiscal

Artigo 28.º

Constituição e competências

1- O departamento fiscal é composto por um presidente e dois vogais.

2- Poderão ainda integrar o departamento fiscal outros sócios no pleno gozo dos seus direitos associativos.

3- O departamento fiscal é órgão independente.

4- Compete ao departamento fiscal nacional:

a) Examinar a contabilidade do sindicato, elaborando relatório sumário que apresentará em reunião da direção nacional executiva e em sede de assembleia-geral;

b) Dar pareceres que lhe forem solicitados pela direção nacional executiva;

c) Informar a assembleia-geral sobre a situação económico-financeira do sindicato, sempre que isso lhe seja requerido;

d) Dar anualmente parecer sobre relatório e contas;

e) Examinar e dar parecer sobre os orçamentos suplementares que lhe sejam apresentados;

f) Proceder à liquidação dos bens do sindicato na altura da sua dissolução.

5- Para que o departamento fiscal possa desempenhar cabalmente as suas funções todos os elementos com funções de tesouraria (nomeadamente o tesoureiro) estão obrigados a facultar, sempre que solicitado pelo departamento fiscal, e no prazo máximo de 15 dias úteis, todos os dados contabilísticos relativos a despesa ou receita do sindicato, nomeadamente cópias de transações bancárias, faturas e/ou recibos.

6- O departamento fiscal lavra e assina os relatórios de contas por si elaborados.

SECÇÃO IV

Direção nacional executiva

Artigo 29.º

Composição e mandato

1- A direção nacional executiva é composta por todos os membros dirigentes.

2- A direção nacional executiva é o órgão executivo máximo do sindicato e é composta por membros efetivos, tendo um mínimo de 20 membros e um máximo de 1500 para permitir uma maior representatividade e maior proximidade dos sócios, assim como para cobrir eventuais vacaturas neste órgão.

3- A direção nacional executiva tem de incluir um presidente nacional, três vice-presidentes nacionais região (Norte, Centro e Lisboa Sul e Ilhas), um tesoureiro, um secretário nacional, um presidente do departamento jurídico, um presidente da comunicação e os presidentes das delegações regionais.

4- Dos membros da direção nacional executiva da OSP/PSP serão nomeados, em acumulação de funções, os membros:

a) Da mesa da assembleia-geral;

b) Departamento fiscal nacional;

c) Os presidentes das delegações regionais.

3- A direção nacional executiva é eleita após eleições nacionais, de ato único realizado no mesmo dia, com a apresentação da lista vencedora à assembleia-geral eleitoral do sindicato.

4- A direção nacional executiva da OSP/PSP eleita tem um mandato de quatro anos, podendo ser reeleita por mandatos sucessivos.

Artigo 30.º

Funcionamento

1- A direção nacional executiva da OSP/PSP é exercida colegialmente por:

- a) Presidente nacional;
- b) Vice-presidentes nacionais da região (Norte, Centro e Lisboa Sul e Ilhas);
- c) Tesoureiro;
- d) Secretário nacional;
- e) Presidente do departamento jurídico nacional;
- f) Presidente do departamento de comunicação nacional;
- g) Presidentes das delegações regionais.

2- Apenas os membros da direção nacional executiva constantes do número 1, deste artigo têm voto deliberatório, nas tomadas de decisão da direção nacional executiva.

3- Os membros da direção nacional executiva referidos no número 2, deste artigo, reúnem em sessão plenária duas vezes por ano ou extraordinariamente sempre que convocada pelo presidente.

4- As reuniões da direção nacional executiva são coordenadas pelo seu presidente e nas suas ausências ou impedimentos por um dos seus vice-presidentes, a escolher por deliberação, no início da reunião.

5- As deliberações da direção nacional executiva são adotadas por maioria simples, de todos os membros presentes, sendo que, em caso de empate na votação, o presidente, ou em seu impedimento quem o substitua, tem voto de qualidade deliberativa.

6- Em caso de impedimento inopinado, os membros da direção nacional executiva constantes no número 2, deste artigo, devem por escrito delegar a sua função, representatividade e poder de voto deliberativo, em outro dirigente do mesmo departamento ou delegação.

7- A direção nacional executiva pode reunir de forma restrita para tratar de questões sensíveis do sindicato.

8- O presidente, da direção nacional executiva, sempre que julgue por conveniente, poderá integrar na reunião de direção nacional executiva outros membros da direção nacional executiva, o presidente do conselho fiscal ou o presidente da assembleia geral, como órgãos consultivos.

Artigo 31.º

Competências

1- São competências da direção nacional executiva:

- a) Dirigir, estruturar e supervisionar a atividade sindical ao nível nacional;
- b) Apreciar e submeter à assembleia-geral o relatório e contas;
- c) Requerer a convocação da assembleia-geral para resolver os assuntos que julgue dever submeter;
- d) Representar o sindicato junto da estrutura hierárquica da PSP, de órgãos de soberania e outras entidades ou instituições nacionais ou estrangeiras;
- e) Gerir e administrar os bens do sindicato e transitando por inventário à direção nacional executiva que lhe suceder, no prazo de 30 dias a contar da tomada de posse;

f) Executar e fazer executar as disposições destes estatutos, as deliberações da assembleia-geral e desta direção nacional executiva, assim como, os regulamentos internos elaborados e aprovados, pela direção nacional executiva;

g) Elaborar projetos de propostas, em defesa dos interesses profissionais, sociais, económicos e culturais dos seus sócios e apresentar às entidades competentes;

h) Requerer informação e disposição, em defesa dos interesses profissionais, sociais, económicos e culturais dos seus sócios junto das entidades competentes;

i) Interpor ações no tribunal competente em defesa dos interesses profissionais, sociais, económicos e culturais do coletivo dos seus sócios;

j) Exercer as funções disciplinares que lhe competem nos termos estatutários, designadamente ordenar a instauração de processos disciplinares e concretizar as decisões;

k) Decidir sobre pedidos diversos dos sócios;

l) Decidir sobre a concessão de apoio jurídico ou psicológico, requerido pelos sócios, nos termos do presente estatuto;

m) Aceitar os pedidos de admissão de sócios;

n) Executar reuniões com todos os membros da direção nacional executiva, sempre que julgue por conveniente;

o) Elaborar e aprovar regulamentos internos;

p) Zelar por garantir aos sócios a mais completa informação sindical;

q) Contratar funcionários do sindicato, fixar remunerações e exercer em relação a eles, o poder disciplinar, de acordo com as disposições legais;

r) Constituir mandatário, através de documento próprio que estabeleça os poderes conferidos, para a realização de determinados atos;

s) Executar e requerer todos os atos necessários à concretização dos objetivos sindicais e deliberar sobre todas as matérias que não sejam da competência de outros órgãos do sindicato;

t) Executar e requerer todos os atos necessários à concretização dos objetivos do sindicato e deliberar sobre todas as matérias que não sejam da competência de outros órgãos do sindicato;

u) Consumar e aprovar regulamentos, que visem reger a atividade dos departamentos, serviços e ações do sindicato que, não se encontre prevista nos presentes estatutos;

v) Nomear delegados sindicais entre os sócios ou membros da direção nacional executiva, em acumulação de funções, para representação do sindicato, nas unidades orgânicas;

w) Nomear como membros de pleno direito, da direção nacional executiva, qualquer sócio;

x) Substituir, alterar ou exonerar do cargo qualquer membro da direção nacional executiva, após votação favorável de pelo menos 75 %, dos membros com direito a voto deliberatório;

y) Proceder à criação ou extinção de delegações regionais, onde justificar, supervisionado e coordenando com poder hierárquico.

2- As mudanças de cargo previstas na alínea y) do número anterior só devem ocorrer por:

- a) Vontade própria do dirigente;
- b) Decisão disciplinar;

c) Por razões de eficácia ou eficiência, visando o melhor desempenho da estrutura sindical ou o aproveitamento das potencialidades do dirigente.

Artigo 32.º

Departamentos

São departamentos da direção nacional executiva:

- a) Presidência;
- b) Tesouraria;
- c) Secretaria nacional;
- d) Departamento jurídico;
- e) Departamento de comunicação;
- f) Delegações regionais.

Artigo 33.º

Presidência

1- A presidência é exercida pelo presidente, com a colaboração dos vice-presidentes, Norte, Centro e Lisboa, Sul e Ilhas, da direção nacional executiva;

2- Cabe à presidência:

- a) Representar ou providenciar a representação do sindicato;
 - b) Supervisionar e coordenar todos os departamentos da direção nacional executiva;
 - c) Supervisionar e coordenar todas as delegações regionais;
 - d) Organizar, estruturar e desenvolver todos os processos disciplinares, aos sócios, no sindicato e propor à direção nacional executiva, a respetiva pena ou absolvição, a ser deliberada, por maioria simples, pela direção nacional executiva.
- 3- O presidente é o rosto do sindicato, sendo o órgão máximo, da direção nacional executiva do sindicato, cabendo à sua competência:

- a) Coordenar os vice-presidentes nacionais da região (Norte, Centro e Lisboa, Sul e Ilhas);
- b) Assegurar a gestão corrente do sindicato, com o tesoureiro;
- c) Estruturar e supervisionar a secretaria nacional, administrado pelo secretário-geral;
- d) Estruturar e supervisionar o departamento de comunicação, administrado pelo presidente da comunicação;
- e) Estruturar e supervisionar o departamento jurídico, administrado pelo presidente do departamento jurídico;
- f) Estruturar e supervisionar as delegações regionais, com o apoio do respetivo vice-presidente e administrado pelo presidente de delegação;
- g) Nomear qualquer membro da direção nacional executiva, a cargo de direito a voto deliberatório, aquando da cessação de funções, demissão ou exoneração do cargo, de qualquer membro da direção nacional executiva, com direito a voto deliberatório.

4- Os vice-presidentes são:

- a) Vice-presidente Norte, com jurisdição nas regiões de Viana do Castelo, Vila Real, Braga, Bragança, Porto, Aveiro;
- b) Vice-presidente Centro, com jurisdição nas regiões de

Viseu, Guarda, Coimbra, Leiria, Santarém, Castelo Branco;

c) Vice-presidente Lisboa, Sul e Ilhas, com jurisdição nas regiões de Faro, Beja, Évora, Portalegre, Setúbal, Lisboa, Açores e Madeira.

5- Os vice-presidentes exercem as suas funções sob hierarquia, em coordenação e colaboração direta com o presidente, cabendo à sua competência:

- a) Coadjuvar o presidente;
- b) Representar o sindicato quando lhes for delegada essa competência;
- c) Zelar pela coordenação do exercício sindical da sua área de jurisdição;
- d) Substituir o presidente nas suas ausências, quando lhe for delegada essa competência.

6- O presidente pode delegar representatividade em qualquer membro da direção nacional executiva.

7- Os vice-presidentes podem delegar a sua representatividade em qualquer membro da direção nacional executiva, dando prevalência a elemento que pela função que desempenha ou local de serviço, esteja mais habilitado para empossar essa representação.

Artigo 34.º

Tesouraria

- 1- A tesouraria é composta por um tesoureiro.
- 2- Poderão ainda integrar a tesouraria outros dirigentes, nomeados pela direção nacional executiva.
- 3- Compete à tesouraria:
- a) A consumação e gestão dos pagamentos do sindicato;
 - b) A gestão da conta bancária do sindicato;
 - c) O arquivamento de comprovativos de pagamentos;
 - d) O registo dos pagamentos e das receitas do sindicato.

Artigo 35.º

Secretaria nacional

- 1- A secretaria nacional é composta por um secretário nacional.
- 2- Poderão ainda integrar a secretaria nacional outros dirigentes, nomeados pela direção nacional executiva.
- 3- Nos termos dos presentes estatutos, pode ser contratado pessoal para exercer funções na secretaria nacional, designadamente para exercer funções de secretaria na elaboração, reencaminhamento e expedição de correspondência ou na redação de atas das reuniões, dos vários departamentos nacionais.
- 4- Compete à secretaria nacional:
- a) A organização de todos os documentos logísticos e administrativos do sindicato;
 - b) A gestão da base de dados dos sócios, o envio e a receção da correspondência do sindicato, para os sócios e para outras entidades;
 - c) Proceder à manutenção e atualização de todos os documentos e dados dos sócios, ao nível nacional;
 - d) Elaborar e arquivar as atas das reuniões, da direção nacional executiva, bem como apresentá-las nas reuniões subsequentes para serem lidas, achadas conforme ou retificadas.

Artigo 36.º

Departamento jurídico nacional

1- O departamento jurídico é composto por um presidente.
2- Poderão ainda integrar o departamento jurídico outros dirigentes, nomeados pela direção nacional executiva.

3- Compete ao departamento jurídico:

a) Analisar as normas policiais internas e toda a legislação com interesse do sindicato e dos seus sócios;

b) Coordenar o apoio jurídico concedido aos sócios, nos termos dos presentes estatutos;

c) Analisar o direito a apoio jurídico do sócio e em caso de dúvida na concessão remete à presidência para decisão;

d) Analisa a necessidade de apoio financeiro ao sócio, pela gravidade, viabilidade de recurso em tribunal e fatos apurados e remete à presidência para ser tomada decisão final, na direção nacional executiva, por maioria simples.

4- O departamento jurídico organiza, estrutura e desenvolve todos os processos disciplinares, no sindicato e propõe à direção nacional executiva, a respetiva pena ou absolvição, a ser deliberada em reunião conjunta da direção nacional executiva.

5- O presidente da OSP/PSP pode delegar a representação no presidente do departamento jurídico do sindicato em processos nos tribunais e da direção nacional executiva, em recursos disciplinares dos sócios, por parte dos sócios à assembleia-geral.

Artigo 37.º

Departamento de comunicação nacional

1- O departamento de comunicação é constituído por um presidente.

2- Poderão integrar esta composição outros dirigentes, nomeados pela direção nacional executiva.

3- Compete ao departamento de comunicação:

a) Operar o contacto com os órgãos de comunicação social;

b) A gestão dos comunicados do sindicato;

c) Administrar a páginas do sindicato, nas redes sociais;

d) Administrar o canal YouTube, do sindicato;

e) Convocar e preparar conferências de imprensa;

d) Supervisionar o site do sindicato;

e) Pesquisar e informar a direção nacional executiva de todos os assuntos de comunicação de interesse ao sindicato, ao sindicalismo e aos polícias.

Artigo 38.º

Delegações regionais

1- As delegações regionais são órgãos executivos regionais do sindicato, por nomeação e sob a hierarquia da direção nacional executiva nacional e serão compostas pelo menos por um presidente de delegação.

2- As delegações regionais podem reunir localmente com os sócios, sempre que necessário, para melhor perceção e resolução dos assuntos sindicais locais, com o conhecimento, orientações e supervisão da direção nacional executiva.

3- Os membros das delegações regionais podem reunir e representar o sindicato sempre que necessário, junto da hierarquia da PSP, órgão governamentais ou outras entidades, com vista a resolução de assuntos sindicais, eventos de interesse ou acordos, com o conhecimento, orientações e supervisão da direção nacional executiva, sempre que seja delegada essa competência.

4- As delegações regionais podem organizar eventos regionais, com o conhecimento, orientações e supervisão da direção nacional executiva.

5- Cabe às delegações regionais assegurar a gestão dos sócios ao nível regional e remeter as fichas de inscrição, para a secretaria da direção nacional executiva, bem como, dar parecer quando solicitado pela direção nacional executiva, sobre propostas de admissão de sócios das respetivas regiões.

6- Os presidentes de delegação devem ser coadjuvados pelos membros das respectivas delegações regionais para assegurar que sejam desempenhadas com zelo todas as tarefas, que lhes sejam delegadas e elaborar e manter atualizado o inventário de bens da delegação.

CAPÍTULO IV

Da eleição dos corpos gerentes

Artigo 39.º

Capacidade eleitoral

1- O órgão titular da capacidade eleitoral é a assembleia-geral eleitoral, a qual é constituída por todos os sócios, no pleno uso dos seus direitos sindicais e que tenham as suas quotas pagas, até ao mês anterior ao, da elaboração dos cadernos eleitorais.

2- Só poderão candidatar-se a eleições, através de lista, os sócios no pleno uso dos seus direitos sindicais e inscritos há mais de seis meses no sindicato.

3- Só poderão votar em ato eleitoral os sócios que estejam inscritos há mais de três meses, no sindicato.

Artigo 40.º

Organização do processo eleitoral

Na organização do processo eleitoral, compete à mesa da assembleia-geral eleitoral:

a) Marcar data das eleições, com 60 dias de antecedência em relação ao período em que, termine o mandato, dos órgãos a substituir;

b) Convocar a assembleia-geral eleitoral nos termos do artigo 26.º, dos presentes estatutos;

c) Organizar os cadernos eleitorais e apreciar as reclamações sobre eles apresentadas.

Artigo 41.º

Cadernos eleitorais

Os cadernos eleitorais serão afixados na sede do sindicato e nas delegações regionais até oito dias após a data do aviso convocatório da assembleia-geral eleitoral.

Artigo 42.º

Candidaturas

1- A apresentação de candidaturas só poderá ser realizada através da apresentação de uma lista composta por um mínimo de 30 % de assinaturas de sócios ao nível da lista nacional, contendo essa lista o nome completo do sócio, o número de sócio, o número de cartão do cidadão e a assinatura do sócio. A apresentação das candidaturas abrange obrigatoriamente toda a direção nacional executiva, com poder de voto deliberativo.

2- As listas serão apresentadas até ao 30.º dia anterior à data marcada para as eleições, sendo na mesma altura designada os seus representantes à comissão eleitoral e entregue o programa de ação.

3- A direção nacional executiva apresentará obrigatoriamente uma lista de candidatos ao ato eleitoral seguinte, que poderá retirar ou não, caso houver outras listas concorrentes à direção nacional executiva.

4- O presidente da mesa da assembleia-geral providenciará, dentro dos cinco dias posteriores ao termo do prazo para apresentação das listas, sua fixação na sede do sindicato nas delegações regionais em local visível para consulta por todos os associados.

Artigo 43.º

Comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral é constituída por um mínimo de cinco associados, no pleno uso dos seus direitos sindicais, em representação de todas as listas de candidatos, sendo presidida, pelo presidente da mesa da assembleia-geral.

2- Com exceção do presidente da assembleia-geral, os candidatos à direção nacional executiva não podem fazer parte da comissão eleitoral.

3- A comissão eleitoral é empossada pela mesa da assembleia-geral eleitoral.

a) Compete à comissão eleitoral:

b) Conferir as condições de elegibilidade dos candidatos e de regularidade das listas concorrentes;

c) Receber todas as reclamações, decidindo sobre estas, no prazo de 48 horas, sobre todas as reclamações recebidas;

d) Dar conhecimento imediato ao mandatário da lista, em que forem reconhecidas irregularidades, para as corrigir num prazo máximo de 5 dias seguidos, a contar da data da comunicação;

e) Proceder, nas vinte e quatro horas seguintes ao prazo concedido nos termos da alínea anterior, à proclamação de aceitação definitiva das candidaturas;

f) Fiscalizar todo o processo eleitoral;

g) Assegurar o apuramento e manter em funcionamento as mesas de voto;

h) Deliberar sobre qualquer recurso interposto do ato eleitoral, no prazo máximo de 48 horas, com o quórum dos membros no ato de deliberação;

i) Informar a mesa da assembleia-geral dos resultados definitivos do ato eleitoral, nas 24 horas seguintes, à resolução de eventuais recursos.

Artigo 44.º

Recurso

1- Do ato eleitoral cabe recurso para a comissão eleitoral, no prazo de 48 horas.

2- Das decisões da comissão eleitoral, quanto à aceitação de listas candidatas a eleições, resultados eleitorais fraudulentos e outras situações análogas, cabe como último recurso das candidaturas, o apelo para a realização de uma assembleia-geral extraordinária solicitada por requerimento escrito pelo mandatário da lista diretamente ao presidente da assembleia-geral, que terá de deliberar, num prazo máximo de 48 horas, após o pedido de recurso.

3- Para a decisão sobre o recurso referido no número anterior, terá obrigatoriamente de haver quórum deliberativo dos membros da mesa da assembleia-geral, não podendo ser tomada por nenhum membro, a título individual.

Artigo 45.º

Campanha eleitoral

1- O período de campanha eleitoral inicia-se no 30.º (trigésimo) dia antes do ato eleitoral e termina 48 horas antes da realização deste.

2- A utilização dos serviços do sindicato deve ser assegurada equitativamente às diferentes listas concorrentes às eleições, através da disponibilização aos respetivos mandatários do número de sócios por região.

Artigo 46.º

Modo de voto

1- A votação pode ser feita em modo de voto eletrónico, via e-mail, pelo mail profissional do sócio, para o mail criado para o ato eleitoral e em mesas de voto.

2- Sempre que possível, podem funcionar mesas de voto, em todas as esquadras ou comandos onde exerçam a atividade mais de 15 (quinze) sócios eleitores, bem como, nas delegações e sede do sindicato ou em locais considerados mais convenientes.

3- As assembleias de voto abrirão uma hora antes e fecharão uma hora depois do período normal de trabalho do estabelecimento, sempre que possível, ou funcionarão das 8h00 às 19h00 no caso da sede e delegações.

4- Cada lista poderá credenciar um elemento, para cada uma das mesas de voto até 5 dias antes das eleições.

5- O presidente da assembleia-geral eleitoral deverá indicar um representante para cada mesa de voto, à qual presidirá.

Artigo 47.º

Votação

1- O voto é pessoal, direto e secreto.

2- Não é permitido o voto por procuração.

3- Os votos serão contabilizados pelos membros da comissão eleitoral, e terão uma designação no topo de votação nacional.

4- No ato de voto, o sócio deverá estar munido do seu da sua identificação policial e civil, por forma a aferir a sua idoneidade, no processo eleitoral e garantir a sua elegibilidade.

CAPÍTULO V

Dos delegados sindicais

Artigo 48.º

Delegados sindicais

1- Os delegados sindicais são nomeados pela direção nacional executiva, em concordância com o disposto na legislação sindical da PSP.

2- Sem prejuízo do disposto na alínea y) do número 1 do artigo 32.º do presente estatuto, os delegados podem ser exonerados por decisão, por maioria simples, da direção nacional executiva, com poder de voto deliberativo.

3- Os delegados sindicais cessam o seu mandato:

- a) No fim de cada ano civil;
- b) A pedido do próprio, ou;
- c) Por exoneração.

4- Compete aos delegados sindicais:

- a) Estabelecer a ligação entre a direção nacional executiva do sindicato e os sócios que representam;
- b) Difundir os objetivos do sindicato e informação da atividade sindical nos locais de trabalho;
- c) Defender os interesses dos associados, nos locais de trabalho;
- d) Participar nas reuniões, para que forem convocados.

CAPÍTULO VI

Do regime financeiro

Artigo 49.º

Receitas e património

1- É considerado o exercício anual o corresponde à duração de um ano civil.

2- São receitas do sindicato:

- a) O produto das quotas e joias;
- b) As doações ou legados;
- c) Subsídios ou donativos, que legalmente lhe possam ser atribuídas.

3- Os valores recebidos serão depositados, em conta bancária do sindicato.

4- Os levantamentos serão efetuados por meios de cheques, comprovativo multibanco ou meios digitais, com comprovativos em papel devidamente assinados pelo tesoureiro e por outro membro da direção nacional executiva, por forma a poderem ser avaliados.

5- Quando as delegações regionais disponham de verbas

adjudicadas, o movimento dessas verbas será efetuado, através da conta bancária do sindicato, em conformidade com o disposto no número 4 e após requisição escrita do presidente da delegação regional.

6- O património da OSP/PSP é composto por todos os bens móveis e imóveis e rendimento desses mesmos bens.

7- Sem prejuízo do disposto no artigo 54.º dos presentes estatutos, o património da OSP/PSP, não pode ser dividido ou partilhado.

Artigo 50.º

Despesas

As despesas do sindicato são as que resultam do cumprimento dos estatutos e dos regulamentos internos e todas as que sejam indispensáveis à realização dos seus fins.

Artigo 51.º

Vinculação

A OSP/PSP, vincula-se desde que os respetivos documentos sejam assinados por, no mínimo dois dirigentes, sendo obrigatoriamente um deles o presidente da direção nacional executiva ou o membro responsável pelo departamento fiscal nacional.

CAPÍTULO VII

Alteração dos estatutos

Artigo 52.º

Modo de alteração

1- Os presentes estatutos só podem ser alterados em assembleia geral expressamente convocada para o efeito, sendo que a proposta de alteração terá de ser aprovada por maioria simples, dos presentes na reunião da referida assembleia.

2- O projeto de alteração deverá ser afixado na sede e delegações e assegurada a sua divulgação entre os sócios, pelo menos com 10 dias de antecedência, em relação à assembleia-geral referida, no número anterior.

CAPÍTULO VIII

Extinção da OSP/PSP

Artigo 53.º

Fusão, extinção ou qualquer outra transformação

No caso de fusão, dissolução ou qualquer outra transformação que implique decisão sobre património da OSP/PSP, a assembleia-geral deliberará sobre o destino a dar a todos, ou a parte dos bens e seu património, sob proposta da direção nacional executiva, sendo que nenhum sócio poderá receber, a qualquer título, bens ou património do sindicato.

CAPÍTULO XIX

Disposições gerais e transitórias

Artigo 54.º

Regulamentação

A regulamentação da atividade dos departamentos, serviços e ações do sindicato que, não se encontre prevista nos presentes estatutos será feita em regulamento próprio, discutido e aprovado, pela direção nacional executiva.

Artigo 55.º

Interpretação e pareceres

1- A OSP/PSP é a proprietária intelectual do presente estatuto, sendo que apenas este sindicato poderá esclarecer qualquer dúvida, que possam existir, sobre o mesmo.

2- Não é autorizada a elaboração de interpretações ou pareceres sobre o presente estatuto efetuadas por entidades externas à OSP/PSP, designadamente pelo Ministério da Administração Interna ou pela direção nacional da PSP.

3- Qualquer necessidade de esclarecimento ou parecer sobre o presente estatuto, deverá ser solicitado à secretaria da direção nacional executiva que, no prazo de 30 dias, prestará a informação necessária.

4- Nos casos omissos prevalece a legislação vigente e os princípios gerais de direito.

Artigo 56.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor imediatamente, após a sua aprovação, em assembleia geral.

ANEXO I

Símbolo da Organização Sindical dos Polícias OSP/PSP



Registado em 29 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 25, a fl. 1 do livro n.º 3.

Sindicato de Polícia pela Ordem e Liberdade - SPPOL - Alteração

Alteração aprovada em 30 de maio de 2022, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2020.

SECÇÃO C

Da direção nacional

Artigo 36.º

(Constituição)

1- A direção nacional é um órgão colegial de administração do sindicato e é constituída por duzentos e oitenta e dois membros: Um presidente, 13 vice-presidentes, 1 tesoureiro, 141 secretários, 126 vogais, todos com poderes executivos de acordo com a lei em vigor.

2- Se algum dos membros da direção nacional estiver impedido do exercício das suas funções a direção designará qual dos membros o substitui.

Artigo 37.º

(Competência da direção)

1- Compete à direção nacional gerir o sindicato, tendo competência exclusiva nacional e plenos poderes não delegados de representação, incumbindo-lhe:

- a) Representar o sindicato em juízo e fora dele;
- b) Garantir a efetivação dos direitos dos associados;
- c) Elaborar e apresentar anualmente, até 31 de março do ano seguinte, à assembleia-geral, o relatório e contas do ano anterior e, até 30 de novembro, o plano e orçamento para o ano seguinte;
- d) Administrar os bens, gerir os fundos e dirigir o pessoal do sindicato de acordo com as normas legais e regulamentos internos nos termos da lei;
- e) Organizar o quadro do pessoal e contratar e gerir pessoal do sindicato;
- f) Zelar pelo cumprimento das leis, do estatuto e das deliberações dos órgãos do sindicato;
- g) Deliberar sobre a admissão, demissão, exclusão e readmissão dos associados;
- h) Requerer a convocação da assembleia geral extraordinária;
- i) Submeter à apreciação e aprovação da assembleia-geral, os assuntos sobre que, estatutariamente, se deva pronunciar ou que voluntariamente queira apresentar;
- j) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do SPPOL;
- k) Discutir, negociar e assinar as convenções colectivas de trabalho, e consultar, pelos meios que julgar convenientes ou necessários, para as categorias hierárquicas dos polícias por elas abrangidos;
- l) Dinamizar e coordenar a ação dos delegados sindicais;

- m) Regulamentar as atribuições dos delegados sindicais que julguem conveniente, em conformidade com a lei;
 - n) Criar a comissões assessoras que considere necessárias;
 - o) Elaborar as atas das suas reuniões;
 - p) Dar execução às deliberações da assembleia-geral;
 - q) Propor delegados e a criação de delegações regionais.
- 2- A direção nacional, reúne ordinariamente trimestral-

mente e extraordinariamente por convocação do presidente ou por maioria dos seus membros.

Registado em 30 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 26, a fl. 1 do livro n.º 3.

II - DIREÇÃO

Sindicato de Polícia pela Ordem e Liberdade - SPPOL - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 30 de maio de 2022 para o mandato de quatro anos.

Nome	Cargo
José António Roseiro Teixeira	Presidente
Luís Miguel Dias Gaspar	Vice-presidente
Daniel Pala Teixeira	Vice-presidente
José Patrício Nogueira Camacho	Vice-presidente
Eduardo Manuel Nóbrega da Silva	Vice-presidente
Roberto Bruno Pereira Andrade	Vice-presidente
Jorge Manuel Ribeiro Carvalho	Vice-presidente
Diana Flor Bandeira Ribeiro	Vice-presidente
Celso Pereira Afonso	Vice-presidente
José Manuel Baptista Félix	Vice-presidente
Jorge Miguel Tripa Carvalho	Vice-presidente
José Joaquim Sousa Catalão	Vice-presidente
João Carlos Fernandes Branco	Vice-presidente
Hugo Filipe Costa Moreira	Vice-presidente
Marco Luís Dias de Almeida	Tesoureiro
Pedro Alexandre Pereira Rodrigues Figueiredo	Secretário
Marina da Conceição Ferreira Santos	Secretário
Pedro Ricardo Gameiro de Freitas	Secretário
Carlos Diogo Ribeiro Pereira	Secretário

Paulo Jorge Serra Clemente	Secretário
José Manuel da Siva Rodrigues	Secretário
Paulo Ricardo Henriques Ferreira	Secretário
Frederico Duarte Santos	Secretário
Jorge Alexandre Pinto Loureiro	Secretário
Nuno Filipe Almeida Cardoso	Secretário
Francisco Castro Nunes	Secretário
João Luís Henriques Ferreira	Secretário
Vítor Manuel Conceição Rocha	Secretário
Mário João Marques Figueiredo	Secretário
João Manuel Pina Almeida	Secretário
José Carlos Ferreira Cardoso	Secretário
Rui Gonçalo Pereira da Cunha de Oliveira Tomé	Secretário
Paulo Jorge Ferreira Rosa	Secretário
Fernando José Rodrigues Santos	Secretário
José Carlos Pedrógam de Jesus	Secretário
Paulo Vítor de Oliveira Marques Maia	Secretário
João Carlos Freitas Eduardo	Secretário
Francisco Renato Baptista Gouveia	Secretário
Nuno Miguel Capelas Pissarra da Fonseca	Secretário
Argentino Alves Martins Gonçalves	Secretário
José Carlos Nóbrega da Silva	Secretário
Jorge Manuel Teixeira Gonçalves	Secretário
Nuno Manuel Botelho do Amaral	Secretário

António Sérgio Marques da Cunha	Secretário
Daniel do Rosário Bernardo	Secretário
Tiago Nuno Carvalho	Secretário
Sandra Adelina Coelho Bacalhau Justino	Secretário
José António Vitória Domingos	Secretário
José António Ferreira Simões	Secretário
Saul César Afonso Sendim	Secretário
Nuno Ricardo Pires Gavazzi	Secretário
Nuno Manuel Domingos Videira	Secretário
Raul Correia Pena	Secretário
António Manuel dos Loios Quintas	Secretário
Pedro de Mesquita Pimentel	Secretário
Pedro Miguel Lopes D'Ávila e Sousa	Secretário
Joaquim Manuel Oliveira Anastácio	Secretário
Dalmo Filipe Caldas Bezerra	Secretário
Domingos João Fidalgo de Sousa Antunes	Secretário
José Manuel Ferreira Gonçalves	Secretário
Ricardo Manuel Vieira Pereira	Secretário
Rui Miguel Rodrigues Milheiro	Secretário
Rui Pedro Fernandes da Cruz Sá	Secretário
Paulo Luís Piçarra	Secretário
Sandra Maria Fernandes Almeida Ferreira	Secretário
Jorge Manuel Lacão Chambel	Secretário
Ricardo Gil Marques de Abreu	Secretário
João Pedro Coutinho Oliveira Pavia	Secretário
Paulo Sérgio Cabral Simões	Secretário
João Pedro Brunido Ribeiro	Secretário
Armando Miguel Almeida da Mera	Secretário
José Luís Lourenço da Cruz	Secretário
Sónia Isabel Antunes Freire	Secretário
Humberto José Maia de Freitas	Secretário
Nuno Miguel Barrento da Mata	Secretário
Tatiana dos Santos Oliveira Carrilho	Secretário

Sérgio Augusto Cortez Martins	Secretário
Carlos Manuel Lopes Nogueira	Secretário
Carlos Henrique de Sousa Teixeira	Secretário
Luís Miguel Lopes Carrilho	Secretário
Fernando Manuel Craveiro Neves	Secretário
Luís Miguel Pereira de Oliveira	Secretário
Miguel Saltão Loureiro	Secretário
Luís Miguel Bastos da Cruz	Secretário
Marco António Ramos Costa	Secretário
António José da Cruz Rodrigues	Secretário
José Marcelino Quintiliano Guerreiro	Secretário
Carlos Alberto Sanches Fradinho	Secretário
Américo Manuel Gonçalves Imperadeiro	Secretário
Carlos Miguel da Silva Lopes	Secretário
Rui Miguel Carvalho Abreu	Secretário
Orlando Luís Ribeiro Monteiro	Secretário
Miguel Nunes Lourenço	Secretário
António Manuel Varela Lima	Secretário
José Luís Ferreira Gonçalves	Secretário
Ricardo Jorge de Brito Lopes	Secretário
Paulo Emanuel Alves Castanheira	Secretário
Mário Jorge Gaspar Marques	Secretário
António Fernando Morgado Ladeiro	Secretário
António Carlos Antunes dos Reis Parente	Secretário
Bruno Barata Oliveira	Secretário
Pedro Tiago Francisco Rodrigues	Secretário
Rui Miguel Brigolas Pisco	Secretário
Sandro Miguel Leitão de Andrade	Secretário
Ângelo Dinis Pires Pereira	Secretário
Ricardo Manuel Lourenço da Silva	Secretário
Carlos Manuel Antunes da Rocha	Secretário
Orlando José Pereira Neto	Secretário
André Antunes Ribeiro	Secretário
Daniel Ricardo Andrade Bexiga	Secretário

Diogo Filipe Pereira Gago	Secretário
Tiago Alexandre Nunes Marracho Pinto	Secretário
Tiago André Patrício das Neves	Secretário
Samuel Filipe Marques Correia	Secretário
Hugo Miguel Teixeira Simões	Secretário
André Miguel Nóbrega de França	Secretário
Hélder Guilherme Silva Lemos	Secretário
Ricardo Alexandre Cardoso Oliveira	Secretário
Mário André Pinto Rodrigues	Secretário
Gabriel Silva Oliveira	Secretário
Mário João Subtil Correia Durão	Secretário
José António Clara Fernandes	Secretário
Rui Danil Cruz Lima Monteiro	Secretário
Luís António Borges Rodrigues	Secretário
João José Fernandes de Oliveira	Secretário
António José Marques Lopes	Secretário
Pedro Miguel Montalvão Quintela do Amaral	Secretário
Sandra Marques Martins Alves	Secretário
Sandra Patrícia Teles Carreira	Secretário
Artur Jorge Gomes Serrão	Secretário
Carlos António Ferreirinho dos Santos	Secretário
Carlos José Lopes Rodrigues	Secretário
José Manuel Melranha Barbas	Secretário
Carlos Manuel Barradinhas Marques	Secretário
José Ivo Sousa Sacramento	Secretário
Marcelo Felizardo de Jesus Rasteiro	Secretário
Nuno Miguel Ferreira Grise	Secretário
Davide Manuel Fernandes Saragoça	Secretário
Carlos Manuel Macareno Cardoso	Secretário
António José Esteves do Nascimento Mateus	Secretário
Márcio Andriano Silva Mendonça	Secretário
José Filipe Simões Duarte	Secretário
Tibúrcio Fernandes Parra Marcos	Secretário

Pedro Miguel da Costa Dias	Secretário
Nuno Alexandre da Cruz	Secretário
Daniel Filipe Ferreira	Secretário
Marco André Carrapito	Secretário
Paulo Jorge Martins Saraiva	Secretário
Tiago Alexandre Silva Gomes	Secretário
José Rafael Silva Ramos	Secretário
José Luís Gomes Ferreira	Secretário
Diogo Miguel Velosa Sousa	Secretário
André João Sousa	Secretário
Inácia Jesus da Silva Lourenço	Secretário
Adélito de Jesus Neves de Melo	Secretário
António Manuel da Fonseca Giro	Secretário
Elisabete Marina Nóbrega Santos	Vogal
Bruno Manuel Neves Barradas	Vogal
Alberto José Gomes Monteiro	Vogal
Bruno Miguel Garcia Pimenta	Vogal
Magno João Rodrigues Aguiar	Vogal
Paulo Nuno Gouveia Mendonça	Vogal
Carlos Valter Spínola Pontes	Vogal
Fabiana Fátima Ribeiro de Ornelas	Vogal
Roberto Carlos Correia	Vogal
José Eugénio de Freitas Ferreira	Vogal
José Manuel Viríssimo da Câmara	Vogal
Nélio Pires de Noronha	Vogal
Manuel José Saradinha Mendes	Vogal
João Paulo Ferrer de Abreu	Vogal
José Antonio Nunes Andrade	Vogal
Frederico José Pestana de Jesus	Vogal
Hélder Nuno Carvalho Trindade	Vogal
Gonçalo Nuno Sousa Pereira	Vogal
João Arlindo de Sá	Vogal
Vítor Nuno Teixeira de Freitas	Vogal
Luis Miguel Pestana Ornelas	Vogal

João Arlindo Ornelas Sousa	Vogal
Nelson Manuel Teixeira Alves	Vogal
Jorge Herculano Tem-Tem	Vogal
Paulo Alexandre Afonso Refega	Vogal
Luís Miguel Lucas Afonso	Vogal
Pedro Jorge Aparício Coelho	Vogal
Miguel Ângelo dos Santos Nunes	Vogal
João Manuel Gouveia Rodrigues	Vogal
Marco Paulo Vieira Gomes	Vogal
António Manuel Santos Ferraz	Vogal
António Gaspar Ramos	Vogal
José Cristiano Mesquita Rodrigues	Vogal
José Manuel de Campos Amâncio	Vogal
João Carlos Simões Oliveira	Vogal
Pedro Miguel Nunes Costa	Vogal
Tiago Joel dos Santos Bento	Vogal
Miguel Ângelo Ferreira Lopes	Vogal
David Oliveira Augusto	Vogal
Bruno Miguel Guedes Borges	Vogal
Pedro Manuel Batista Figueiredo	Vogal
Vítor Manuel Roque Martins	Vogal
Octávio Luís Gonçalves Rodrigues	Vogal
Vagner Sancho Ascensão Camacho	Vogal
Roberto Sérgio Teixeira Reboło	Vogal
Isabel Rubina Perestrelo Silva	Vogal
Décio Bruno Caldeira Basilio	Vogal
Elvio de Jesus Gomes Henriques	Vogal
Marco António Rodrigues Gonçalves	Vogal
José António de Barros Rodrigues	Vogal
Emanuel Gonçalves Gouveia	Vogal
Bruno Gabriel Gomes Abreu	Vogal
Vítor Dinarte Henriques de Freitas	Vogal
Rui Miguel Rodrigues Correia	Vogal
Luís Manuel Guerreiro	Vogal

Vítor Miguel Antunes Patrício	Vogal
Luís Filipe da Silva Mateus	Vogal
Tiago Miguel de Sousa Amorim	Vogal
Luís Miguel Marques Tavares	Vogal
Duarte José de Oliveira Teixeira	Vogal
Joaquim Marcos Lopes Pacheco	Vogal
Pedro Miguel Freitas Ribeiro	Vogal
Bruno Miguel Martins Garcia	Vogal
Isabel Teixeira Mariano	Vogal
Jose Antonio Leça Olival	Vogal
Marco Paulo Martins Saturnino	Vogal
Filipe Pereira Teixeira	Vogal
Paulo Fernandes Machado Mendes	Vogal
Rui Manuel Sousa Amaral Neves	Vogal
Isabel Maria de Sousa Gomes	Vogal
Jorge Miguel de Carvalho Correia	Vogal
Silvana de Jesus Simões Costa Rei	Vogal
Constantino Pedro Lima Esteves	Vogal
Álvaro João Teixeira Pinto	Vogal
António José Salvação Gouveia	Vogal
Pedro Marcos Oliveira Cruz	Vogal
Carlos Manuel Gonçalves Dias	Vogal
Paulo Jorge Miguel Botelho	Vogal
Jorge Manuel Aires Domingues	Vogal
Miguel Eusébio Gomes	Vogal
Pedro Miguel Carvalho Pereira	Vogal
Fábio Emanuel Mesquita Fernandes	Vogal
Adriano José Teixeira de Oliveira	Vogal
Luís Miguel Pinheiro Cunha	Vogal
Rui Manuel Marques Tavares	Vogal
João de Deus Ferreirade Andrade	Vogal
Rui Manuel Domingos Faustino	Vogal
Diogo Alexandre Frazão Gouveia Pinho	Vogal
Nuno Rodrigo Franciscano Lopes	Vogal

António Joaquim Barreto Pedras Maximino	Vogal
Vitor Manuel Gouveia Porto Carita	Vogal
Fernando Miguel Ferreira da Silva Ribeiro	Vogal
José Pedro Teixeira Mendes	Vogal
Ivo Miguel Martins Aral	Vogal
Martinho Augusto Mouro	Vogal
Alfredo Jorge da Silva Ferreira	Vogal
António Alberto Gracio Ferreira	Vogal
Américo Martins Pires	Vogal
Luís Martins dos Reis	Vogal
Luís Filipe da Silva Pereira	Vogal
Gilberto Ferreira do Vale	Vogal
António Manuel Pinto Vieira	Vogal
Manuel José Teixeira	Vogal
Braulio Valter Silva Gouveia	Vogal
Paulo Jorge Marques Dias	Vogal
Vítor Miguel Ribeiro Martins	Vogal
Paulo José Rodrigues Salgado Gomes	Vogal
José Lito Marmelo Freiras	Vogal
Cesar Infante Cardoso	Vogal
Tiago Manuel Terceiro Duarte	Vogal
Antonino José Barroso Grilo	Vogal
Vânia Sofia Neves Andrade	Vogal
Jorge Alberto Farias Varela	Vogal
Vítor Manuel Borges Marques	Vogal
Idílio Manuel Neves dos Santos	Vogal
Rui Manuel de Freitas Gonçalves	Vogal

Paulo Alexandre Soares Rodrigues	Vogal
Flávio Renato Alves Freitas	Vogal
José Carlos Marque	Vogal
Artur Jorge Marra Coelho	Vogal
José Alberto Figueira de Abreu	Vogal
Gonçalo Conrado Vieira da Silva	Vogal
Marcelino Lopes Mateus	Vogal
Nuno Miguel da Silva de Sousa	Vogal
João Miguel Vasconcelos Rodrigues	Vogal
Fábio Rúben Gonçalves Castro	Vogal

Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 18 de janeiro de 2022 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Presidente - Ricardo Filipe Canas Penarroias.

Vice-presidente - António Miguel dos Reis Moreira Pimpão.

Tesoureira - Antonieta Martins Tavares.

Secretária - Ana Catarina Rodrigues Dias Marques.

Secretária - Alexandra de Jesus Lourenço Rosendo.

Secretária - Rute Carla Botelho Revês.

Vogal - Eduardo Gonçalo Leal Sousa.

Vogal - Carla Susana Justino Cardoso.

Vogal - Gil Baiôa Reis.

Suplentes:

João Molina de Araújo Franco.

Francisco António Moedas Aragão.

Mónica Cristina Pinto Aguiar.

Tiago Soares dos Reis de Sequeira Nunes.

Cláudia Margarida Nóbrega Macedo de Sousa.

Luís Filipe Lopes Lemos Pereira.

Marco José França Quaresma.

Celso André Machado Câmara.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

Associação Nacional dos Ópticos - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 21 de maio de 2022 para o mandato de três anos.

Direção:

Presidente - Fernando José de Oliveira Tomaz, Óptica de Telheiras L.^{da}

Secretário - Domingos António Ferreira Correia Moço Amorim, Óptica Médica das Beiras SA.

Tesoureira - Maria Paula Pinto de Albuquerque Alves Silva, Novo Oculista de Loures L.^{da}

Membro - Daniela Maria Rodrigues Moreira Fonseca, Grupo Jorge Oculista L.^{da}

Membro - José Carlos Rodrigues de Almeida Cardoso, Centro Óptico Jardins da Parede L.^{da}

Associação Comercial e Industrial do Concelho de Alenquer - ACICA - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 17 de no-

vembro de 2021 para o mandato de dois anos.

Presidente - Rogério António Ribeiro Ferreira - Empresa, Dentiquer, L.^{da}

Área comercial:

Vice-presidente - Paula Cristina de Jesus da Silva - Empresa, Jovijoias, L.^{da}

Área industrial:

Vice-presidente - Paulo Fernando Pereira Esteves - Empresa, Móveis Dinis, L.^{da}

Área de serviços:

Vice-presidente - Fernando Beamud Garcia Arguelles - Empresa, Kotada, L.^{da}

Tesoureiro - Pedro Manuel Santos Costa - Empresa, o Janota.

Secretária - Lucinda M.^a L. Garcês da Silva - Empresa, Fernando Garcês & Silva, L.^{da}

Vogal - Vítor Manuel Roxo Sousa Leão - Empresa Frescos & Companhia.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

...

II - ELEIÇÕES

CMPEAE - Empresa de Águas e Energia do Município do Porto, EM - Eleição

Comissão de trabalhadores eleita em 15 de junho de 2022 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Carlos Gaspar Pereira da Cunha.
António Oliveira Moura.
Rui Manuel Martins de Almeida.
António Manuel Pires Ferreira.
Helena Maria Magalhães Rodrigues.

Suplentes:

Lista A:

António Fernando da Mota Cardoso Oliveira.
José Alfredo Gonçalves Costa.
Alcino Manuel Rocha Vieira da Silva.

Lista B:

Rui Pedro Rocha Moura.
António Sérgio Mendes Matos.

Registado em 1 de julho de 2022, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 54, a fl. 53 do livro n.º 2.

IP Telecom, Serviços de Telecomunicações, SA - Eleição

Composição da comissão e subcomissões de trabalhado-

res eleitas em 3 de junho de 2022 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Armando Cerqueira.
André Rio.
António Carvalho.

Suplentes:

João Fernandes.
Celso Almeida.
Augusto Correia.

Subcomissão Sul

Efectivo:

Ricardo Ramalho.

Suplente:

António Serra.

Subcomissão Norte

Efectivo:

Feliciano Amorim.

Suplente:

Pedro Carvalho.

Registado em 1 de julho de 2022, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 53, a fl. 53 do livro n.º 2.