



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 do contrato coletivo e suas alterações entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB	5
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e outras e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (comércio por grosso)	6
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (comércio a retalho de produtos alimentares)	8

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a APECA - Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade e Administração e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro - Revisão global	9
- Acordo de empresa entre a Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários Progresso Barcarenense e o Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais (SNBP) e outro	24
- Acordo de empresa entre a Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários Torrejanos e o Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais (SNBP)	45

- Acordo de empresa entre a Transportes Aéreos Portugueses, SA e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil - Alteração	61
- Acordo de empresa entre a Transportes Aéreos Portugueses, SA e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil - Acordo temporário de emergência - Alteração	61
- Acordo de empresa entre a GesLoures, Gestão de Equipamentos Sociais, EM, Unipessoal L.ª e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outro - Alteração salarial	64
- Acordo de empresa entre a Associação Académica de Coimbra - AAC e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro - Alteração salarial e outras	67
- Acordo de adesão entre a APA - Administração do Porto de Aveiro, SA e outras e o Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante (SOEMMM) ao acordo coletivo entre as mesmas entidades empregadoras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias	69
- Acordo de adesão entre a APA - Administração do Porto de Aveiro, SA e outras e o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos - STE ao acordo coletivo entre as mesmas entidades empregadoras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias	70

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

- Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP - Eleição	71
- Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Curtumes do Sul - Eleição	72

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

- ANL - Associação Nacional de Laboratórios Clínicos - Eleição	73
- Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) - Eleição	73

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

...

II – Eleições:

- Entreposto Lisboa - Comércio de Viaturas, SA - Eleição	74
- Fidelidade Assistência - Companhia de Seguros, SA - Eleição	74

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- João de Deus & Filhos, SA - Convocatória	74
--	----

II – Eleição de representantes:

- SN Maia - Siderurgia Nacional, SA - Eleição	75
- Manitowoc Crane Group Portugal, L. ^{da} - Eleição	75

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: dsrct@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 electrónico respeita aos seguintes documentos:

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

Nota:

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

SIGLAS

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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB

O contrato coletivo e suas alterações entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 21, de 8 de junho de 2021, e n.º 20, de 29 de maio de 2022, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no distrito de Beja se dediquem à atividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão do contrato coletivo na mesma área e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias nelas previstas, 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)* 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 2020. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 716 trabalhadores a tempo completo, excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais

16,8 % são mulheres e 83,2 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 592 TCO (82,7 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 124 TCO (17,3 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 16,9 % são mulheres e 83,1 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,7 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 4,8 % 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 coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica do âmbito de aplicação da extensão de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

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 21, de 17 de novembro de 2022, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, 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 do contrato coletivo e suas alterações em vigor entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 21, de 8 de junho de 2021, e n.º 20, de 29 de maio de 2022, são estendidas no distrito de Beja:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados

na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, filiados na associação sindical outorgante;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as atividades económicas referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

2- A extensão prevista na alínea a) do número anterior não é aplicável às atividades de:

a) Horticultura, fruticultura e floricultura nos concelhos de Aljezur e Odemira;

b) Abate de aves;

c) Produção de aves e ovos;

d) Suinicultura;

e) Cooperativas agrícolas;

f) Associações de beneficiários e regantes;

g) Caça.

3- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

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

2- As tabelas salariais e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de julho de 2022.

27 de dezembro de 2022 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e outras e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (comércio por grosso)

As alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e outras e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (comércio por grosso), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2022, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, exerçam a atividade de comércio de armazenagem e ou distribuição de produtos alimentares por grosso, distribuição de bebidas, armazenagem, importação e exportação de frutos, produtos hortícolas e sementes e armazenagem, importação e exportação de azeites e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que na respetiva área exerçam a mesma atividade e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, representados pela 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 pretendem 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. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2020 estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 5778 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 31,1 % são mulheres e 68,9 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 2010 TCO (34,8 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 3768 TCO (65,2 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 32,0 % são mulheres e 68,0 % 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 2,2 % 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 um decréscimo dos rácios de desigualdade calculados.

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 negociada 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 em sindicatos representados pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços, por oposição da referida federação, mantem-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 21, de 17 de novembro de 2022, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, 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 dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e outras e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (comércio por grosso), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2022, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a atividade de comércio de armazenagem e ou distribuição de produtos alimentares por grosso, distribuição de bebidas, armazenagem, importação e exportação de frutos, produtos hortícolas e sementes e armazenagem, importação e exportação de azeites e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes 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 trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços.

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 julho de 2022.

28 de dezembro de 2022 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (comércio a retalho de produtos alimentares)

As alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (comércio a retalho de produtos alimentares), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2022, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, exerçam a atividade retalhista de comércio de produtos alimentares, designadamente, bebidas, frutos e produtos hortícolas e sementes e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, representados pela 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 pretendem 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. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2020 estão abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 734 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 63,2 % são

mulheres e 36,8 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 85 TCO (11,6 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 649 TCO (88,4 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 65,0 % são mulheres e 35,0 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 2,5 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,9 % 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 um decréscimo dos rácios de desigualdade calculados.

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 negociada 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 em sindicatos representados pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços, nem a empregadores filiados na Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED, em sequência da oposição destas associações, mantem-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 21, de 17 de novembro de 2022, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho, n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, 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 dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (comércio a retalho de produtos alimentares), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2022, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade de comércio a retalho de produtos alimentares, designadamente bebidas, frutos e produtos hortícolas e sementes 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 pela associação sindical outorgante.

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

a) Trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços;

b) Empregadores filiados na Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED.

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 julho de 2022.

28 de dezembro de 2022 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luis Miguel de Oliveira Fontes*.

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a APECA - Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade e Administração e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro - Revisão global

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente contrato coletivo de trabalho, adiante designado por CCT, obriga, por um lado as empresas representadas pela APECA - Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade e Administração, e, por outro lado os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes e aplica-se em todo o território nacional às empresas que prestem serviços de contabilidade, fiscalidade e administração.

2- O presente CCT abrange potencialmente 80 000 trabalhadores e 12 000 empregadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- O presente CCT vigora pelo período de um ano e entra

em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- A tabela de remunerações mínimas mensais e demais cláusulas de conteúdo remuneratório terão a vigência de um ano, serão revistas anualmente, com efeitos a 1 de janeiro. Excepcionalmente, no presente ano a tabela salarial produz efeitos a 1 de setembro.

Cláusula 3.ª

Revisão

1- Qualquer das partes, pode apresentar proposta de revisão do CCT em vigor com a antecedência mínima de 90 dias, em relação aos prazos de vigência constantes na cláusula anterior, a qual revestirá forma escrita.

2- A parte destinatária da proposta responderá nos 30 dias seguintes à sua receção, apresentando contraproposta.

3- As negociações diretas terão o seu início no prazo máximo de 15 dias após a receção da contraproposta.

4- A convenção a rever manter-se-á em vigor até ser substituída por novo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.ª

Categoria e reclassificação profissional

1- As categorias profissionais abrangidas pelo presente

CCT são as que se enumeram e definem no anexo I.

2- Nos casos em que haja lugar a reclassificação profissional decorrente da aplicação do número anterior, esta deverá efetuar-se no prazo de 120 dias após a publicação do presente CCT.

3- Os casos de dúvida quanto à reclassificação dos trabalhadores deverão ser resolvidos pela comissão paritária prevista neste contrato, nos 30 dias subsequentes, à entrada do pedido.

Cláusula 5.^a

Classificação profissional

1- As categorias profissionais omissas serão definidas e enquadradas nos grupos que lhe corresponderem, face ao seu conteúdo funcional, pela comissão paritária prevista neste contrato.

2- As definições de categorias omissas serão feitas obrigatoriamente a requerimento de qualquer interessado, ou seu representante na comissão paritária.

Cláusula 6.^a

Condições de admissão

Só poderão ser admitidos ao serviço das empresas candidatos que tenham 18 anos de idade e reúnam as habilitações literárias mínimas adequadas ao exercício das funções.

Cláusula 7.^a

Período experimental

1- A admissão será feita a título experimental, por um período de 90 dias.

2- Para as categorias profissionais de contabilista certificado, director/chefe de serviços, economista/contabilista, coordenador/chefe de secção, secretário de direcção, o período previsto poderá ser alargado até 180 dias, mediante acordo por escrito.

3- Findo o período experimental a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade desde a data da admissão provisória.

4- Quando qualquer profissional transitar de uma empresa para outra cujo capital seja subscrito maioritariamente por todos os sócios daquela, ou pela própria sociedade, e igualmente abrangida pelo presente contrato, deverá contar-se, para todos os efeitos, a data de admissão na primeira firma.

Cláusula 8.^a

Admissão para efeitos de substituição temporária

1- A admissão para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita a termo.

2- O trabalhador substituído não poderá auferir retribuição inferior à da categoria que lhe for atribuída.

3- Os trabalhadores admitidos nas condições desta cláusula terão direito às regalias estabelecidas neste contrato.

Cláusula 9.^a

Desempenho de funções

1- Sempre que um trabalhador execute tarefas inerentes a

diversas categorias profissionais terá direito a ser pago pelo salário daquelas categorias, na proporção do tempo de serviço prestado em cada uma delas.

2- Na impossibilidade de determinar com rigor o tempo a que o trabalhador está afeto ao serviço prestado em cada categoria, ser-lhe-á atribuída a remuneração da mais elevada.

Cláusula 10.^a

Substituições temporárias

1- O empregador pode encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objeto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

2- Sempre que um trabalhador substituir outro de categoria superior para além de 30 dias, passará a receber como retribuição a da categoria do trabalhador substituído durante o tempo que essa substituição durar.

3- Quando o exercício de tais funções resultar da substituição de qualquer trabalhador e esta já tiver durado 120 dias ser-lhe-ão em definitivo atribuídas a categoria e a retribuição respectiva, salvo nos casos de licenças por protecção na parentalidade, licença sem retribuição ou por incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença, acidente ou outra causa incapacitante.

Cláusula 11.^a

Acesso automático

1- Os técnicos de contabilidade são admitidos como estagiários durante três anos, após o que ascendem à categoria de técnico de contabilidade.

2- Os assistentes administrativos são admitidos como estagiários durante dois anos, após o que ascendem à respectiva categoria.

3- Os técnicos de recursos humanos e os técnicos de informática são admitidos como estagiários durante dois anos, após o que ascendem às respectivas categorias.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 12.^a

Deveres das empresas

São deveres do empregador:

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

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

c) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;

d) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe

formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;

e) Respeitar a autonomia técnica dos contabilistas certificados ao seu serviço, nos termos exigidos pelo Estatuto da Ordem dos Contabilistas Certificados;

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

g) 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, salvo se a responsabilidade estiver transferida para seguradora;

h) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou da presente convenção;

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

j) Manter atualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias;

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

l) Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho;

m) Enviar à associação sindical respetiva o valor das quotas sindicais dos trabalhadores nele inscritos, até ao dia 20 do mês seguinte a que disserem respeito, se para tal houver acordo escrito entre trabalhador e empregador.

2- Na organização da atividade, o empregador deve observar o princípio geral da adaptação do trabalho à pessoa, com vista nomeadamente a atenuar o trabalho monótono ou cadenciado em função do tipo de atividade, e as exigências em matéria de segurança e saúde no trabalho.

3- O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal.

4- O empregador deve afixar nas instalações da empresa toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade ou, se for elaborado regulamento interno, consagrar no mesmo toda essa legislação.

Cláusula 13.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres de todos os trabalhadores:

a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Executar com zelo e diligência todos os serviços que lhes forem confiados e que estejam de harmonia com a sua categoria profissional ou que lhe sejam determinados nos termos da cláusula 11.^a;

d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

e) Participar de modo diligente em ações de formação pro-

fissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;

f) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;

g) Guardar lealdade ao empregador, não executando para terceiros, direta ou indiretamente, serviços que façam parte do âmbito das atividades prosseguidas pelo empregador, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de trabalho, relações ou indicações sobre clientes ou sobre negócios executados ou em execução;

h) Não aceder a dados pessoais dos seus superiores hierárquicos, de colegas de trabalho, de outros colaboradores da empresa, de clientes ou de pessoas a estes ligadas, ou de pessoas que se relacionem com a empresa, salvo se necessários, e na medida do necessário, ao seu desempenho profissional, não copiando nem transferindo tais dados para si ou para terceiros, salvo na medida do estritamente necessário ao seu exercício profissional, sob pena de violação grave dos seus deveres laborais, incorrendo em responsabilidade civil, disciplinar e penal;

i) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

j) Promover ou executar os atos e comportamentos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

l) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho;

m) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou da presente convenção;

n) Observar quaisquer regulamentos internos elaborados de acordo com as necessidades normais e ocasionais de serviço, respeitando a lei e a presente convenção;

o) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho e no exterior, nomeadamente nas instalações dos clientes, quando em exercício profissional;

p) Dar cumprimento às cláusulas da presente convenção e cumprir as deliberações da comissão paritária, no âmbito da sua competência.

2- O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

Cláusula 14.^a

Deveres específicos dos contabilistas certificados

1- Os contabilistas certificados deverão pautar o exercício da sua atividade no respeito pela lei, pelas normas contabilísticas em vigor, assim como pelas diretivas do seu empregador que não colidam com aquelas normas e princípios, que deverão sempre respeitar, salvo se arguirem, por escrito, a sua ilegalidade.

2- As relações entre os contabilistas certificados e as empresas clientes do seu empregador deverão limitar-se apenas ao estritamente necessário para a execução dos serviços contabilístico-fiscais, de que estão incumbidos e pelos quais são responsáveis.

3- O contabilista certificado, quando cesse o seu contrato individual de trabalho, não pode assumir qualquer vínculo contratual relativamente a clientes do seu empregador, até ao termo do exercício seguinte ao da cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 15.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de 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 previstos no Código do Trabalho ou nesta convenção;
- e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho ou na presente convenção;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho sem o seu prévio consentimento, salvo os casos previstos na lei;
- g) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fim lucrativo, qualquer estabelecimento diretamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade;
- k) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridas;
- l) Despedir o trabalhador sem justa causa.

Cláusula 16.^a

Transferência do local de trabalho

1- O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se esta resultar da mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele prestar serviço.

2- No caso de transferência definitiva de local de trabalho, se esta causar prejuízo sério para o trabalhador, devidamente comprovado, este pode resolver o contrato, tendo direito a compensação nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho.

3- O empregador custeará as despesas do trabalhador diretamente decorrentes do acréscimo de custos de deslocação e da mudança de residência ou, no caso de a transferência ser temporária, de alojamento.

Cláusula 17.^a

Trabalhadores-estudantes

1- Considera-se trabalhador-estudante aquele que frequentar 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 18.^a

Direitos do trabalhador-estudante

O trabalhador-estudante beneficia dos direitos e deve cumprir as obrigações inerentes ao respetivo estatuto, nos termos dos artigos 90.º a 96.º do Código do Trabalho.

Cláusula 19.^a

Direito à actividade sindical

A empresa obriga-se a facilitar aos seus trabalhadores, quando dirigentes ou delegados sindicais, membros de comissões paritárias ou sindicais de empresa, o cumprimento da sua missão, não podendo daí resultar qualquer prejuízo imediato ou mediato para esses trabalhadores.

Cláusula 20.^a

Assédio

1- É proibida a prática de assédio no trabalho.

2- Constitui assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado no trabalho ou em formação profissional, com a intenção de perturbar ou constranger o trabalhador, afetar a sua dignidade ou de lhe criar um ambiente intimidatório, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Cláusula 21.^a

Formação contínua

1- O empregador obriga-se a proporcionar, aos seus trabalhadores, formação contínua adequada à melhoria das suas aptidões profissionais e do trabalho a desenvolver, assegurando-lhes formação mínima de 40 horas anuais.

2- No caso de trabalhadores contratados a termo por período superior a três meses, a duração da formação profissional será proporcional ao período trabalhado nesse ano.

Cláusula 22.^a

Direitos da parentalidade

O regime de protecção da parentalidade fica sujeito às normas previstas no Código do Trabalho e respectiva regulamentação.

Cláusula 23.^a

Contratação a termo

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

2- Considera-se, nomeadamente, necessidade temporária da empresa:

a) Substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar;

b) Substituição direta ou indireta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude de despedimento;

c) Substituição direta ou indireta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;

d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;

e) Épocas de maior actividade da empresa, resultante do cumprimento de obrigações contabilísticas e fiscais ou para implementação de alterações relevantes no seu cumprimento;

f) Acréscimo excecional de atividade;

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

h) Execução de recuperação de contabilidades, estudos, projectos ou outras actividades definidas e temporárias.

3- Além das situações previstas no número 1, pode ser celebrado contrato de trabalho a termo certo para:

a) Lançamento de nova atividade de duração incerta, bem como início do funcionamento de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 250 trabalhadores, nos dois anos posteriores a qualquer um desses factos;

b) Contratação de trabalhador em situação de desemprego de muita longa duração.

4- Sem prejuízo do disposto no número 1, pode ser celebrado contrato de trabalho a termo incerto nas situações referidas no número anterior com excepção da alínea d).

5- Será considerada nula e de nenhum efeito, por iludir as disposições dos contratos sem termo, a celebração de contratos a termo, entre a entidade empregadora e trabalhadores sujeitos ao presente contrato, se aqueles forem celebrados com trabalhadores que anteriormente estivessem vinculados ao mesmo empregador através de contrato por tempo indeterminado.

6- A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de um contrato de trabalho a termo impede uma nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo as suas renovações.

7- O disposto no número anterior não é aplicável quando ocorra nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para a sua substituição.

8- Os direitos e deveres dos trabalhadores com contrato a termo são iguais aos dos trabalhadores com contrato sem termo, salvo as especificidades inerentes ao contrato.

9- No termo dos prazos máximos estabelecidos na lei para

os contratos a termo certo, o mesmo passará a contrato sem termo, salvo se até 15 dias antes do termo deste prazo, a entidade empregadora comunicar por escrito ao trabalhador a sua caducidade.

10- Nos contratos a termo incerto, o prazo previsto no número anterior é de 7, 30 ou 60 dias consoante o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses até dois anos ou por período superior.

11- A celebração sucessiva e ou intervalada de contratos de trabalho a termo, entre as mesmas partes, para o exercício das mesmas funções ou para satisfação das mesmas necessidades do empregador, determina a conversão automática da relação jurídica em contrato sem termo, com excepção do disposto no número 6 e na alínea e) e h) do número 2, desde que não ocorra por período superior a seis meses no ano civil.

Cláusula 24.^a

Forma e conteúdo de contrato de trabalho a termo

1- O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e deve conter:

a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

b) Atividade do trabalhador e correspondente retribuição;

c) Local e período normal de trabalho;

d) Data de início do trabalho;

e) Indicação do termo estipulado e do respetivo motivo justificativo;

f) Datas de celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respetiva cessação.

2- Na falta da referência exigida pela alínea d) do número anterior, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.

3- Para efeitos da alínea e) do número 1, a indicação do motivo justificativo do termo deve ser feita com menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 25.^a

Horário de trabalho

1- O período normal de trabalho para o pessoal abrangido por este contrato será somente de segunda-feira a sexta-feira, não podendo exceder 40 horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados.

2- O período de trabalho diário deverá ser interrompido, por um período não inferior a 1 hora nem superior a 2 horas, não podendo o trabalhador prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivas.

Cláusula 26.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do

período normal de trabalho e que seja determinado pelo empregador.

2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

a) Quando as empresas tenham que fazer face a acréscimos temporários de trabalho;

b) Em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar um prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade;

c) Quando estiver em causa o cumprimento de obrigações legais, que não seja possível cumprir nos prazos legalmente definidos face à estrutura da empresa.

3- O trabalhador está obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar salvo se, invocando motivos atendíveis e justificados, solicitar a sua dispensa.

Cláusula 27.^a

Descanso semanal e feriados

1- Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

2- Os trabalhadores que tenham trabalhado nos dias de descanso semanal ou nos feriados têm direito a um dia de descanso compensatório num dos 3 dias úteis seguintes.

3- São feriados obrigatórios:

a) 1 de janeiro;

b) Sexta-Feira Santa;

c) Domingo de Páscoa;

d) 25 de abril;

e) 1 de maio;

f) Corpo de Deus (festa móvel);

g) 10 de junho;

h) 15 de agosto;

i) 5 de outubro;

j) 1 de novembro;

k) 1 de dezembro;

l) 8 de dezembro;

m) 25 de dezembro.

4- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa, desde que haja o acordo da maioria dos trabalhadores.

5- Além dos feriados obrigatórios, serão observados:

a) O feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado da capital do distrito;

b) A Terça-Feira de Carnaval.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 28.^a

Direito a férias

1- O trabalhador tem direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas, que se vence no dia um de janeiro.

2- O direito a férias, em regra, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, não estando condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço.

3- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode

ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra.

4- O direito a férias deve ser exercido de modo a proporcionar ao trabalhador a sua recuperação física e psíquica, condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural.

Cláusula 29.^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 considerados úteis os dias da semana de segunda a sexta-feira, com exceção de feriados.

Cláusula 30.^a

Casos especiais de duração do período de férias

1- No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao limite de 20 dias úteis, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de prestação de trabalho.

2- No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior, as férias são gozadas até 30 de junho do ano civil subsequente.

3- Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.

4- No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a seis meses, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho.

5- As férias referidas no número anterior são gozadas imediatamente antes da cessação do contrato, salvo acordo das partes.

Cláusula 31.^a

Ano do gozo das férias

1- As férias devem ser gozadas no ano civil em que se vencem.

2- Por acordo entre empregador e trabalhador, as férias podem ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte.

3- Pode ainda ser cumulado o gozo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa, mediante acordo entre empregador e trabalhador.

Cláusula 32.^a

Marcação das férias

1- O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

Na falta de acordo, o empregador marca as férias, que não podem ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

2- Em pequena, média ou grande empresa, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.

3- Em caso de cessação do contrato de trabalho sujeita a

aviso prévio, o empregador pode determinar que o gozo das férias tenha lugar imediatamente antes da cessação.

4- Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando alternadamente os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

Os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação específica, que trabalham na mesma empresa ou estabelecimento têm direito a gozar férias em idêntico período, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

5- O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

6- O empregador pode encerrar para férias nos dias considerados «pontes», ou seja, os dias que se situem entre um feriado que ocorra à terça-feira ou à quinta-feira e um dia de descanso semanal, devendo informar os trabalhadores até 15 de dezembro do ano anterior.

7- O empregador deve elaborar o mapa de férias, com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, até 15 de abril de cada ano e mantê-lo afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

Cláusula 33.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho no direito a férias

1- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição de férias e o subsídio de férias respetivo:

- a) Correspondentes a férias vencidas e não gozadas;
- b) Proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

2- Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

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

4- Cessando o contrato após impedimento prolongado do trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Cláusula 34.^a

Noção de falta

1- Considera-se falta a ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário.

2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta.

Cláusula 35.^a

Tipos de falta

- 1- A falta pode ser justificada ou injustificada.
- 2- São consideradas faltas justificadas:
 - a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
 - b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos da cláusula 36.^a;
 - c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
 - d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
 - e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filhos, a netos nos termos da lei ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos da cláusula 37.^a;
 - f) A motivada pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;
 - g) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;
 - h) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos legais;
 - i) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;
 - j) A autorizada ou aprovada pelo empregador;
 - k) A que por lei seja como tal considerada.
- 3- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

Cláusula 36.^a

Faltas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim

- 1- O trabalhador pode faltar justificadamente ao trabalho:
 - a) Até vinte dias, por falecimento de descendente ou afim no 1.º grau da linha reta;
 - b) Até cinco dias, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim ascendente no 1.º grau na linha reta;
 - c) Até dois dias, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral.
- 2- Aplica-se o disposto na alínea b) do número anterior no caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica.

Cláusula 37.^a

Falta para assistência a membro do agregado familiar

- 1- O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a cônjuge ou pessoa que viva

em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha reta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral.

2- Ao período de ausência previsto no número anterior acrescem 15 dias por ano, no caso de prestação de assistência inadiável e imprescindível a pessoa com deficiência ou doença crónica, que seja cônjuge ou viva em união de facto com o trabalhador.

3- No caso de assistência a parente ou afim na linha reta ascendente, não é exigível a pertença ao mesmo agregado familiar.

4- Para justificação da falta, o empregador pode exigir ao trabalhador:

a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Declaração de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam atividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência.

Cláusula 38.^a

Falta para acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto

1- O trabalhador cônjuge, que viva em união de facto ou economia comum, parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral, pode faltar ao trabalho para acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, quando o acompanhamento se mostre imprescindível e pelo período de tempo adequado àquele fim.

2- A possibilidade de faltar prevista no número 1 não pode ser exercida por mais do que uma pessoa em simultâneo.

3- Para justificação da falta, o empregador pode exigir ao trabalhador:

a) Prova do carácter imprescindível e da duração da deslocação para o parto;

b) Declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar onde se realize o parto.

Cláusula 39.^a

Comunicação de ausência

1- A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, com a indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível, a comunicação ao empregador é feita logo que possível.

3- A falta de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral é comunicada ao empregador com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

4- A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação referida

num dos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

5- O incumprimento do disposto neste artigo determina que a ausência seja injustificada.

Cláusula 40.^a

Prova de motivo justificativo de falta

1- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao trabalhador prova de facto invocado para a justificação, a prestar em prazo razoável.

2- A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.

3- A situação de doença referida no número anterior pode ser verificada por médico, nos termos previstos em legislação específica.

4- A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

5- O incumprimento de obrigação prevista nos números 1 ou 2, ou a oposição, sem motivo atendível, à verificação da doença a que se refere o número 3 determina que a ausência seja considerada injustificada.

Cláusula 41.^a

Efeitos de falta justificada

1- A falta justificada não afeta qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Sem prejuízo de outras disposições legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas 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) Para assistência inadiável e imprescindível a membro do agregado familiar, até 15 dias por ano, nos termos da cláusula 37.^a;

d) Para acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar situada fora da ilha de residência, para realização do parto, nos termos previstos na cláusula 38.^a;

e) As que por lei sejam consideradas justificadas, nos termos previstos na alínea k) do número 2 da cláusula 35.^a quando excedam 30 dias por ano;

e) A autorizada ou aprovada pelo empregador.

3- As faltas para assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar, nos termos da cláusula 37.^a 53.^a, são consideradas como prestação efetiva de trabalho.

Cláusula 42.^a

Efeitos de falta injustificada

1- A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina perda da retribuição correspondente

ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador.

2- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio dia de descanso ou a feriado, constitui infração grave.

3- Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição prevista no número 1 abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.

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

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

Cláusula 43.^a

Substituição da perda de retribuição por motivo de falta

1- A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída:

a) Por renúncia a dias de férias em igual número, desde que fique salvaguardado o mínimo de vinte dias úteis ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, mediante declaração expressa do trabalhador comunicada ao empregador.

2- O disposto no número anterior não implica redução do subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido.

CAPÍTULO VI

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 44.^a

Determinação de retribuição

Para todos os efeitos, as retribuições relativas a períodos inferiores a 1 mês são calculadas na base do salário/hora, o qual é determinado pela seguinte fórmula:

$$\text{Salário/hora} = \frac{\text{Remuneração mensal} \times 12 \text{ (meses)}}{\text{Horas semanais} \times 52 \text{ (semanas)}}$$

Cláusula 45.^a

Retribuição mínima do trabalho

1- Considera-se retribuição tudo aquilo a que, nos termos do presente contrato, o trabalhador tem direito regular e periodicamente, como contrapartida do seu trabalho.

2- A remuneração certa mínima mensal é a prevista no anexo III.

Cláusula 46.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) 100 %, se o trabalho for diurno;

b) 150 %, se o trabalho for noturno;

c) 150 %, se o trabalho for prestado em dias de descanso semanal, descanso complementar ou em feriados.

2- Para efeitos do número anterior, considera-se trabalho noturno o prestado entre as 20h00 e as 7h00.

Cláusula 47.^a

Subsídio de refeição

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 6,20 € por cada dia completo de trabalho.

Cláusula 48.^a

Documento, data e forma de pagamento

1- A empresa é obrigada a entregar aos seus trabalhadores, no ato de pagamento da retribuição, um documento escrito no qual constem o nome do trabalhador, categoria profissional, período de trabalho a que corresponde a retribuição com discriminação de todos os elementos que a integram, os descontos e o montante líquido a receber.

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

Cláusula 49.^a

Compensações e descontos

1- Na pendência do contrato de trabalho, o empregador não pode compensar a retribuição em dívida com crédito que tenha sobre o trabalhador, nem fazer desconto ou dedução no montante daquela.

2- O disposto no número anterior não se aplica:

a) A desconto a favor do Estado, da Segurança Social ou outra entidade, ordenado por lei, decisão judicial transitada em julgado ou auto de conciliação, quando o empregador tenha sido notificado da decisão ou do auto;

b) A indemnização devida pelo trabalhador ao empregador, liquidada por decisão judicial transitada em julgado ou auto de conciliação;

c) À sanção pecuniária disciplinar aplicada ao trabalhador, após instauração de processo disciplinar;

d) A amortização de capital ou pagamento de juros de empréstimo concedido pelo empregador ao trabalhador;

e) A preço de refeições no local de trabalho, de utilização de telefone, de fornecimento de géneros, de combustíveis ou materiais, quando solicitados pelo trabalhador, ou outra despesa efetuada pelo empregador por conta do trabalhador e com o acordo deste;

f) A abono ou adiantamento por conta da retribuição.

3- Os descontos a que se refere o número anterior, com exceção do indicado na alínea a), não podem exceder, no seu conjunto, um sexto da retribuição.

Cláusula 50.^a

Subsídio de Natal

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de dezembro de cada ano.

2- O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano de cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão de contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

Cláusula 51.^a

Retribuição das férias e do subsídio de férias

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

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a subsídio de férias, compreendendo a retribuição base e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, correspondentes à duração das férias.

3- Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente em caso de gozo interpolado de férias.

Cláusula 52.^a

Isenção do horário de trabalho

1- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a retribuição especial correspondente a 25 % da remuneração base mensal.

2- Podem renunciar à retribuição especial referida no número anterior os trabalhadores que exerçam funções integradas nos níveis I, II e III do anexo II.

Cláusula 53.^a

Diuturnidades

1- A retribuição auferida será acrescida de uma diuturnidade de 6 % indexada ao valor do salário do grupo v do anexo III por cada 3 anos de permanência nas categorias sem acesso obrigatório, com o limite de 3 diuturnidades.

2- Para este efeito conta-se o tempo de antiguidade na categoria que o trabalhador tiver à data da entrada em vigor da presente convenção.

CAPÍTULO VII

Suspensão do contrato de trabalho

Cláusula 54.^a

Facto determinante da suspensão respeitante a trabalhador

1- Determina a suspensão do contrato de trabalho o impe-

dimento temporário por facto respeitante ao trabalhador que não lhe seja imputável e se prolongue por mais de um mês, nomeadamente doença ou acidente.

2- O contrato de trabalho suspende-se antes do prazo referido no número 1, no momento em que seja previsível que o impedimento vai ter duração superior àquele período.

3- O contrato de trabalho suspenso caduca no momento em que seja certo que o impedimento se torna definitivo.

4- O impedimento temporário por facto imputável ao trabalhador determina a suspensão do contrato de trabalho nos casos previstos na lei.

Cláusula 55.^a

Licença sem retribuição

1- A empresa 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- A empresa deverá entregar ao trabalhador documento comprovativo da autorização e do período de licença sem retribuição.

Cláusula 56.^a

Regresso do trabalhador

No dia imediato à cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se ao empregador para retomar a atividade, sob pena de faltas injustificadas ao serviço.

CAPÍTULO VIII

Poder disciplinar

Cláusula 57.^a

Poder disciplinar

1- Considera-se infração disciplinar o ato ou omissão com dolo ou culpa do trabalhador que viole os deveres que lhe caibam nessa qualidade.

2- A empresa, nos termos das disposições seguintes, exerce o poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, quer diretamente quer através dos superiores hierárquicos dos trabalhadores, mas sob a sua direção e responsabilidade.

3- O poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente através do processo disciplinar devidamente elaborado, com audição das partes e testemunhas, tendo em consideração tudo o que puder esclarecer os factos.

Cláusula 58.^a

Sanções disciplinares

1- No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:

- 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.

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

a) As sanções pecuniárias aplicadas a 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;

b) A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis;

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

Cláusula 59.^a

Procedimento disciplinar e prescrição

1- O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infração, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.

2- O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

3- Iniciado o procedimento disciplinar, o empregador pode suspender o trabalhador se a presença deste se mostrar inconveniente, mantendo o pagamento da retribuição.

4- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador, ao qual serão concedidos os meios de defesa adequados.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 60.^a

Proibição de despedimento sem justa causa

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

Cláusula 61.^a

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

Para além de outras modalidades legalmente previstas, 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 de posto de trabalho;
- f) Despedimento por inadaptação superveniente;

- g) Resolução pelo trabalhador;
- h) Denúncia pelo trabalhador.

Cláusula 62.^a

Regime de cessação de contrato de trabalho

O regime de cessação do contrato de trabalho é o constante do Código do Trabalho.

Cláusula 63.^a

Documentos a entregar ao trabalhador

1- Ao cessar o contrato de trabalho, e seja qual for o motivo, a empresa tem de passar ao trabalhador certificado onde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço da empresa e cargo ou cargos que desempenhou.

2- O certificado não pode ter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador.

Cláusula 64.^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 período de aviso prévio previsto no número anterior pode ser aumentado até seis meses, relativamente aos trabalhadores com categorias profissionais constantes dos níveis I, II e III do anexo II, mediante acordo escrito ou cláusula constante do contrato individual de trabalho.

3- No caso de contrato de trabalho a termo, a denúncia pode ser feita com a antecedência mínima de 30 ou 15 dias, consoante o período de 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.

Cláusula 65.^a

Denúncia sem aviso prévio

O trabalhador que não cumpra, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido na cláusula anterior deve pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição base correspondente ao período em falta, sem prejuízo de indemnização por danos causados pela inobservância do prazo de aviso prévio.

Cláusula 66.^a

Revogação da denúncia

1- O trabalhador pode revogar a denúncia do contrato, caso a sua assinatura constante desta não tenha reconhecimento notarial presencial, até ao sétimo dia seguinte à data em que a mesma chegar ao poder do empregador, mediante

comunicação escrita dirigida a este.

2- O trabalhador, caso não possa assegurar a receção da comunicação no prazo previsto no número anterior, deve remetê-la por carta registada com aviso de receção, no dia útil subsequente ao fim do prazo.

3- A cessação prevista no número anterior só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser, por qualquer forma, à disposição do empregador a totalidade do montante das compensações pecuniárias pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 67.^a

Abandono do trabalho

1- Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador do serviço acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, revelam a intenção de não o retomar.

2- Presume-se o abandono do trabalho em caso de ausência de trabalhador do serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos, sem que o empregador seja informado do motivo da ausência.

3- O abandono do trabalho vale como denúncia do contrato, só podendo ser invocado pelo empregador após comunicação ao trabalhador dos factos constitutivos do abandono ou da presunção do mesmo, por carta registada com aviso de receção para a última morada conhecida deste.

4- A presunção estabelecida no número 2 pode ser ilidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação ao empregador da causa da ausência.

5- Em caso de abandono do trabalho, o trabalhador deve indemnizar o empregador pelo valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio de acordo com a antiguidade do trabalhador, sem prejuízo da indemnização por danos causados pelo abandono.

CAPÍTULO XI

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 68.^a

Princípios gerais em matéria de segurança e saúde no trabalho

1- O trabalhador tem direito a prestar trabalho em condições de segurança e saúde.

2- O empregador deve assegurar aos trabalhadores condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, aplicando as medidas necessárias tendo em conta princípios gerais de prevenção.

3- Na aplicação das medidas de prevenção, o empregador deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação, informação e consulta dos trabalhadores e de serviços adequados, internos ou externos à empresa.

4- Os trabalhadores devem cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas na lei ou determinadas pelo empregador.

CAPÍTULO XII

Comissão paritária

Cláusula 69.^a

Constituição, funcionamento e competência

1- Será constituída uma comissão paritária formada por 4 elementos, sendo dois nomeados pela APECA e dois pelas associações sindicais outorgantes.

2- As partes indicarão reciprocamente e por escrito, nos 30 dias subsequentes à entrada em vigor desta convenção, os nomes dos respetivos representantes na comissão paritária. por cada representante será indicado 1 elemento suplente para substituição dos efetivos em caso de impedimento.

3- Os representantes das partes podem ser assistidos por assessores até ao máximo de 2, os quais não terão direito a voto.

4- Tanto os elementos efetivos como os suplentes podem ser substituídos, a todo o momento, pela parte que os mandou, mediante comunicação por escrito à outra parte.

5- Compete à comissão paritária interpretar e integrar casos omissos da presente convenção e deliberar sobre a criação de categorias profissionais e sua integração nos níveis de remuneração.

6- As deliberações da comissão paritária são tomadas por unanimidade e desde que estejam presentes, pelo menos, um representante de cada uma das partes para deliberação só poderá pronunciar-se igual número de representantes de cada parte.

7- As deliberações da comissão paritária entrarão imediatamente em vigor e serão entregues no ministério do emprego e segurança social para efeitos de depósito e publicação.

8- A comissão paritária funcionará mediante convocação por escrito de qualquer das partes, devendo as reuniões ser marcadas com a antecedência de 15 dias com a indicação da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião.

9- A alteração da agenda de trabalhos só é possível por deliberação unânime dos membros da comissão presentes.

Cláusula 70.^a

Complemento de pensões por acidente

1- Nos casos de incapacidade permanente parcial para o trabalhador ou de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional, a entidade patronal deve diligenciar no sentido de conseguir a reconversão do trabalhador para função compatível com a sua capacidade.

2- No caso previsto no número anterior, a entidade patro-

nal completará, ao trabalhador, o vencimento correspondente à categoria profissional em que estava qualificado à data do acidente ou da doença profissional, sempre que a remuneração correspondente à nova categoria profissional acrescida da pensão lhe seja inferior.

CAPÍTULO XIII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 71.^a

Extinção de categorias profissionais

1- São extintas as seguintes categorias profissionais:

- Analista de informática;
- Inspector administrativo;
- Programador de informática;
- Secretário-geral;
- Tesoureiro;
- Analista de funções;
- Planeador de informática;
- Técnico administrativo;
- Técnico de contabilidade principal;
- Caixa;
- Cobrador;
- Controlador de informática;
- Guarda;
- Porteiro;
- Pacote.

2- No caso de, nas empresas, existir algum trabalhador com alguma das categorias profissionais referidas no número antecedente, será mantida a categoria com a retribuição aplicável ao nível de remunerações onde presentemente se inclui, sem prejuízo da sua reconversão em alguma das categorias constantes do anexo I, adequada ao seu núcleo funcional.

Cláusula 72.^a

Regime mais favorável

1- A presente convenção estabelece um regime globalmente mais favorável do que os anteriores instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

2- Da aplicação da presente convenção não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como a diminuição de retribuições ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticados, tendo a classificação dos trabalhadores abrangidos de corresponder às categorias constantes desta convenção.

Cláusula 73.^a

Sucessão de regulamentação

O presente contrato colectivo de trabalho revoga o con-

trato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2015.

ANEXO I

Categorias profissionais Definição funcional

Assessor/a ou consultor/a - Trabalhador que possui uma licenciatura em área relacionada com a actividade do seu empregador e que exerce funções de assessoria ou consultoria na empresa empregadora ou nas empresas suas clientes.

Assistente administrativo/a - Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com os procedimentos estabelecidos; Receciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respetivos serviços ou destinatários; Faz processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos com base em informação fornecida, arquiva a documentação, procede à expedição da correspondência, prepara e confere documentação de apoio à atividade da empresa, podendo emitir faturas e recibos do empregador ou de clientes, atende e encaminha os clientes em função do tipo de informação ou serviço pretendido; Procede ao preenchimento e submissão do Relatório Único do seu empregador e dos clientes deste, à comunicação à Segurança Social da admissão de trabalhadores e ao processamento de salários, emissão dos respetivos recibos e preenchimento e submissão das declarações de remunerações e de outros documentos legalmente exigidos respeitantes às relações laborais.

Auxiliar de serviços gerais - Trabalhador que executa tarefas indiferenciadas, tanto internas como externas.

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

Contabilista - Possui uma licenciatura em contabilidade, inscrito ou não na Ordem dos Contabilistas Certificados, que procede à execução de contabilidades contratadas pela empresa de contabilidade, respeitantes a entidades públicas ou privadas que possuam ou que devam possuir contabilidade organizada, na sede da empresa ou nas instalações dos clientes desta, sob a supervisão do contabilista certificado responsável pela contabilidade.

Contabilista certificado - Contabilista inscrito na Ordem dos Contabilistas Certificados que assume a responsabilidade pela regularidade técnica, nas áreas contabilística e fiscal, das entidades por cujas contabilidades é responsável; Assina, conjuntamente com o representante legal das entidades por cujas contabilidades é responsável, as respetivas demonstrações financeiras e declarações fiscais; Pode ainda exercer as funções de director técnico da empresa de contabilidade, junto do Ordem dos Contabilistas certificados.

Contínuo/a - Recebe, anuncia e acompanha os visitantes, faz entrega de correspondência e documentos, internamente

e no exterior, junto de clientes e outras entidades. Pode ainda executar serviços de cópias, reprodução de documentos e arquivo.

Diretor/a de serviços - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as atividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento 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 departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento.

Estagiário/a - Trabalhador que, sob a orientação de um ou mais profissionais designados para o efeito, executa tarefas conducentes à sua preparação, integração e execução das actividades que constituem o núcleo funcional da área profissional para que estagia.

Operador/a de computador (a extinguir quando vagar) - Opera e controla os meios informáticos, mantendo-os operacionais para o cumprimento das várias obrigações e dos prazos declarativos; Sob a supervisão do contabilista certificado, procede aos lançamentos contabilísticos; vigia o tratamento da informação, prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar, corrige os possíveis erros detetados e anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas, classifica, cataloga e mantém atualizados os suportes informáticos, fornecendo-os, sempre que necessário.

Rececionista de secretariado - Ocupa-se especificamente do secretariado, atendendo o telefone e reencaminhando as chamadas para os respetivos departamentos; Receciona a correspondência e os documentos entregues pelos clientes, lavrando o respetivo protocolo e encaminhando-os para os respetivos departamentos; Regista os assuntos dos clientes que lhe são transmitidos, prestando as informações convenientes ou encaminhando o assunto para os respetivos departamentos; Procede ao agendamento dos assuntos relacionados com os clientes, incluindo reuniões; Ocupa-se ainda de serviços de expediente e arquivo.

Secretário/a de direção - Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direção da empresa. Entre outras actividades, competem-lhe, normalmente, redigir atas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária; providenciar pela organização da agenda de trabalhos e de atendimento externo e agendar reuniões de trabalho.

Técnico/a de contabilidade - Sob a supervisão e orientação do contabilista certificado responsável pela contabilidade: Ocupa-se da organização de toda a documentação contabilística das empresas contratadas, na sede da empresa

ou nas instalações dos clientes desta, executando todos os trabalhos preparatórios para os lançamentos contabilísticos, seja em suporte de papel ou em ficheiros informáticos, de acordo com os procedimentos e exigências legais, tendo em conta as normas e princípios contabilísticos; Verifica se a documentação recebida está de harmonia com as exigências fiscais; Executa todas as tarefas de classificação e elabora documentos de natureza contabilística; Verifica se os diários executados sob a forma escrita ou formulário informático correspondem aos documentos classificados e lançados; Elabora a conferência de contas correntes e certifica as informações contabilísticas nelas registadas, procedendo às necessárias correções. Faz verificações periódicas e submete o seu trabalho à apreciação do contabilista certificado; Pode ainda emitir faturas e recibos do empregador ou de clientes; Procede à conferência bancária das contas bancárias dos clientes.

Técnico/a de informática - Trabalhador incumbido da instalação e controle do funcionamento e coordenação dos programas informáticos, prestando todo o apoio ao normal funcionamento dos sistemas informáticos. Ocupa-se de toda a área informática, seja ao nível do software, seja ao nível do hardware.

Técnico/a de recursos humanos - Entre outras funções, procede: À comunicação à Segurança Social da admissão de trabalhadores e cessação dos contratos de trabalho; Ao processamento de salários, emissão dos respetivos recibos e preenchimento e submissão das declarações de remunerações; Ao preenchimento e submissão do Relatório Único do seu empregador e dos clientes deste; Processa informação acerca dos trabalhadores, nomeadamente mapas de férias, controlo da assiduidade, atualização da ficha dos trabalhadores e outros mapas ou documentos legalmente exigidos no âmbito dos deveres laborais; Colabora com a gerência na implementação e eficácia dos programas de higiene e segurança no trabalho implementados na empresa. Nas empresas com menos de quinze trabalhadores, estas funções poderão ser executadas por um assistente administrativo.

Técnico/a de serviços externos - Presta serviços predominantemente fora da empresa com funções bem definidas e de acordo com as instruções emanadas tanto dos serviços internos como do cliente contratado, deslocando-se em transporte urbano, suburbano ou em viatura própria ou da empresa; Executa tarefas junto dos clientes contratados, nomeadamente a recolha e entrega de documentação; Executa funções de apoio aos serviços de secretariado, de informática e de contabilidade, junto dos diversos organismos e entidades, nomeadamente tarefas acordadas com os clientes.

Trabalhadores de limpeza - Executa o serviço de limpeza das instalações do empregador.

ANEXO II

Enquadramento por níveis de retribuição

Nível I:

Contabilista certificado;
Diretor/a de serviços.

Nível II:

Assessor/a ou consultor/a.

Nível III:

Chefe de secção ou departamento;
Contabilista.

Nível IV:

Secretário/a de direção;
Técnico/a de contabilidade;
Técnico/a de informática;
Técnico/a de recursos humanos.

Nível V:

Assistente administrativo/a;
Estagiário do 3.º ano de técnico de contabilidade;
Operador/a de computador (a extinguir quando vagar);
Rececionista de secretariado;
Técnico/a de serviços externos.

Nível VI:

Contínuo/a;
Estagiário do 2.º ano.

Nível VII:

Estagiário do 1.º ano.

Nível VIII:

Auxiliar de serviços gerais;
Trabalhadores de limpeza.

ANEXO III

Tabela salarial

Nível	Categoria profissional	Remuneração
I	Contabilista certificado Diretor/a de serviços	1 092,00
II	Assessor/a ou consultor/a	994,00
III	Chefe de secção ou departamento Contabilista	843,00
IV	Secretário/a de direção Técnico/a de contabilidade Técnico/a de informática Técnico/a de recursos humanos	779,00

V	Assistente administrativo/a Estagiário do 3.º ano de técnico de contabilidade Operador/a de computador (a extinguir quando vagar) Rececionista de secretariado Técnico/a de serviços externos	714,00
VI	Contínuo/a Estagiário do 2.º ano	705,00
VII	Estagiário do 1.º ano	705,00
VIII	Auxiliar de serviços gerais Trabalhadores de limpeza	705,00

Porto, 5 de dezembro de 2022.

Pela APECA - Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade e Administração:

Carlos Manuel Boavida Ferreira, na qualidade de mandatário.

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

Luís Pinto Figueiredo, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

António José Silva Santos, na qualidade de mandatário.**Declaração**

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

- 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 Actividades Diversas;
- Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

Depositado em 28 de dezembro de 2022, a fl. 11 do livro n.º 13, com o n.º 267/2022, 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 Progresso Barcarenense e o Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais (SNBP) e outro

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 perspetivas 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 me-

didadas 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 perspetivas necessárias ao redimensionamento e racionalidade do sistema de carreira através da adoção de medidas corretivas.

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 de Bombeiros Voluntários Progresso Barcarenense - 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) e pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP.

3- O presente acordo abrange potencialmente 38 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 três 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 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.

4- A partir do dia 1 de janeiro de 2023, os mesmos passam a ter direito também a diuturnidades, uma por cada quatro anos, cujo período de contagem, retroage à data do vínculo laboral com a associação.

5- Os trabalhadores da associação que não pretendam que lhe seja aplicado o presente acordo de empresa, deverão dirigir uma declaração nesse sentido, entregando-a à associação, passando a mesma a constar do seu processo individual.

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 devera 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

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 12.^a

Acesso e 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 13.^a

Progressão e diuturnidades

1- A progressão nas categorias faz-se automaticamente de quatro em quatro anos e com os montantes previstos nos anexos II e III e até ao limite de cinco diuturnidades no valor de 10,00 € cada, 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 quatro 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 14.^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 estes expressamente solicitados 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 15.^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 16.^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 17.^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.

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

Cláusula 18.^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 19.^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 20.^a

Direito dos delegados sindicais

Os direitos dos delegados sindicais, são os constantes da legislação em vigor, sendo que os mesmos têm direito à dispensa de um período de trabalho mensal, para o exercício da atividade sindical.

CAPÍTULO IV

Duração e prestação do trabalho

Cláusula 21.^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 im-

ponderáveis, 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 22.^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, nos termos previstos na alínea a) do número 1 do artigo 210.º do Código do Trabalho.

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.

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 23.^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 24.^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 25.^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 26.^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 27.^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.

Cláusula 28.^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 29.^a

Descanso compensatório de trabalho suplementar

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

Cláusula 30.^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 emergência.

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

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

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

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

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

Cláusula 31.^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 32.^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 33.^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:

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

Cláusula 34.^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 valor hora com o acréscimo de 10 %, 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 35.^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.

CAPÍTULO V

Local de trabalho

Cláusula 36.^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 37.^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 38.^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 39.^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 e *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 40.^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 41.^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 42.^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 10 % da mesma.

2- O subsídio de turno é pago apenas aos trabalhadores que trabalhem em turnos rotativos que abranjam o turno de trabalho noturno, sendo que, sempre que se verifique o seu pagamento, não há lugar ao pagamento do acréscimo sobre a retribuição normal do trabalho noturno.

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

Cláusula 43.^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 44.^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 45.^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 46.^a

Feridos

- 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 47.^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 deverá ser pago conjuntamente com a

remuneração do mês de junho de cada ano.

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 48.^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 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 49.^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 50.^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 51.^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 52.^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 53.^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 54.^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 55.^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 56.^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 57.^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 58.^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 pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

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

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

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

Cláusula 59.^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 pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

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

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

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

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

Cláusula 60.^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 61.^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 62.^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 63.^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 64.^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 caren-

tes 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, abalroamentos e em todos os acidentes ou catástrofes;

c) Socorro a náufragos e buscas subaquáticas;

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

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

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

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

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

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

Bombeiro nível IV - Compete 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 instruindo 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 senhor comandante todas as situações extraordinárias que ocorram no corpo de bombeiros e que ponham em causa a sua operacionalidade;

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

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

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

m) Zelar pelo cumprimento dos interesses da associação;

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

Motorista

1- São funções do motorista:

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

b) Operar nos sinistros a bomba da sua viatura;

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

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

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

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

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

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

Operador de comunicações

1- O operador de comunicações tem os seguintes deveres:

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

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

c) Conhecer profundamente as características da zona de

intervenção, particularmente de trânsito, condicionamentos eventualmente existentes quanto ao acesso das viaturas de socorro e outros fatores que possam prejudicar a rápida intervenção da associação;

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

e) Permanecer vigilante durante o seu turno de serviço;

f) Receber e registar os pedidos de serviço;

g) Acionar a saída de material, através de alarme ou de comunicação interna, em caso de intervenção, indicando imediatamente o local e outras indicações que facilitem a preparação do plano de 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) Registar 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 reparação;

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

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

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

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

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

h) Elaborar semanalmente o mapa de situação de viaturas.

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

Mecânico - Ao mecânico compete-lhe:

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

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

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

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

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

Eletricista auto - Ao electricista auto compete-lhe:

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

b) Ler e interpretar esquemas e especificações técnicas;

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

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

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

f) Ensaiar os diversos circuitos e aparelhagem;

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

Tripulante de ambulância - Ao tripulante de ambulância de socorro compete-lhe:

a) Transportar feridos e doentes e prestar-lhes os primeiros socorros, deslocando-se ao local onde estes se encontram;

- b) Imobilizar membros fraturados ou deslocados com dispositivos especiais ou talas apropriadas ou improvisadas;
- c) Tomar os devidos cuidados noutros tipos de fraturas;
- d) Estancar hemorragias, ministrar respiração artificial e prestar outros socorros de urgência;
- e) Deitar o doente na maca ou senta-lo numa cadeira apropriada, com os cuidados exigidos pelo seu estado e acompanha-lo numa ambulância a um estabelecimento hospitalar;
- f) Imobilizar os membros fraturados e estanca hemorragias, consoante as medidas de urgência a adotar;
- g) Contactar com os socorros públicos, nomeadamente hospitais e bombeiros, solicitando a colaboração dos mesmos;
- h) Colaborar na colocação, com os devidos cuidados, do acidentado na maca e acompanha-o na ambulância durante o trajeto para o estabelecimento hospitalar.

Formador - Ao formador compete-lhe:

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

Analisar e desenvolver conteúdos programáticos formativos;

Constituir dossiers das ações de formação;

Definir os objetivos da formação;

Elaborar planos de sessão;

Acompanhar as ações de formação;

Avaliar as ações de formação;

Propor ao comando planos de formação anuais.

Mergulhador - Ao mergulhador compete-lhe:

Busca e recuperação de pessoas;

Busca e recuperação de animais;

Busca e recuperação de bens;

Busca e recuperação de viaturas;

Busca e recuperação de objetos a pedido das autoridades;

Manutenção de barcos e equipamentos específicos ao mergulho.

Nadador salvador - Ao nadador salvador compete-lhe:

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

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

Chefe de serviços administrativos - Ao chefe de serviços administrativos compete-lhe:

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

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

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

específicas da sua vertente de atuação;

d) Controla a assiduidade dos funcionários.

Assistente administrativo principal - Ao assistente administrativo principal compete:

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

b) Executar operações de caixa;

c) Ordenar e tratar dados contabilísticos, estatísticos e financeiros;

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

e) Assegurar serviços de biblioteca;

f) Assegurar o serviço de centrais de telecomunicações;

g) Coordenar outros trabalhadores.

Assistente administrativo - Ao assistente administrativo compete:

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

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

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

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

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

Auxiliar de serviços gerais - Ao auxiliar de serviços gerais compete-lhe:

a) Assegurar a limpeza e conservação das instalações;

b) Colaborar eventualmente nos trabalhos auxiliares de montagem, desmontagem e conservação de equipamentos;

c) Auxiliar a execução de cargas e descargas;

d) Realizar tarefas de arrumação e distribuição;

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

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

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

a) Combate a incêndios;

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

c) Socorro a naufragos;

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

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

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

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

II - Carreira administrativa

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

Chefe de serviços administrativos - Ao chefe de serviços administrativos compete-lhe:

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

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

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

d) Controla a assiduidade dos funcionários.

Assistente administrativo principal - Ao assistente administrativo principal compete:

h) Executar trabalhos de registo, planeamento e tratamento

de informações relativas aos serviços de secretariado;

i) Executar operações de caixa;

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

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

l) Assegurar serviços de biblioteca;

m) Assegurar o serviço de centrais de telecomunicações;

n) Coordenar outros trabalhadores.

Assistente administrativo - Ao assistente administrativo compete:

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

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

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

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

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

Auxiliar de serviços gerais - Ao auxiliar de serviços gerais compete-lhe:

f) Assegurar a limpeza e conservação das instalações;

g) Colaborar eventualmente nos trabalhos auxiliares de montagem, desmontagem e conservação de equipamentos;

h) Auxiliar a execução de cargas e descargas;

i) Realizar tarefas de arrumação e distribuição;

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

ANEXO II

Retribuições mínimas

Categoria	Diuturnidades - 10,00 €				
	1	2	3	4	5
Comandante	1 250,00	-	-	-	-
2.º comandante	1 150,00	-	-	-	-
Adjunto de comando	1 100,00	-	-	-	-
Bombeiro nível V	825,00	835,00	845,00	855,00	865,00
Bombeiro nível IV	800,00	810,00	820,00	830,00	840,00

Bombeiro nível III	750,00	760,00	770,00	780,00	790,00
Bombeiro nível II	725,00	735,00	745,00	755,00	765,00
Bombeiro nível I	710,00	720,00	730,00	740,00	750,00
Bombeiro estagiário	705,00	-	-	-	-

ANEXO III

Retribuições mínimas

Carreira administrativa

Categoria	Diuturnidades - 10,00 €				
	1	2	3	4	5
Chefe serviços administrativos	825,00	835,00	845,00	855,00	865,00
Assistente administrativo principal	750,00	760,00	770,00	780,00	790,00
Assistente administrativo	710,00	720,00	730,00	740,00	750,00
Auxiliar serviços gerais	705,00	735,00	765,00	795,00	825,00

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 de Bombeiros Voluntários Progresso Barcarenense.

SECÇÃO II

Veículos da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários Progresso Barcarenense

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 2.º

Veículos da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários Progresso Barcarenense

Para efeitos do presente regulamento, consideram-se veículos da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários

Progresso Barcarenense, todos os que sejam propriedade da associação, ou que, a qualquer título, se encontrem afetos à prossecução das suas atribuições.

Artigo 3.º

Tipologias de veículos

Os veículos da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários Progresso Barcarenense, 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 de Bombeiros Voluntários Progresso Barcarenense, 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 de Bombeiros Voluntários Progresso Barcarenense, 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 de Bombeiros Voluntários Progresso Barcarenense, os veículos que, cumulativamente:

- a) Estejam afetos à prossecução das atribuições da Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários Progresso Barcarenense;
- 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 de Bombeiros Voluntários Progresso Barcarenense, 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 de Bombeiros Voluntários Progresso Barcarenense, 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 de Bombeiros Voluntários Progresso Barcarenense, são conduzidos 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 de Bombeiros Voluntários Progresso Barcarenense, 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 de Bombeiros Voluntários Progresso Barcarenense, 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 de Bombeiros Voluntários Progresso Barcarenense, 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 de Bombeiros Voluntários Progresso Barcarenense 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 actos 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 de Bombeiros Voluntários Progresso Barcarenense;

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 de Bombeiros Voluntários Progresso Barcarenense;

e) Comunicar por escrito o acidente com o veículo da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários Progresso Barcarenense 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 ins-

trutor 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 de Bombeiros Voluntários Progresso Barcarenense, 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 de Bombeiros Voluntários Progresso Barcarenense.

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 motoserras existe um livro próprio que se encontra sempre na secretaria.

Artigo 23.º

Dever de informação

1- Os responsáveis pela gestão das viaturas deverão fornecer à direção da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários Progresso Barcarenense, 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 Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários Progresso Barcarenense.

Artigo 2.º

Âmbito de incidência

Elementos funcionários que prestam serviço no corpo de bombeiros que se encontrem ao serviço da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários Progresso Barcarenense.

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 de Bombeiros Voluntários Progresso Barcarenense.

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 de Bombeiros Voluntários Progresso Barcarenense 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 9.º

Correspondência da sanção face ao grau de alcoolemia

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

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 discipli-

nar por cometimento de infração disciplinar referida nos artigos 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.

Barcarena, 11 de novembro de 2022.

Pela Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários Progresso Barcarenense:

Mário Augusto Osório Antunes Pinto, presidente da direção.

Filipe Jorge Monteiro Costa, tesoureiro da direção.

Pelo Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais (SNBP):

Sérgio Rui Martins Carvalho, presidente da direção nacional.

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

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

José Joaquim Abraão, na qualidade de secretário-geral.

Pedro Manuel Dias Salvado, na qualidade de secretário nacional.

Depositado em 28 de dezembro de 2022, a fl. 11 do livro n.º 13, com o n.º 264/2022, 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 Torrejanos 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 perspetivas 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 prevêem-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

Área e âmbito

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

2- O presente acordo de empresa (doravante AE) obriga, por um lado, a Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários Torrejanos (adiante designada por associação) - CAE principal 84250 (atividades de proteção civil), CAE secundário 86902 (atividades de ambulâncias) e CAE secundário 47784 (comércio a retalho de outros produtos novos, estabelecimentos especializados, n.e.), e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço, cujas categorias profissionais estejam previstas neste acordo e representados pelo Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais (SNBP) (adiante designado por sindicato).

3- O presente AE abrange potencialmente 50 trabalhadores, estando as categorias profissionais abrangidos pelo mesmo descritos nos anexos I e II.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- O presente AE entra em vigor no dia 1 de janeiro de 2023, e terá um período mínimo de vigência de dois anos.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência mínima de 12 meses, contados a partir de 1 de janeiro de 2023, podendo ser revistas anualmente.

Cláusula 3.^a

Denúncia

1- O presente AE 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 AE 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 categorias profissionais

Cláusula 4.^a

Condições gerais de admissão

1- As condições gerais de admissão são as previstas na lei.

2- Os trabalhadores que já exercem funções na 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.

3- À data da publicação e início da vigência do acordo, serão mantidas as diuturnidades já auferidas pelos trabalhadores.

4- As diuturnidades devidas serão contabilizadas a partir da data da sua admissão como trabalhador da associação.

Cláusula 5.^a

Modalidades dos contratos

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

2- Consideram-se permanentes os trabalhadores admitidos para exercer 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 90

dias, salvo para quadros e chefias em que poderá tal prazo ser alargado até 120 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 ou 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, em qualquer dos casos, a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão a título experimental.

4- Entende-se que a 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 temporária

A admissão para substituição de trabalhador temporariamente ausente é feita nos termos da lei.

Cláusula 8.^a

Categorias profissionais

Os trabalhadores da associação abrangidos por este AE serão enquadrados de harmonia com as funções do anexo I e nas categorias nele previstas.

CAPITULO III

Carreira

Cláusula 9.^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 pelo comando e informada a direção se se tratar de elementos assalariados.

Cláusula 10.^a

Progressão e diuturnidades

1- A progressão horizontal nas categorias faz-se automaticamente de cinco em cinco anos no valor da diuturnidade de 15,00 € 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 cinco 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 na associação.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres

Cláusula 11.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres do empregador:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionar-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador;
- h) Adotar no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para o empregador, estabelecimentos ou atividades de aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos e de acidente e doença;
- j) Enviar ao sindicato, até ao dia 15 de cada mês seguinte àquele a que respeita, o montante das quotas dos trabalhadores sindicalizados que, por declaração individual enviada ao empregador, autorizem o seu desconto na retribuição mensal;
- k) Ministras ações de formação visando o desenvolvimento e a qualificação profissional dos trabalhadores afetando, para o efeito, os recursos financeiros necessários.

Cláusula 12.^a

Deveres dos trabalhadores

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

- a) Cumprir e fazer cumprir as ordens e determinações da direção da associação e dos seus superiores hierárquicos;
- b) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho e em quaisquer instalações da associação, bem como pugnar por uma boa imagem desta;
- c) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes estejam confiados;
- d) Abster-se de negociar por conta própria ou alheia em qualquer local da associação ou em concorrência com esta;
- e) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- f) Executar, de harmonia com a sua categoria profissional, as funções que lhes forem confiadas;
- g) Cumprir e fazer cumprir rigorosamente as regras de higiene e segurança no trabalho;

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 13.^a

Garantia dos trabalhadores

É vedado à 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, salvo nos casos previstos na lei.

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 14.^a

Seguros por acidente de trabalho

1- Deverá a associação, enquanto entidade empregadora, segurar todos os trabalhadores, indicando a totalidade da sua retribuição normal, incluindo, conseqüentemente, todas as prestações que revistam carácter de regularidade e periodicidade, de modo a que, em caso de acidente ou doença profissional, sejam salvaguardados os interesses dos mesmos.

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

3- A associação deve disponibilizar aos seus trabalhadores,

sempre que solicitado, uma cópia das condições particulares da apólice de acidentes de trabalho.

Cláusula 15.^a

Direito à greve

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

Cláusula 16.^a

Quotização sindical

A entidade patronal obriga-se a cobrar e a enviar mensalmente ao sindicato 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 17.^a

Direito dos delegados sindicais e dos dirigentes sindicais

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

CAPÍTULO V

Duração e prestação do trabalho

Cláusula 18.^a

Horário de trabalho, definição e princípios

1- 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.

2- Compete à associação estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com o disposto nas cláusulas seguintes do presente capítulo e dentro dos condicionalismos legais, bem como publicar o mapa de horário dos seus trabalhadores em local bem visível.

3- 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.

4- 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: Que se reparte por dois períodos diários distintos, manhã e tarde, com hora de entrada e saídas fixas, separadas por um intervalo de descanso ou refeição.

b) Trabalho por turnos: Nos termos das cláusulas seguintes.

Cláusula 19.^a

Período normal de trabalho

1- Sem prejuízo do horário aplicável ao trabalho por tur-

nos, a duração máxima de trabalho normal em cada semana é de quarenta e não deverá exceder as 8 horas diárias, podendo ser distribuída por todos os dias da semana, de acordo com a organização do serviço.

2- O período do trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de refeição, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas.

Cláusula 20.^a

Trabalho por turnos

1- Poderá a associação organizar o horário de trabalho dos seus trabalhadores em regime de turnos.

2- Considera-se trabalho por turnos qualquer organização do trabalho 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.

3- O período normal de trabalho para os trabalhadores em regime de turnos é definido em termos médios e pode atingir 12 horas diárias e 60 horas semanais.

4- A duração média do trabalho para os trabalhadores em regime de turnos é apurada por referência a seis (6) meses.

5- Os dias de descanso semanal dos trabalhadores em regime de turnos são aqueles que, por escala, lhes competir e serão gozados em dias completos, contínuos ou descontínuos.

Cláusula 21.^a

Organização das escalas de turnos

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

2- As escalas de turnos são organizadas trimestralmente e serão afixadas para conhecimento dos trabalhadores abrangidos 20 dias antes da sua entrada em vigor.

3- As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turno após os períodos de descanso semanal nelas previstos.

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 22.^a

Alterações no horário de trabalho

O horário de trabalho pode ser alterado pela associação, mas sempre com respeito pela lei e por este AE.

Cláusula 23.^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 AE.

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 AE, subsidiariamente, nas disposições legais em vigor.

3- Os trabalhadores abrangidos pelo regime de isenção de horário de trabalho, têm direito a auferir uma remuneração especial nos termos previstos no presente AE e intitulado subsídio de isenção de horário de trabalho.

Cláusula 24.^a

Folga de compensação

1- Pela prestação de trabalho no dia de descanso semanal obrigatório fixado nas escalas de turnos, os trabalhadores têm direito a gozar igual período de folga de compensação num dos três dias úteis seguintes.

2- Havendo duas folgas semanais, o 1.º dia de folga é havido como descanso complementar e o 2.º dia de folga como descanso obrigatório.

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

Cláusula 25.^a

Trabalho suplementar - Princípios gerais

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho diário e/ou semanal.

2- A associação 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 26.^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 AE e na lei.

Cláusula 27.^a

Limites do trabalho suplementar

O trabalho suplementar de cada trabalhador não poderá exceder as 200 horas em cada ano civil.

Cláusula 28.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1- A remuneração do trabalho suplementar será efetuada nos termos legalmente previstos.

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

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

Cláusula 29.^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 30.^a

Trabalho suplementar em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dia feriado

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

2- A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar e ainda ao feriado confere direito a um acréscimo de 100 % sobre a remuneração do trabalho normal.

3- O trabalho suplementar em dia de descanso obrigatório confere ainda ao trabalhador um dia de descanso compensatório, a gozar num dos três dias seguintes.

4- O acréscimo remuneratório devido pela prestação do trabalho suplementar prestado em dia feriado ou em dia de descanso semanal complementar pode ser substituído por igual período de descanso compensatório, cabendo a opção à associação.

CAPÍTULO VI

Local de trabalho

Cláusula 31.^a

Local de trabalho habitual

1- Considera-se local de trabalho habitual a zona de atuação própria da associação.

2- Se da alteração do local de trabalho do trabalhador re-

sultar qualquer acréscimo de despesas, as mesmas serão suportadas pela associação.

Cláusula 32.^a

Deslocações em serviço

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

2- Verificando-se uma deslocação em serviço, o trabalhador tem direito ao pagamento das despesas justificadas e comprovadamente feitas.

3- As despesas de alimentação e alojamento têm os seguintes limites mínimos:

- Pequeno-almoço 3,00 €;
- Almoço 10,00 €;
- Jantar 10,00 €;
- Dormida 35,00 €.

CAPÍTULO VII

Retribuição

Cláusula 33.^a

Conceitos de retribuição

Considera-se retribuição a prestação a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito em contrapartida do seu trabalho.

Cláusula 34.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a um subsídio de refeição no valor de 7,50 €, nunca o mesmo podendo ser inferior ao estabelecido para os trabalhadores que exercem funções públicas.

2- O subsídio de refeição será devido sempre que o trabalhador preste, no mínimo, 5 horas diárias de trabalho.

Cláusula 35.^a

Diuturnidades

1- Aos trabalhadores abrangidos por este AE deverá ser pago o valor de uma diuturnidade por cada período de 5 (anos) anos de permanência na associação, até ao limite de 5 (cinco) diuturnidades.

2- O valor de cada diuturnidade é de 15,00 euros e deverá acrescer às remunerações mínimas fixadas no anexo II.

Cláusula 36.^a

Remuneração

1- As remunerações mensais serão as constantes do anexo II, as quais podem ser revistas anualmente.

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

Cláusula 37.^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 à data em que devam ser pagos.

2- O subsídio de Natal deverá ser pago até ao dia 15 de dezembro e o subsídio de férias deve ser pago, salvo acordo em contrário, antes do início do período de férias e proporcionalmente em caso de gozo interpolado de férias.

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 25 % da respetiva remuneração base mensal.

Cláusula 39.^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 29.^a

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

Cláusula 40.^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, terá direito a um prémio no valor mensal de 15,00 €.

2- 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.

3- Caso seja a associação a financiar qualquer um dos tipos de carta de condução mencionada no presente artigo, os subsídios não serão devidos aos trabalhadores, até a mesma ser totalmente ressarcida do valor despendido.

Cláusula 41.^a

Abono para falhas e prémio de insalubridade, penosidade e risco

Aos trabalhadores da secretaria que no exercício das respetivas funções lidem habitualmente com dinheiro ou valores, será atribuído um abono para falhas de acordo com o regime em vigor para a associação.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 42.^a

Feriados

- 1- São feriados obrigatórios os legalmente estabelecidos.
- 2- Serão observados como feriados facultativos a Terça-Feira de Carnaval e o dia 24 de dezembro.

Cláusula 43.^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 no caso de o trabalhador não ter faltado ou ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) Dois dias de férias, até 0 dias de faltas no ano anterior;
- b) Um dia de férias, até 1 dia de faltas no ano anterior.

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

5- 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.

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 antes do início do período de férias e proporcionalmente em caso de gozo interpolado de férias.

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

Cláusula 44.^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 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 da-

nos diretos sobre pessoas e equipamentos ou outro motivo ponderoso.

3- A interrupção das férias feita operar pela associação confere ao trabalhador o direito de exigir uma indemnização pelos prejuízos causados com tal alteração.

4- O novo período de férias ou o período não gozado será marcado por acordo entre o trabalhador e a associação ou, na falta de acordo, pela associação. Neste caso, a marcação abrangerá os dias remanescentes já marcados anteriormente, sendo o caso, e os restantes dias, havendo-os, serão marcados em qualquer período do ano. Caso o termo do impedimento do trabalhador ocorra no ano civil seguinte, neste será gozado o remanescente das férias.

5- Se a associação não fizer a marcação nos termos referidos no número anterior decorridos 30 dias após o termo do impedimento, caberá ao trabalhador escolher o período de férias, devendo, porém, indicá-lo à associação com a antecedência mínima de quinze dias.

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

Cláusula 45.^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- No 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.

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 46.^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 proporcio-

nal 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 47.^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 48.^a

Comunicação e prova das faltas

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 nos termos da lei em vigor;

b) Quando imprevistas, as faltas justificáveis serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível;

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

Cláusula 49.^a

Faltas justificadas

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

Cláusula 50.^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, para além dos períodos previstos no 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) As faltas dadas até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível a cônjuge, a filho, a neto ou a membro do agregado familiar. A este período de ausência acrescem 15 dias por ano, no caso de prestação de assistência inadiável e imprescindível a pessoa com deficiência ou doença crónica, que seja cônjuge ou viva em união de facto com o trabalhador.

Cláusula 51.^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- 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.

3- As falsas declarações relativas à justificação das faltas e as faltas injustificadas podem constituir justa causa de despedimento nos termos previstos no Código do Trabalho.

Cláusula 52.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

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

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

b) Havendo acordo da associação, por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, dentro dos limites previstos no Código do Trabalho sobre a presente matéria.

Cláusula 53.^a

Licença sem retribuição

1- A associação pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

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

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

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

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

Cláusula 54.^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 pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

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

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

Cláusula 55.^a

Dia de aniversário

1- Os trabalhadores estão autorizados à dispensa de prestação de trabalho no dia do seu aniversário natalício, a partir de um de janeiro de 2023, mas apenas caso não tenham férias em atraso dos anos anteriores.

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

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

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

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 56.^a

Comissão de serviço

1- Pode ser exercido em comissão de serviço os cargos de comandante, 2.º comandante e os adjuntos do comando ou ainda os cargos cuja natureza também pressupõem especial relação de confiança em relação à associação.

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

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 57.^a

Poder disciplinar

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

2- A associação pode aplicar aos trabalhadores ao seu serviço uma das seguintes penas disciplinares:

- 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.

3- Nenhuma sanção disciplinar pode ser validamente aplicada sem prévia audição do arguido, sendo a referida na alínea f) do número anterior, mediante audição no âmbito de adequado processo disciplinar.

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 58.^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- 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 59.^a

Formação profissional

1- A formação profissional é obrigatória.

2- Os planos de formação profissional são organizados pela 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 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.

4- Sempre que o trabalhador adquire nova qualificação profissional ou grau académico, por aprovação em curso

profissional ou escolar com interesse para a associação, tem preferência no preenchimento de vagas a que corresponda a formação ou educação adquirida.

CAPÍTULO XIII

Disposições finais

Cláusula 60.^a

Quadro de comando

1- A nomeação para exercício de funções no quadro de comando em comissão de serviço de trabalhador da associação importa na suspensão do contrato de trabalho pelo período correspondente ao desempenho de funções.

2- O tempo de exercício de funções no quadro de comando, conta para os efeitos de antiguidade relativamente a trabalhadores já ligados por contrato de trabalho à associação ou que venham com esta a firmar contrato de trabalho após o termo da comissão de serviço e sem interrupção.

Cláusula 61.^a

Bons serviços e mérito excecional

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

2- A proposta para a atribuição de mérito excecional deve ser fundamentada e tendo em vista o trabalho desenvolvido no seio da associação e na defesa dos seus objetivos

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;
- 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 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;

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 do corpo de bombeiros;

p) 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 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 materiais do quartel sob a sua supervisão;

l) Cumprir e fazer cumprir todas as determinações emanadas pelo comando;

m) 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;

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

Oficial bombeiro superior - Compete o desempenho dos cargos da estrutura de comando do corpo de bombeiros e, designadamente:

a) A prevenção e o combate a incêndios;

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

c) Socorro a náufragos e buscas subaquáticas;

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

e) A 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.

Oficial bombeiro principal - Compete o desempenho dos cargos da estrutura de comando do corpo de bombeiros e, designadamente:

a) A prevenção e o combate a incêndios;

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

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

e) A 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.

Oficial bombeiro de 1.ª - Compete o desempenho dos cargos da estrutura de comando do corpo de bombeiros e, designadamente:

a) A prevenção e o combate a incêndios;

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

c) Socorro a náufragos e buscas subaquáticas;

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

e) A 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.

Oficial bombeiro de 2.ª - Compete o desempenho dos cargos da estrutura de comando do corpo de bombeiros e, designadamente:

a) A prevenção e o combate a incêndios;

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

c) Socorro a náufragos e buscas subaquáticas;

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

e) A participação em outras actividades 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 actividades, 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.

Chefe - Compete-lhe:

a) A prevenção e o combate a incêndios;

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

c) Socorro a náufragos e buscas subaquáticas;

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

e) Assumir o comando das operações de socorros (COS), enquanto não estiver presente nenhuma das entidades de categoria superior à sua, ou a quem tal comando competir, velando pela segurança e boa atuação do pessoal;

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.

Subchefe - Compete-lhe:

a) A prevenção e o combate a incêndios;

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

c) Socorro a náufragos e buscas subaquáticas;

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

e) A 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 de 1.ª - Compete-lhe:

a) A prevenção e o combate a incêndios;

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

c) Socorro a náufragos e buscas subaquáticas;

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

grado 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 de 2.ª - Compete-lhe:

a) A prevenção e o combate a incêndios;

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

c) Socorro a náufragos e buscas subaquáticas;

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

e) A 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 de 3.ª - Compete-lhe:

a) A prevenção e o combate a incêndios;

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

c) Socorro a náufragos e buscas subaquáticas;

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

e) A 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.

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;

i) Formador;

j) Mergulhador;

k) Nadador salvador;

l) Administrativos;

m) Auxiliar de serviços gerais;

n) Equipas de intervenção permanentes.

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 senhor 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 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.

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) 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.

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 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 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) Ensaiar 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

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

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:

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

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

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

e) Recolher, examinar e conferir elementos constantes dos processos, anotando faltas ou anomalias e providenciando pela sua correção e andamento, através de ofícios, informa-

ções ou notas, em conformidade com a legislação existente;

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

Funções de funções de auxiliar de serviços gerais (bombeiro)

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.

Carreira de oficial bombeiro

Índice 100 - 705,00 €

		Diuturnidades = 15,00 €				
Renumeração base		1. ^a	2. ^a	3. ^a	4. ^a	5. ^a
Oficial bombeiro superior/Comandante	1 115,00					
Oficial bombeiro principal/2.º comandante	1 060,00					
Oficial bombeiro 1. ^a / Adjunto de comando	1 005,00					
Oficial bombeiro 2. ^a	975,00					

Carreira de bombeiro

Índice 100 - 705,00 €

		Diuturnidades = 15,00 €				
Renumeração base		1. ^a	2. ^a	3. ^a	4. ^a	5. ^a
Bombeiro chefe	945,00					
Bombeiro subchefe	890,00					
Bombeiro 1. ^a	790,00					
Bombeiro 2. ^a	760,00					
Bombeiro 3. ^a	750,00					

Estagiário - 705,00.

Torres Novas, 12 de dezembro de 2022.

Pela Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários Torrejanos:

Arnaldo Filipe Rodrigues dos Santos, na qualidade de presidente.

Nuno Manuel Duarte da Cruz Carço, na qualidade de vice-presidente.

Pelo Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais (SNBP):

Sérgio Rui Martins Carvalho, na qualidade de presidente.
Fernando Gabriel Dias Curto, na qualidade de vice-presidente.

Depositado em 27 de dezembro de 2022, a fl. 11 do livro n.º 13, com o n.º 263/2022, 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 Transportes Aéreos Portugueses, SA e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil - Alteração

É acordado, livremente e de boa-fé, o seguinte:

Cláusula 1.^a

(Objeto)

O presente acordo tem por objeto a alteração parcial do acordo de empresa («AE») celebrado entre a Transportes Aéreos Portugueses, SA («TAP») e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil («SPAC»), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 24, de 29 de junho de 2010, na sua redação atual.

Cláusula 2.^a

(Âmbito pessoal)

1- O presente acordo obriga, por um lado, a TAP e, por outro lado o SPAC e os pilotos por este representados, ao serviço da TAP.

2- A TAP integra o setor de atividade de transportes aéreos de passageiros (CAE 51100) e de carga e correio (CAE 51210).

3- O presente acordo abrange diretamente, para além da TAP, cerca de 1200 pilotos.

Cláusula 3.^a

(Vigência)

O presente acordo entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e caduca com a entrada em vigor de novo acordo de empresa.

Cláusula 4.^a

(Acordo interpretativo)

1- As partes declaram que o subsídio complementar de refeições em serviço (subsídio de aterragem) e a ajuda de custo complementar (*per diem*) revestem a natureza de ajudas de custo efetivas, não integrando o conceito de retribuição para efeitos do artigo 260.º do Código do Trabalho, ainda que possam, no todo ou em parte, estar acima dos limiares de não sujeição em sede de IRS e Segurança Social.

2- As partes declaram ainda que o subsídio complementar de refeições em serviço (subsídio de aterragem) e a ajuda de custo complementar (*per diem*) não são considerados para efeitos de cálculo da retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

3- A presente declaração interpretativa retroage todos os seus efeitos à data da entrada em vigor do AE, prevalecendo e derrogando qualquer interpretação judicial não transitada em julgado ou outra que possa ter sido produzida na vigência do AE.

Cláusula 5.^a

(Disposições finais)

1- É revogada, com efeitos imediatos, a prestação retri-

butiva complementar prevista na cláusula 8.^a, números 2 a 6, do RRRGS anexo ao AE, a qual se encontra atualmente suspensa até 31 de dezembro de 2024, por força do disposto no acordo temporário de emergência («ATE»), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2021, celebrado entre a Transportes Aéreos Portugueses, SA («TAP») e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil («SPAC»).

2- As partes acordam para efeitos do artigo 501.º, número 8, do Código do Trabalho que o pagamento do subsídio complementar de refeições em serviço (subsídio de aterragem) e a ajuda de custo complementar (*per diem*) se mantém com a interpretação prevista na cláusula 4.^a em caso de caducidade do AE.

3- As partes declaram expressamente que a interpretação e o regime ora acordados tem um contexto transacional conhecido das partes e não tem relevância na posição das partes em futuras negociações do novo do acordo de empresa ou em mecanismos alternativos de resolução de conflitos.

Celebrado em três vias originais, sendo uma para cada uma das partes e a terceira para depósito e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Lisboa, 7 de setembro de 2022.

Pela Transportes Aéreos Portugueses, SA:

Christine Ourmières-Widener, na qualidade de administradora.

Ramiro Sequeira, na qualidade de administrador.

Pelo SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil:

Tiago Grácio de Faria Lopes, na qualidade de presidente.

Miguel Teodoro, na qualidade de vice-presidente.

Depositado em 28 de dezembro de 2022, a fl. 11 do livro n.º 13, com o n.º 266/2022, 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 Transportes Aéreos Portugueses, SA e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil - Acordo temporário de emergência - Alteração

É acordado, livremente e de boa-fé, o seguinte:

Cláusula 1.^a

(Objeto)

O presente acordo tem por objeto a alteração parcial e temporária do acordo temporário de emergência («ATE»), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2021, celebrado entre a Transportes Aéreos Portugueses, SA («TAP») e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil («SPAC»).

Cláusula 2.^a

(Âmbito pessoal)

1- O presente acordo obriga, por um lado, a TAP e, por outro lado o SPAC e os pilotos por este representados, ao serviço da TAP.

2- A TAP integra o setor de atividade de transportes aéreos de passageiros (CAE 51100) e de carga e correio (CAE 51210).

3- O presente acordo abrange diretamente, para além da TAP, cerca de 1200 pilotos.

Cláusula 3.^a

(Vigência)

O presente acordo entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e caduca em 31 de dezembro de 2024 ou com a entrada em vigor de novo acordo de empresa consoante a data que ocorrer primeiro.

Cláusula 4.^a

(Distribuição equitativa de voos)

1- A TAP providenciará a distribuição equitativa do trabalho (*block hours* e número de sectores) por todos os pilotos, dentro de cada frota/função, visando que nenhum piloto seja beneficiado ou prejudicado.

2- Para efeitos de monitorização da equidade referida no número anterior, a TAP deverá prestar informação, anonimadamente, nos termos e nas datas indicadas no anexo I a este acordo.

3- A TAP não pode planear por mês e por cada piloto mais de 80 de *block hours* ou 130 de *duty hours*, sem prejuízo de esses limites poderem ser ultrapassados em execução operacional, caso em que, excedendo-se os *plafonds block-pay* e *duty-pay* previstos na cláusula 5.^a, número 2, infra, se aplica o regime remuneratório aí previsto.

Cláusula 5.^a

(Valor horário)

1- O número de horas (*block pay* e/ou *duty pay*) planeadas e/ou em execução para além dos limites previstos na alínea a) do número 2 da cláusula 2.^a do RRRGS será pago de acordo com o valor do vencimento horário previsto no anexo III do anexo das tabelas salariais do RRRGS em vigor a 31 de dezembro de 2020, isto é, respetivamente, 2,4 % e 2,2 % do vencimento base de categoria em vigor nessa data, sem qualquer redução remuneratória.

2- Se o trabalho executado implicar um número de *block-pay* que exceda as 90 horas/mês e/ou 140 horas/mês de *duty-pay*, o valor do vencimento horário para as horas executadas acima destes limites é de 5 % do vencimento base de categoria em vigor a 31 de dezembro de 2020, sem qualquer redução remuneratória.

3- O regime previsto na presente cláusula afasta as limitações previstas na cláusula 9.^a, números 3 A 5, do acordo temporário de emergência e substitui o regime do *clawback*

previsto na cláusula 12.^a também do acordo temporário de emergência, prevalecendo sobre o mesmo.

4- O disposto na presente cláusula deixará de produzir efeitos para os dois planeamentos imediatamente subsequentes que ocorrerem após a TAP não enviar a informação a que se refere a cláusula 4.^a, número 2, nos termos e prazos indicados, e até que a situação fique regularizada.

Cláusula 6.^a

(Eliminação da redução remuneratória adicional)

A partir de 1 de janeiro de 2023, é eliminada a redução remuneratória adicional prevista na cláusula 8.^a, número 3, do ATE e apenas será aplicado o fator geral que corresponde a uma redução transversal a todos os trabalhadores da TAP no montante de 25 %.

Cláusula 7.^a

(Disposição final)

É revogada, com efeitos imediatos, a prestação retributiva complementar prevista na cláusula 8.^a, números 2 a 6, do RRRGS anexo ao AE, a qual se encontra atualmente suspensa até 31 de dezembro de 2024, por força do disposto no ATE.

Celebrado em três vias originais, sendo uma para cada uma das partes e a terceira para depósito e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Lisboa, 7 de setembro de 2022.

Pela Transportes Aéreos Portugueses, SA:

Christine Ourmières-Widener, na qualidade de administradora.

Ramiro Sequeira, na qualidade de administrador.

Pelo SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil:

Tiago Grácio de Faria Lopes, na qualidade de presidente.

Miguel Teodoro, na qualidade de vice-presidente.

ANEXO I

(Quadro de informação sobre número de horas voadas por cada piloto)

1- Dever de informação

Para efeitos de monitorização da distribuição equitativa do trabalho (*block hours* e número de sectores) por todos os pilotos, dentro de cada frota/função, visando que nenhum piloto seja beneficiado ou prejudicado, a TAP deverá prestar informação, anonimadamente, nos seguintes termos e nas datas:

1.1- A TAP envia ao SPAC, mensalmente, até ao dia 25 de cada mês:

a) Informação de carácter estatístico, anonimizada, agrupada por frota e função, referente ao mês anterior.

A título de exemplo, no dia 25 de março de 2022, seria enviada informação compreendendo o período de 1 e 28 de fevereiro de 2022;

b) Informação de carácter estatístico, anonimizada, agrupada por frota e função, numa visão acumulada dos últimos 12 meses.

A título de exemplo, no dia 25 de março de 2022, seria enviada informação compreendendo o período de 1 de março 2021 e 28 de fevereiro de 2022.

1.2- O conteúdo da informação prevista no número anterior é a seguinte:

- a) Distribuição absoluta de *pairing days* por frota/função;
- b) Distribuição relativa, face ao target individualizado¹, de dias de *pairing* por frota/função;
- c) Distribuição absoluta de horas *block* por frota/função, incluindo detalhe de quantos *crew available days* tinha cada tripulante;
- d) Distribuição absoluta de horas *duty* por frota/função, incluindo detalhe de quantos *crew available days* tinha cada tripulante;
- e) Distribuição absoluta de horas *block pay* por frota/função, incluindo detalhe de quantos *crew available days* tinha cada tripulante²;
- f) Distribuição absoluta de horas *duty pay* por frota/função, incluindo detalhe de quantos *crew available days* tinha cada tripulante²;
- g) Distribuição absoluta do número de assistências dos pilotos por frota/função²;
- h) Distribuição absoluta de dias de folga por frota/função²;
- i) Distribuição absoluta de dias de folga em atraso por frota/função²;
- j) Distribuição absoluta do total de horas *block* mensais efetuadas por piloto em voo com tripulação reforçada²;
- l) Número de dias expectável de trabalho para cada piloto, tendo por base os dias disponíveis para atribuição de trabalho e o trabalho existente para ser distribuído.

2) Análise a desenvolver até 25 de setembro de 2022

1.3- O ficheiro a enviar com a informação referida em 1.2 detalhará também informação desagregada, ainda que anonimizada, para os seguintes indicadores:

- a) *Total days* - Dias de calendário como tripulante efetivo (excluindo dias como aluno ou após saída de função);
- b) *Crew available days* - Dias de disponibilidade do tripulante para atribuição de atividades, excluindo os dias ocupados com folgas, férias e ausências;
- c) *Pairing crew needed* - Total de tripulantes necessários para garantir a operação em cada período (mensal ou anual conforme a análise);
- d) *Pairing days* - Dias com *per diems*, excluindo trabalho como instrutor;
- e) *Other activities* - Dias consumidos em treino, assistências, médicas, dias de instrutor e gabinetes;
- f) *Not available* - Dias ocupados com folgas, férias e ausências;

g) *Crew target* - Número ideal de *pairing days* para cada tripulante, em função da sua disponibilidade. Obtém-se dividindo *pairing crew needed* por *crew available days*;

h) *Diff dec* - Diferença entre os *pairing days* que cada tripulante teve face ao *crew target* que idealmente teria.

1.4- Adicionalmente, será enviada pela TAP, mensalmente, até ao dia 30 de cada mês, informação do planeamento para o mês seguinte, aceitando-se que, por limitação de sistemas da TAP, esta informação reveste apenas carácter informativo e não vinculativo.

1.5- O conteúdo da informação prevista no número anterior traduz-se nos indicadores agregados referentes a:

- a) Total mensal de horas *block* e *duty* planeadas por piloto, com frota/função (anonimizado);
- b) Total mensal de dias de ocupação, dias de não ocupação e dias de assistência por piloto, com frota/função (anonimizado).

2- Dever de reunião

A TAP compromete-se a reunir mensalmente com o SPAC, em sede de gabinete de acompanhamento a constituir para efeitos do presente anexo, para que sejam analisadas eventuais dúvidas sobre a informação prestada ou a prestar nos termos do número 1, devendo, sempre que possível, o SPAC identificar previamente os pontos que pretende abordar nas reuniões.

3- Auditoria procedimental

O SPAC, querendo, e a fim de avaliar a metodologia utilizada pela TAP para recolher e agregar a informação a prestar nos termos do número 1, poderá, a expensas suas e através de membros do sindicato, promover auditorias procedimentais, cujo realização deverá ser acordada com a TAP, não podendo, em qualquer caso, afetar o normal funcionamento da empresa.

Estas auditorias deverão ser conduzidas em estrita obediência das regras do RGPD.

4- Confidencialidade

Toda a informação enviada ou, por qualquer outra forma acedida pelo SPAC, é propriedade da TAP, sendo partilhada com o SPAC em observância das regras do RGPD e apenas para possibilitar uma monitorização da distribuição equitativa de trabalho dos pilotos, não podendo ser distribuída, partilhada ou difundida a quaisquer outras entidades ou indivíduos, qualquer que seja o âmbito ou finalidades associados.

Depositado em 27 de dezembro de 2022, a fl. 10 do livro n.º 13, com o n.º 259/2022, 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 GesLoures, Gestão de Equipamentos Sociais, EM, Unipessoal L.^{da} e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outro
- Alteração salarial**

Revisão da tabela salarial do acordo de empresa outorgado pela GesLoures, Gestão de Equipamentos Sociais, EM, Unipessoal L.^{da} e o Sindicato dos Trabalhadores da Adminis-

tração Pública e Entidades com Fins Públicos - SINTAP e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2021), que abrange uma empresa é cerca de 88 trabalhadores.

Entre as entidades identificadas é estabelecido o acordo relativo à revisão das tabelas salariais que integram o anexo II do AE/GesLoures, Gestão de Equipamentos Sociais, EM, Unipessoal L.^{da}, a aplicar a partir do dia 1 de março de 2022 e é alterado como se segue:

ANEXO II

Tabela salarial

Carreira	Categoria atual	Vencimento	2. ^a	3. ^a	4. ^a	5. ^a	6. ^a	7. ^a	8. ^a
Diretor departamento	Diretor departamento	1 902,33 €	1 969,61 €	2 036,88 €	2 104,16 €	2 171,43 €	2 238,71 €	2 305,98 €	2 293,00 €
Coordenador técnico	Coordenador técnico	1 738,80 €	1 806,08 €	1 873,35 €	1 940,63 €	2 007,90 €	2 075,18 €	2 142,45 €	2 135,00 €
Chefe de serviços	Chefe de serviços	915,98 €	983,25 €	1 050,53 €	1 117,80 €	1 185,08 €	1 252,35 €	1 319,63 €	1 340,00 €
Técnicos desportivos	Mais 19 anos	1 728,45 €	1 795,73 €	1 863,00 €	1 930,28 €	1 997,55 €	2 064,83 €	2 132,10 €	2 125,00 €
	Mais 14 anos	1 591,83 €							
	Mais 9 anos	1 455,21 €							
	Mais 4 anos	1 345,50 €							
	Mais 2 anos	1 090,89 €							
	Menos 2 anos	953,75 €							
Técnicos superiores	Nível I	1 204,74 €	1 272,02 €	1 339,29 €	1 406,57 €	1 473,84 €	1 541,12 €	1 608,39 €	1 619,00 €
	Nível II	1 127,12 €							
	Nível III	1 039,14 €							
Técnico informática	TI principal	1 695,33 €	1 741,91 €	1 788,48 €	1 835,06 €	1 881,63 €	1 928,21 €	1 974,78 €	1 953,00 €
	TI	1 266,84 €							
Técnico marketing	TM principal	1 287,54 €	1 334,12 €	1 380,69 €	1 427,27 €	1 473,84 €	1 520,42 €	1 566,99 €	1 559,00 €
	TM	806,27 €							
	TM até 1 ano	734,85 €							
Secretário administração	Nível I	1 287,54 €	1 334,12 €	1 380,69 €	1 427,27 €	1 473,84 €	1 520,42 €	1 566,99 €	1 559,00 €
	Nível II	915,98 €							
Técnico administrativo	1. ^a	915,98 €	962,55 €	1 009,13 €	1 055,70 €	1 102,28 €	1 148,85 €	1 195,43 €	1 200,00 €
	2. ^a	826,97 €							
	3. ^a	783,50 €							

Assistente administrativo	1.ª	781,43 €	828,00 €	874,58 €	921,15 €	967,73 €	1 014,30 €	1 060,88 €	1 070,00 €
	2.ª	750,38 €							
	3.ª	729,68 €							
Nadador salvador	Até 1 ano	708,98 €							
	Mais 3 anos	765,90 €	812,48 €	859,05 €	905,63 €	952,20 €	998,78 €	1 045,35 €	1 055,00 €
	Até 3 anos	734,85 €							
Motorista	Mais 6 anos	771,08 €	812,48 €	864,23 €	910,80 €	957,38 €	1 003,95 €	1 050,53 €	1 060,00 €
	De 3 a 6 anos	740,03 €							
	Menos 3 anos	708,98 €							
Encarregado	Mais 3 anos	781,43 €	828,00 €	874,58 €	921,15 €	967,73 €	1 014,30 €	1 060,88 €	1 070,00 €
	Menos 3 anos	750,38 €							
Trabalhador apoio	1.ª	740,03 €	786,60 €	833,18 €	879,75 €	926,33 €	972,90 €	1 019,48 €	1 030,00 €
	2.ª	708,98 €							
	Estagiário	705,00 €							
Trabalhador limpeza	Mais 3 anos	729,68 €	776,25 €	822,83 €	869,40 €	915,98 €	962,55 €	1 009,13 €	1 020,00 €
	Até 3 anos	705,00 €							

Disposições transitórias

Atendendo que após entrada em vigor do *Boletim do Trabalho*, n.º 17 de 8 de maio de 2021 ainda permanecem trabalhadores entre níveis salariais, os respetivos vencimentos serão atualizados da seguinte forma:

a) São atualizados os vencimentos dos trabalhadores já enquadrados no nível salarial de acordo com a nova tabela salarial;

b) Restantes trabalhadores, com exceção dos trabalhadores que auferem a retribuição mínima mensal garantida, serão atualizados a 3,5 %.

Loures, 14 de dezembro de 2022.

Pela GesLoures, Gestão de Equipamentos Sociais, EM, Unipessoal L.^{da}:

Maria de Lurdes Gonçalves, na qualidade de presidente do conselho da administração, ao abrigo dos estatutos da GesLoures, Gestão de Equipamentos Sociais, EM, Unipessoal L.^{da}

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

Pedro Manuel Dias Salvado, na qualidade de secretário nacional e mandatário.

Cristina Anjos Assis Jerónimo Conceição, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

José Augusto dos Santos, na qualidade de mandatário.

Declaração de compromisso negocial

A GesLoures, Gestão de Equipamentos Sociais, EM, Unipessoal L.^{da}, o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE acordam o seguinte:

Indo em contraciclo ao que aconteceu em 2022, em que não existiu atualização salarial, aquando da imposição por parte do governo do aumento do salário mínimo nacional, os(as) trabalhadores(as) da GesLoures, Gestão de Equipamentos Sociais, EM, Unipessoal L.^{da} que auferiram o salário mínimo receberam o respetivo aumento. Os restantes vencimentos não sofreram qualquer alteração, o conselho de administração da GesLoures, Gestão de Equipamentos Sociais, EM, Unipessoal L.^{da}, vem informar que foi estabelecido rever a atualização da tabela salarial e clausulado de expressão pecuniária em 3,5 %, com efeitos a partir de 1 de março de 2022.

Depositado em 27 de dezembro de 2022, a fl. 10 do livro n.º 13, com o n.º 260/2022, 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 Académica de Coimbra - AAC e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro - Alteração salarial e outras

O acordo de empresa celebrado entre a Associação Académica de Coimbra - AAC e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro, com última publicação integral no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 26, de 15 de julho de 2019, é revisto da seguinte forma:

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, abrange a Associação Académica de Coimbra - AAC e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2019.

2- O âmbito profissional é o constante no anexo I.

3- Este AE abrange a Associação Académica de Coimbra - AAC e 19 trabalhadores.

4- Este AE é aplicado no distrito de Coimbra, aos serviços prestados nas actividades associativas, agências de viagem e turismo, iniciativas culturais e acção social, desenvolvidas pela Associação Académica de Coimbra - AAC - (CAE-Rev 94993).

Cláusula 2.^a

Vigência

(...)

1- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de doze meses, contados a partir de 1 de janeiro de cada ano e serão revistos anualmente.

(...)

Cláusula 10.^a

Remuneração do trabalho

(...)

1- Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e/ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 38,00 €.

(...)

Cláusula 11.^a

Diuturnidades

(...)

1- Todos os trabalhadores que perfaçam três anos de per-

manência na mesma categoria profissional têm direito a uma diuturnidade de 34,00 €, até ao limite de cinco diuturnidades.

(...)

ANEXO I

Grupos, profissões e categorias profissionais

Grupo I

Trabalhadores administrativos

Técnico de contabilidade/técnico de tesouraria - Organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa, analisa a documentação contabilística verificando a sua validade e conformidade e separa-a de acordo com a sua natureza, efectua o registo de operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas, documentos e livros auxiliares e obrigatórios, procede à recolha de dados para relatórios periódicos, prepara documentos para o cumprimento de obrigações legais, analisa a informação constante das peças contabilísticas, auxilia o técnico oficial de contas (TOC), trata da emissão e tratamento de recibos, organiza e arquiva todos os documentos relativos à actividade contabilística.

(...)

ANEXO III

Níveis de remuneração

Nível IV:

Técnico de contabilidade/tesouraria

(...)

Tabela de remunerações mínimas

1 de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023

Nível	Categoria	Remuneração (nova proposta)
I	Contabilista Chefe de departamento Tesoureiro	1 190,00 €
II	Chefe de serviços Secretário de direção 1. ^a	1 045,00 €
III	Chefe de secção Encarregado de bar Encarregado de balcão (hot.) Secretário de direção 2. ^a Encarregado (com.) Encarregado (hot.)	995,00 €
IV	Secretário de direção 3. ^a Técnico de contabilidade/técnico de tesouraria	962,00 €
V	Primeiro-escriturário Técnico de turismo de 1. ^a Operador de computador de 1. ^a Auxiliar de contabilidade de 1. ^a Operador de edifício	871,00 €

VI	Segundo-escriturário Operador de computador de 2. ^a Auxiliar de contabilidade de 2. ^a Primeiro-empregado de mesa/balcão (hot.) Primeiro empregado balcão (com.) Primeiro cozinheiro Recepcionista de 1. ^a Técnico de turismo de 2. ^a Empregado de bar de 1. ^a Cozinheiro de 1. ^a	830,00 €
VII	Terceiro-escriturário, Técnico de turismo de 3. ^a Operador de computador de 3. ^a Auxiliar de contabilidade de 3. ^a Segundo-empregado de mesa/balcão (hot.); Segundo-empregado balcão (com.) Segundo-cozinheiro Recepcionista de 2. ^a Empregado de balcão de 2. ^a Empregado de bar de 2. ^a	820,00 €
VIII	Assistente de turismo; Vigilante de 1. ^a Porteiro/contínuo de 1. ^a Terceiro empregado de mesa/balcão (hot.) Terceiro-empregado de balcão (com.) Terceiro cozinheiro Ajudante de cozinha/copeiro de 1. ^a Guarda de 1. ^a Técnico desportivo	815,00 €
IX	Vigilante de 2.; Porteiro/contínuo de 2. ^a Aspirante de turismo Empregado de limpeza Fotocopista Ajudante de cozinha/copeiro de 2. ^a Guarda de 2. ^a	810,00 €
X	Praticante de turismo; Estagiário e aprendiz com mais de 18 anos	810,00 €

Coimbra, 24 de novembro de 2022.

Pelo CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

Maria João da Silva Pimenta, na qualidade de mandatária.

Cláudia Susana Lima Pereira, na qualidade de mandatária.

Sónia Marlene Rebelo Teles, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro:

Maria João da Silva Pimenta, na qualidade de mandatária.

Cláudia Susana Lima Pereira, na qualidade de mandatária.

Sónia Marlene Rebelo Teles, na qualidade de mandatária.

Pela Associação Académica de Coimbra - AAC:

João Pedro Carvalho Carneiro, na qualidade de presidente da Associação Académica de Coimbra - AAC.

Rodrigo André Sousa Marques, na qualidade de administrador.

João Miguel Almeida Santana, na qualidade de tesoureiro da Associação Académica de Coimbra - AAC.

Depositado em 27 de dezembro de 2022, a fl. 10 do livro n.º 13, com o n.º 262/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de adesão entre a APA - Administração do Porto de Aveiro, SA e outras e o Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante (SOEMMM) ao acordo coletivo entre as mesmas entidades empregadoras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias

Cláusula 1.ª

A APA - Administração do Porto de Aveiro, SA, a APDL - Administração dos Portos do Douro, Leixões e Viana do Castelo, SA, a APFF - Administração do Porto da Figueira da Foz, SA, a APL - Administração do Porto de Lisboa, SA, a APS - Administração dos Portos de Sines e do Algarve, SA, a APSS - Administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra, SA e o Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante (SOEMMM), acordam na adesão ao Acordo Coletivo de Trabalho entre a APA - Administração do Porto de Aveiro, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias - Alteração e texto consolidado, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2022.

Cláusula 2.ª

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho seis administrações portuárias e potencialmente 1 trabalhador/a, independentemente da natureza do respetivo vínculo laboral e regime de proteção social, filiado/a no Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante (SOEMMM).

Cláusula 3.ª

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

Lisboa, 9 de novembro de 2022.

Pela APA - Administração do Porto de Aveiro, SA:

Eduardo Elísio Silva Peralta Feio, na qualidade de presidente do conselho de administração e mandatário com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 26 de outubro de 2022.

Pela APDL - Administração dos Portos do Douro, Leixões e Viana do Castelo, SA:

Nuno Miguel da Costa Araújo, na qualidade de presidente do conselho de administração e mandatário/a com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 3 de novembro de 2022.

Pela APFF - Administração do Porto da Figueira da Foz, SA:

Eduardo Elísio Silva Peralta Feio, na qualidade de presidente do conselho de administração e mandatário com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 26 de outubro de 2022.

Pela APL - Administração do Porto de Lisboa, SA:

Carla Maria Lamego Ribeiro, na qualidade de vogal do conselho de administração e mandatária com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 27 de outubro de 2022.

Pela APSS - Administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra, SA:

Carla Maria Lamego Ribeiro, na qualidade de vogal do conselho de administração e mandatária com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 27 de outubro de 2022.

Pela APS - Administração dos Portos de Sines e do Algarve, SA:

José Luis de Azevedo Cacho, na qualidade de presidente do conselho de administração e mandatário com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 28 de outubro de 2022.

Pelo Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante (SOEMMM):

Rogério António Pinto, na qualidade de mandatário conforme credencial em anexo datada de 21 de outubro de 2022.

Depositado em 28 de dezembro de 2022, a fl. 11 do livro n.º 13, com o n.º 265/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de adesão entre a APA - Administração do Porto de Aveiro, SA e outras e o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos - STE ao acordo coletivo entre as mesmas entidades empregadoras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias

Cláusula 1.^a

A APA - Administração do Porto de Aveiro, SA, a APDL - Administração dos Portos do Douro, Leixões e Viana do Castelo, SA, a APFF - Administração do Porto da Figueira da Foz, SA, a APL - Administração do Porto de Lisboa, SA, a APS - Administração dos Portos de Sines e do Algarve, SA, a APSS - Administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra, SA e o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos - STE, acordam na adesão ao acordo coletivo de trabalho entre a APA - Administração do Porto de Aveiro, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias - Alteração e texto consolidado, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2022.

Cláusula 2.^a

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho seis administrações portuárias e potencialmente 67 trabalhadores/as, independentemente da natureza do respetivo vínculo laboral e regime de proteção social, filiados/as no Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos - STE.

Cláusula 3.^a

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

Lisboa, 9 de novembro de 2022.

Pela APA - Administração do Porto de Aveiro, SA:

Eduardo Elísio Silva Peralta Feio, na qualidade de presidente do conselho de administração e mandatário com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 26 de outubro de 2022.

Pela APDL - Administração dos Portos do Douro, Leixões e Viana do Castelo, SA:

Nuno Miguel da Costa Araújo, na qualidade de presidente do conselho de administração e mandatário com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 3 de novembro de 2022.

Pela APFF - Administração do Porto da Figueira da Foz, SA:

Eduardo Elísio Silva Peralta Feio, na qualidade de presidente do conselho de administração e mandatário com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 26 de outubro de 2022.

Pela APL - Administração do Porto de Lisboa, SA:

Ricardo Jorge de Sousa Roque, na qualidade de vogal do conselho de administração e mandatário com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 20 de outubro de 2022.

Pela APSS - Administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra, SA:

Ricardo Jorge de Sousa Roque, na qualidade de vogal do conselho de administração e mandatário com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 20 de outubro de 2022.

Pela APS - Administração dos Portos de Sines e do Algarve, SA:

José Luis de Azevedo Cacho, na qualidade de presidente do conselho de administração e mandatário com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 20 de outubro de 2022.

Pelo Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos - STE:

Maria Helena Correia da Silva Rodrigues, na qualidade de mandatária conforme credencial em anexo datada de 19 de outubro de 2022.

Fernando António Valente Afonso de Oliveira, na qualidade de mandatário conforme credencial em anexo datada de 19 de outubro de 2022.

Depositado em 27 de dezembro de 2022, a fl. 10 do livro n.º 13, com o n.º 261/2022, 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

...

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 7 de outubro de 2022 para o mandato de quatro anos.

Secretário-geral - José Joaquim Abraão.
Ricardo Jorge Teixeira de Freitas.
Fernando Gonçalves Fraga.
Tesoureiro - José Francisco Mourato Sena.
Orlando Fernando Âmbar Esteves.
José Ribeiro Jacinto dos Santos.

Leonilde Maria S. Rodrigues Cassiano.
Joaquim José Grácio Ribeiro.
João Paulo dos Santos Barnabé.
Carlos Miguel Dias Moreira.
Albino Casimiro Mendes da Silva.
Ana Luísa Lopes Paiva.
Ana Paula Botelho Barbosa Simas.
Ana Paula de Paiva Ribeiro Seabra.
Ângelo Feijão Monforte.
António Fernando Coelho Miranda.
António José Pinto Godinho.
Arménio Teixeira Lopes.
Carlos de Jesus Cabral Vaz da Silva.
Carlos Manuel dos Anjos Alves.
Carlos Manuel Garção Ramos Bogalho.
Catarina Maria Branco Ferreira Tavares.
António Gomes de Sousa.
Berta Manuela Machado de Sousa.
Graça de Fátima Correia Cordeiro Cabral.
Helena Maria Campos Ervedosa de Lacerda Pavão.
Jenny Marilyn Vieira Ferreira.
João Manuel Viveiros Câmara.
Joaquim Grácio Morgado.
Jorge Carlos Bettencourt da Terra.
José da Terra Carlos.
José Manuel Ferreira Pimentel Dias.
José Paulo Coelho do Órfão.
Luis Carlos de Sousa Armas do Amaral.
Manuel Filipe Freitas Rebelo.
Manuel da Silva Braga.
Maria Alice Dutra Bettencourt da Rosa.
Mário Henriques dos Santos.
Maurício Álvaro Encarnação Mendes.
Mavilde Maria Alves Antunes Parreira.
Nuno Paulo Rosa Guerreiro Soares.
Olinda Maria Martinho G. Sousa Rio.
Orivaldo Manuel Bettencourt Costa Chaves.
Paulo Alexandre Martins Magalhães.
Paulo Jorge Alves Rodrigues.
Pedro Manuel Dias Salvado.
Rosa Maria Dutra de Andrade.
Rui Augusto dos Santos Negreira Soares.
Sérgio Daniel Monteiro Pinheiro.
Sónia Carvalho da Conceição.

Suplentes:

Ana Paula Marques Sousa Cecílio.
Sandra Maria Goulart Silva Rosa.
Miguel Miranda Teves.
Gisela Maria do Rosário Silva Monteiro.
Carlos Alberto Veiga Picanço.
Amílcar Vidal Martins.
Maria Guilhermina Silveira Furtado.
Sara Maria Pereira Bulhões.
Paula Cristina da Silva Vieira Avila.

Daniel da Conceição Pires Cameira.
Helena Maria Gomes de Sousa Prado.
Paula Cristina Marques Pereira Dias Vieira.
Joana Lopes Paiva.
Cristina Guerreiro Vaz de Cabral.
Hélder António Coelho Rodrigues da Palma.
Gonçalo Miguel Cruz Mendes.
Carla Maria Godinho Madeira.
António Duarte de Oliveira e Silva.
Nelson Santos Carvalho Neves.
Mário José Saraiva Cação.
Maria Teresa Rodrigues Marques.
Maria Fátima Reis Buco Pereira Cunha.
Dina Maria Reis Rodrigues.
Mário Jorge Pereira Costa Braga.
Maria de Lurdes Fernandes Félix.
Jorge Manuel Rolim de Santa Rita Mesquita.
César Gama Laranjo Ferreira.
Filipa Alexandra Cardoso P. Santos.
José Manuel Gomes Mendes Soares.
Sara Lia Salgado Graça Esteves Veiga.
Ana Luísa Canhão Afonso.
Gilberto Gonçalves Santos Nobre.
Isabel Maria Loreto Santos Lourenço.
Carla Maria Gomes Barros.
Álvaro da Silva Amorim Sousa Carneiro.
José António de Carvalho da Mata.
Manuel Carlos Escórcio Moniz.
Inês Brígida Freitas Mendes.
Mónica Alexandra Gouveia Roberts.
Dorita Santos Ribeiro Jardim.
Ana Laura Ribeiro Campos Cunha.
José Elias Barreira Vaz.
Luís Manuel Vilares Dias.
Maria do Céu Brandão Azevedo.
António Aurélio da Silva Macedo.
Nuno Fernando Martins Pereira.
Miguel Eurico Rego Possacos.

**Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios,
Vestuário, Calçado e Curtumes do Sul - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 6, 7 e 9 de dezembro de 2022 para o mandato de quatro anos.

Cristina Emilia Oliveira Lopes Pereira.
Cheila Érica dos Reis Santos.
Ezequiel Olímpio Batista Justino.
Luís Miguel Palaio Vidogal.
Maria João Ramiro Simões.
Paula Alexandra Matos Silva.
Paulo Jorge Valério Rodrigues.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

ANL - Associação Nacional de Laboratórios Clínicos - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 14 de dezembro de 2022 para o mandato de quatro anos.

Presidente	Synlabhealth Algarve, SA - Nuno Saraiva
Vice-presidente	Dr. Joaquim Chaves Laboratório de Análises Clínicas, SA - José Chaves
Vice-presidente	Medicina Laboratorial Dr. Carlos Silva Torres, SA - Paulo Duarte
Tesoureiro	Laboratório de Análises Clínicas Fernão Magalhães, L. ^{da} - Miguel Santos
Secretário	LABETO - Centro de Análises Bioquímicas, SA - Maria João Tomaz
Vogal	L.A.C. Dr. Jorge Leitão Santos, L. ^{da} - Gizela Santos
Vogal	Centro de Medicina Laboratorial Germano de Sousa - José Germano de Sousa
Vogal suplente	Laboratório de Patologia Clínica Dr. Hilário Lima, SA - Sérgio Silva
Vogal suplente	Synlabhealth Porto, SA - Carmo Fonseca

Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 26 de abril de 2022 para o mandato de três anos.

Presidente - LACTOGAL - Produtos Lácteos, SA, representada por Manuel Albino Casimiro de Almeida.

Vice-presidentes:

Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, SA, representada por Miguel Nuno Monteiro da Silva Romão.

Fromageries Bel Portugal, SA, representada por Rui Manuel da Rocha Baptista.

Secretário - JD - Empresa de Lacticínios, SA, representada por João Ivo Cardoso Santiago.

Tesoureiro - Lacticínios do Paiva, SA, representada por José dos Santos Sequeira.

Vogais:

Danone Portugal, SA, representada por João Francisco Cesário da Costa e Silva.

INSULAC - Produtos Lácteos Açoreanos, SA, representada por Jorge Manuel de Almeida Costa Leite.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

...

II - ELEIÇÕES

Entrepósito Lisboa - Comércio de Viaturas, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 29 de novembro de 2022 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Moisés Castanheira Dias.
Nuno Manuel Camelo Canteiro.
Ricardo Miguel Santos Silva.

Suplentes:

Vítor Manuel Rocha Calmão.
Fernando Gabriel Asencio Lapa Jorge.

Registado em 22 de dezembro de 2022, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 110, a fl. 56 do livro n.º 2.

Fidelidade Assistência - Companhia de Seguros, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 13 de dezembro de 2022 para o mandato de três anos.

Efetivos:

1- Andreia da Fonseca Cândido Costa Martins.
2- Pedro Alexandre Coelho Gonçalves Baptista.
3- Joana Isabel Pardal Caço.

Suplentes:

1- Daniel Tiago Cadima Ferreira.
2- Sandra Isabel Brissos Cordeiro.

Registado em 28 de dezembro de 2022, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º111, a fl. 56 do livro n.º 2.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

João de Deus & Filhos, SA - Convocatória

Nos termos da alínea a) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da

comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas, SITE-CSRA, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na

Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 20 de dezembro de 2022, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa João de Deus & Filhos, SA.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que o sindicato SITE - Centro Sul e Regiões Autónomas, no dia 28 de março de 2023, irá realizar na

empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Nome: João de Deus & Filhos, SA.

Morada: Estrada dos Arados - Arados, 2135-113 Samora Correia.»

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

SN Maia - Siderurgia Nacional, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa SN Maia - Siderurgia Nacional, SA, realizada em 13 de dezembro de 2022, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2022.

Efetivos:

André António da Costa Andrade.
Vitor Sousa Garrido Silva.
José Augusto Gonçalves Costa.
Sérgio Rui da Silva Pinto.

Suplentes:

Paulo Jorge Rodrigues Pereira.
Ivo Miguel Ribeiro dos Santos.
José Carlos das Silva Guedes.
Adão Pedro Rodrigues Leal.

Registado em 28 de dezembro de 2022, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 56, a fl. 159 do livro n.º 1.

Manitowoc Crane Group Portugal, L.^{da} - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Manitowoc Crane Group Portugal, L.^{da}, realizada em 13 de dezembro de 2022, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 2022.

Efetivos:

Ramiro Paulo Pinto Pinheiro.
Ivo Emanuel Lopes Vilário Silva César.
Carlos Artur de Sousa Nunes Leitão.

Suplentes:

José Pedro Ferreira Vieira.
José Carlos da Silva Leal.
André Alexandre Pereira dos Santos.

Registado em 28 de dezembro de 2022, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 55, a fl. 159 do livro n.º 1.