



**Propriedade**  
Ministério do Trabalho  
e da Solidariedade  
Social

**Edição**  
Gabinete de Estratégia  
e Planeamento  
Centro de Informação  
e Documentação

## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

#### Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos entre a Associação Comercial de Aveiro e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços .....	936
— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a AGEFE — Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico e a FEPDES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros .....	938
— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos entre a Associação Comercial de Aveiro e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços (comércio de carnes) .....	939
— Aviso de projecto de portaria de extensão do contrato colectivo entre a AHRESP — Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços .....	940
— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a AES — Associação de Empresas de Segurança e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros .....	941

#### Convenções colectivas:

— Contrato colectivo entre a NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas — Alteração salarial e outras .....	943
— Contrato colectivo entre a ANESM — Associação Nacional de Empresas de Serviços de Merchandising e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras e texto consolidado .....	945
— Acordo de empresa entre a Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Condeixa e o SNBP — Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais .....	969
— Acordo de empresa entre a Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Pombal e o SNBP — Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais .....	986

#### Decisões arbitrais:

...

#### Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas:

...

**Acordos de revogação de convenções colectivas:**

...

**Jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça:**

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I — Estatutos:**

— Associação Sindical dos Diplomatas Portugueses — Alteração . . . . .	1004
— Sindicato dos Educadores e Professores do Ensino Básico — SIPPEB — Alteração. . . . .	1004
— SINPROFE — Sindicato Nacional dos Professores e Educadores — Cancelamento. . . . .	1004

**II — Direcção:**

— Associação Sindical dos Diplomatas Portugueses. . . . .	1005
---	------

**Associações de empregadores:**

**I — Estatutos:**

— União Empresarial do Vale do Minho — Alteração. . . . .	1005
— Associação Comercial e Industrial do Concelho de Gondomar — Alteração. . . . .	1005
— Federação Intertêxtil Portuguesa — Cancelamento. . . . .	1006

**II — Direcção:**

...

**Comissões de trabalhadores:**

**I — Estatutos:**

...

**II — Eleições:**

...

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

**I — Convocatórias:**

— Câmara Municipal de Baião . . . . .	1007
— Águas do Marco, S. A. . . . .	1007
— Câmara Municipal de Alvito . . . . .	1008
— KEYLAB — Serviços Técnicos e Logística, S. A. . . . .	1008
— Danone Portugal, S. A. . . . .	1008

**II — Eleição de representantes:**

— REN — Rede Eléctrica Nacional, S. A. . . . .	1008
--	------

**Conselhos de empresa europeus:**

...

## Informação sobre trabalho e emprego:

### Empresas de trabalho temporário autorizadas:

...

### Catálogo Nacional de Qualificações:

#### Catálogo Nacional de Qualificações ..... 1009

##### 1. Integração de novas qualificações

...

##### 2. Integração de UFCD

...

##### 3. Alteração de qualificações ..... 1012

---

**Nota.** — A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com Sábados, Domingos e Feriados

---

## SIGLAS

**CCT** — Contrato colectivo de trabalho.

**ACT** — Acordo colectivo de trabalho.

**RCM** — Regulamentos de condições mínimas.

**RE** — Regulamentos de extensão.

**CT** — Comissão técnica.

**DA** — Decisão arbitral.

**AE** — Acordo de empresa.



Execução gráfica: IMPRENSA NACIONAL-CASA DA MOEDA, S. A. — Depósito legal n.º 8820/85.

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

**Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos entre a Associação Comercial de Aveiro e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços.**

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos entre a Associação Comercial de Aveiro e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços,

publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 7 e 8, de 22 e 28 de Fevereiro de 2011, respectivamente, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 14 de Março de 2011. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

### Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo entre a Associação Comercial de Aveiro e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços,

publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 7 e 8, de 22 e 28 de Fevereiro de 2011, respectivamente, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores que no distrito de Aveiro se dediquem à actividade comercial, uns e outros filiados nas associações que as outorgam.

As associações subscritoras das duas convenções requerem a extensão das alterações a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante, que se dediquem à actividade comercial, na área da sua aplicação e aos trabalhadores ao seu serviço com categorias profissionais nelas previstas filiados nos sindicatos outorgantes.

As convenções actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2009 e actualizadas de acordo com o aumento percentual médio ponderado registado pelas tabelas salariais das convenções publicadas em 2010.

Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pelas convenções, com exclusão dos aprendizes, praticantes e de um grupo residual, são 8816, dos quais 4251 (48,2 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 1629 (18,5 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 7,1 %. São as empresas do escalão até nove trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

As convenções actualizam, ainda, o valor das diuturnidades, em 7,7 % e passaram a atribuir aos trabalhadores um subsídio de alimentação. Considerando a finalidade da extensão, justifica-se incluí-los na extensão.

As extensões anteriores destas convenções não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores com actividade em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo os critérios do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, as quais eram abrangidas pelo contrato colectivo entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respectivas extensões, situação que se mantém. Não obstante o referido diploma ter sido revogado, considera-se conveniente manter os critérios adoptados pelas extensões anteriores de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário, retroactividade idêntica à da convenção.

A extensão das alterações das convenções 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 sector.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa.

**Projecto de portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos entre a Associação Comercial de Aveiro e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços.**

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Associação Comercial de Aveiro e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 7 e 8, de 22 e 28 de Fevereiro de 2011, respectivamente, são estendidas no distrito de Aveiro:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante, que se dediquem à actividade comercial e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

2 — A presente extensão não se aplica a empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante desde que se verifique uma das seguintes condições:

a) Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área contínua de comércio a retalho igual ou superior a 2000 m<sup>2</sup> ou no caso de empresa ou grupo que tenha a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m<sup>2</sup>;

b) Sendo o comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m<sup>2</sup>;

c) Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m<sup>2</sup>;

d) Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m<sup>2</sup>.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de conteúdo pecuniário, previstas nas convenções, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2011.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de duas.

**Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a AGEFE — Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.**

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a AGEFE — Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2011, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 14 de Março de 2011. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

**Nota justificativa**

As alterações do contrato colectivo entre a AGEFE — Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2011, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores, representados pelas associações que as outorgaram que se dediquem ao comércio por grosso e ou à importação de material eléctrico, electrónico, informático, electrodoméstico, fotográfico ou de relojoaria e actividades conexas, incluindo serviços. As associações subscritoras requerem a extensão do contrato colectivo referido aos empregadores não filiados na associação outorgante e que, no território nacional, exerçam a mesma actividade e aos trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações outorgantes.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2009 e actualizadas de acordo com o aumento percentual médio ponderado registado pelas tabelas salariais das convenções publicadas em 2010. Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes e de um grupo residual, são 9401 trabalhadores, dos quais 427 (4,5 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 280 (3 %) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 5,1 %. São as empresas do escalão de dimensão entre 50 e 249 trabalhadores que empregam o

maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário como o subsídio de deslocação entre 1,1 % e 1,4 %, a remuneração da equipa de prevenção, em 1,2 %, o subsídio de turno, em 1,1 %, o subsídio de refeição, em 4,4 %, e o abono para falhas, em 14,1 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção. No entanto as despesas de deslocação previstas no n.º 3 da cláusula 28.ª são excluídas da retroactividade por respeitarem a despesas já efectuadas.

Tendo em consideração a existência no sector de actividade da presente convenção de convenção colectiva outorgada por diferente associação de empregadores, com âmbito parcialmente coincidente, assegura-se na medida do possível a uniformização do estatuto laboral em cada empresa.

A extensão das alterações da convenção 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 sector.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa.

**Projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a AGEFE — Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.**

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo entre a AGEFE — Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2011, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem ao comércio por grosso e ou à importação de material eléctrico, electrónico, informático, electrodoméstico, fotográfico ou de relojoaria e actividades conexas,

incluindo serviços e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

2 — O disposto no n.º 1 não é aplicável às empresas filiadas na Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção das prestações previstas no n.º 3 da cláusula 28.ª, produzem efeitos desde 1 de Julho de 2010.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de seis.

#### **Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos entre a Associação Comercial de Aveiro e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços (comércio de carnes).**

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos entre a Associação Comercial de Aveiro e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços (comércio de carnes), publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 7 e 8, de 22 e 28 de Fevereiro de 2011, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 11 de Março de 2011. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

#### Nota justificativa

As alterações dos contratos colectivos entre a Associação Comercial de Aveiro e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços (comércio de carnes), publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 7 e 8, de 22 e 28 de Fevereiro de 2011, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores que no distrito de Aveiro se dediquem ao comércio retalhista de carnes, uns e outros filiados nas associações que as outorgam.

As associações subscritoras das duas convenções requerem a extensão das alterações a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante, que se dediquem à actividade retalhista de carnes na área da sua aplicação e aos trabalhadores ao seu serviço com categorias profissionais nelas previstas filiados nos sindicatos outorgantes.

As convenções actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2009 e actualizadas de acordo com o aumento percentual médio ponderado registado pelas tabelas salariais das convenções publicadas em 2010. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão dos aprendizes, praticantes e de um grupo residual são 217, dos quais 99 (45,6 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 17 trabalhadores (7,8 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 7,4 %. São as empresas do escalão de dimensão até nove trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das convenções.

As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário como o abono mensal para falhas em 4,3 %, o subsídio de chefia do primeiro-oficial e as prestações em espécie, em 2,2 %. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As extensões anteriores dessas convenções não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores com actividade em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo os critérios do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, as quais eram abrangidas pelo contrato colectivo entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respectivas extensões, situação que se mantém. Não obstante o referido diploma ter sido revogado, considera-se conveniente manter os critérios adoptados pelas extensões anteriores de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção.

A extensão das alterações das convenções 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 sector.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa.

**Projecto de portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos entre a Associação Comercial de Aveiro e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços (comércio de carnes).**

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Associação Comercial de Aveiro e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços (comércio de carnes), publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 7 e 8, de 22 e 28 de Fevereiro de 2011, são estendidas no distrito de Aveiro:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem ao comércio retalhista de carne e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

2 — A presente extensão não se aplica a empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante desde que se verifique uma das seguintes condições:

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área contínua de comércio a retalho igual ou superior a 2000 m<sup>2</sup>;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m<sup>2</sup>.

**Artigo 2.º**

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de conteúdo pecuniário, previstas nas convenções, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2011.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de duas.

**Aviso de projecto de portaria de extensão do contrato colectivo entre a AHRESP — Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços.**

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão do contrato colectivo entre a AHRESP — Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2011, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 14 de Março de 2011. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

**Nota justificativa**

O contrato colectivo entre a AHRESP — Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2011, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão da convenção às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que se dediquem à mesma actividade.

A convenção actualiza a tabela salarial. Não foi possível efectuar o estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial. No entanto, segundo o apuramento dos quadros de pessoal de 2009, existem no sector abrangido pela convenção cerca de 66 487 trabalhadores a tempo completo.

As retribuições dos níveis I a V dos grupos A e B da tabela salarial prevista no anexo I são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

A convenção actualiza, ainda, o abono para falhas, em 4 %, o prémio de conhecimento de línguas, em 3,6 %, o valor da alimentação, entre 1 % e 21 %, e a retribuição



mínimas dos extras, entre 3,1 % e 3,7 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Na área da convenção, as actividades abrangidas são também reguladas por convenções colectivas celebradas por outras associações de empregadores, pelo que é conveniente assegurar, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa.

À semelhança das extensões anteriores, a convenção é estendida nos distritos de Beja, Évora, Lisboa, Portalegre, Setúbal e Santarém, com excepção dos concelhos de Mação e Ourém, às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas referidas associações de empregadores e, no território do continente, às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço não filiados nos sindicatos inscritos na federação sindical outorgante. Por outro lado, a actividade de cantinas, refeitórios e fábricas de refeições é abrangida por outra convenção colectiva de trabalho outorgada pela AHRESP, pelo que a mesma, a exemplo das extensões anteriores, é excluída da presente extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção.

Atendendo a que a convenção regula outras condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

A extensão da convenção 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 sector.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em apreço.

**Projecto de portaria de extensão do contrato colectivo entre a AHRESP — Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços.**

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo entre a AHRESP — Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal e a FETESE — Federação dos

dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2011, são estendidos nos seguintes termos:

a) Nos distritos de Beja, Évora, Lisboa, Portalegre, Setúbal e Santarém, com excepção dos concelhos de Mação e Ourém, às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

b) No território do continente, às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que prossigam a actividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pela associação sindical outorgante.

2 — As retribuições da tabela salarial inferiores à retribuição mínima mensal garantida apenas são objecto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

3 — A presente portaria não se aplica a cantinas, refeitórios e fábricas de refeições.

4 — A extensão determinada na alínea a) do n.º 1 não se aplica aos empregadores filiados na APHORT — Associação Portuguesa da Hotelaria, Restauração e Turismo e na HRCENTRO — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro.

5 — Não são objecto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

**Artigo 2.º**

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e as prestações de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de seis.

**Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a AES — Associação de Empresas de Segurança e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros.**

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e

116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a AES — Associação de Empresas de Segurança e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2011, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 14 de Março de 2011. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

#### Nota justificativa

As alterações ao contrato colectivo entre a AES — Associação de Empresas de Segurança e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2011, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à prestação de serviços de segurança privada e prevenção e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das referidas alterações a todas as empresas da mesma área e âmbito não representadas pelas associações de empregadores signatárias, bem como aos trabalhadores ao seu serviço.

Não foi possível efectuar o estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial por, em 2010, ter ocorrido uma reestruturação na tabela salarial com supressão de um nível. No entanto, a partir do apuramento dos quadros de pessoal de 2009 foi possível determinar que o número de trabalhadores potencialmente abrangidos é cerca de 39 421.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, nomeadamente o abono para falhas, o subsídio de alimentação, os subsídios de deslocação e os subsídios de função mensal, todos em 1,2 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, os subsídios de deslocação previstos na alínea c) do anexo II não são objecto de retroactividade uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação do trabalho.

A extensão das alterações da convenção 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 sector.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a presente extensão apenas é aplicável no território do continente.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em causa.

#### **Projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a AES — Associação de Empresas de Segurança e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros.**

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo entre a AES — Associação de Empresas de Segurança e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2011, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem à prestação de serviços de segurança privada e prevenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que prossigam a actividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário, à excepção dos subsídios de deslocação previstos na alínea c) do anexo II, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2011.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de duas.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS

### **Contrato colectivo entre a NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas — Alteração salarial e outras.**

*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 13, de 8 de Abril de 1993, 12, de 29 de Março de 1994, 11, de 22 de Março de 1995, 10, de 15 de Março de 1996, 16, de 29 de Abril de 1997, 16, de 29 de Abril de 1998, 14, de 15 de Abril de 1999, 14, de 15 de Abril de 2000, 15, de 22 de Abril de 2001, 14, de 15 de Abril de 2002, 14, de 15 de Abril de 2003, 27, de 22 de Julho de 2004, 21, de 8 de Junho de 2006, 20, de 29 de Maio de 2007, 18, de 15 de Maio de 2009, e 14, de 15 de Abril de 2010.

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — O presente CCTV obriga, por um lado, as empresas farmacêuticas da NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas que estejam nas condições expressas no artigo 496.º do Código do Trabalho, isto é, que sejam representados pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas.

2 — O presente CCTV aplica-se a todo o território nacional e Regiões Autónomas no âmbito das actividades de importadores/armazenistas e retalhistas de produtos químicos e farmacêuticos.

3 — A presente revisão altera o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 13, de 8 de Abril de 1993, 12, de 29 de Março de 1994, 11, de 22 de Março de 1995, 10, de 15 de Março de 1996, 16, de 29 de Abril de 1997, 16, de 29 de Abril de 1998, 14, de 15 de Abril de 1999, 14, de 15 de Abril de 2000, 15, de 22 de Abril de 2001, 14, de 15 de Abril de 2002, 14, de 15 de Abril de 2003, 27, de 22 de Julho de 2004, 21, de 8 de Junho de 2006, 20, de 29 de Maio de 2007, 18, de 15 de Maio de 2009, e 14, de 15 de Abril de 2010.

4 — O âmbito profissional é o constante do anexo iv, abrangendo 38 empregadores e 574 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e produção de efeitos

7 — As tabelas de remunerações mínimas constantes do anexo iv e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir do dia 1 de Janeiro de 2011.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho

7 — Quando a prestação de trabalho suplementar coincida com a hora normal de refeição, a empresa obriga-se a conceder ao trabalhador o tempo indispensável para que tome a refeição e a fornecê-la ou, se o não puder fazer, pagá-la nos limites fixados de € 11,90 ou ao pagamento dessa despesa contra a apresentação de documento.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Refeições

Quando, devido à deslocação em serviço, o trabalhador ficar impossibilitado de tomar a refeição nas condições em que normalmente o faz, a entidade patronal abonar-lhe-á a importância de € 14,30 ou ao pagamento desta despesa contra a apresentação de documento.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Viagens em serviço

1 —  
a)  
b) Ao pagamento das despesas com alimentação e alojamento, contra a apresentação de documento, ou ao abono das seguintes importâncias:

Pequeno-almoço — € 3,45;  
Refeições — € 27,50;  
Alojamento — € 35,50;  
Diária completa — € 66,45.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de € 10,30 por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade patronal e na mesma profissão ou categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de € 35 enquanto se mantiverem no exercício dessas funções, desde que outra modalidade não seja acordada entre o trabalhador e a entidade patronal.

Cláusula 71.<sup>a</sup>

## Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCTV terão direito a um subsídio de almoço no valor mínimo de € 3,90 por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

3 — Não terão direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nela participem com montante não inferior a € 3,90.

## ANEXO IV

## Remunerações certas mínimas

Grupos	Prof. e categorias profissionais	Remunerações 2011 (euros)
I	Director(a) de serviços . . . . .	1 167
II	Chefe de serviços . . . . . Chefe de centro de informática . . . . . Gestor(a) de produtos . . . . .	1 015
III	Chefe de secção (de controlo analítico/de produção) . . . . . Analista de sistemas . . . . . Contabilista . . . . . Técnico(a) de contas . . . . .	912
IV	Chefe de secção (de escritório/de informação médica/vendas/aprovisionamento) . . . . . Encarregado(a) geral (de armazém/de manutenção) . . . . . Técnico(a) . . . . . Guarda-livros . . . . . Programador(a) de informática . . . . . Tesoureiro(a) . . . . . Tradutor(a) . . . . .	900
V	Encarregado(a) de sector . . . . . Foguetiro(a) encarregado . . . . . Preparador(a) técnico encarregado(a) . . . . . Caixeiro(a) encarregado(a) . . . . . Correspondente em línguas estrangeiras . . . . . Secretário(a) de direcção . . . . . Delegado(a) de informação médica . . . . . Prospector(a) de vendas . . . . . Vendedor(a) especializado(a) . . . . . Desenhador(a)-projectista . . . . . Desenhador(a)-projectista publicitário . . . . . Enfermeiro(a)-coordenador(a) . . . . .	825
VI	Analista de 1. <sup>a</sup> . . . . . Preparador(a) técnico(a) de 1. <sup>a</sup> . . . . . Caixa . . . . . Escriturário(a) de 1. <sup>a</sup> . . . . . Estenodactilógrafo(a) em línguas estrangeiras . . . . . Operador(a) de informática . . . . . Vendedor(a) . . . . . Encarregado(a) de refeitório de 1. <sup>a</sup> . . . . . Educador(a) de infância . . . . . Enfermeiro(a) . . . . . Técnico(a) de serviço social . . . . . Mestre(a) de costura de artigos de ortopedia . . . . .	750

Grupos	Prof. e categorias profissionais	Remunerações 2011 (euros)
VII	Analista de 2. <sup>a</sup> . . . . . Preparador(a) técnico(a) de 2. <sup>a</sup> . . . . . Caixeiro(a) de 1. <sup>a</sup> . . . . . Cobrador(a) . . . . . Escriturário(a) de 2. <sup>a</sup> . . . . . Promotor(a) de vendas . . . . . Motorista de pesados . . . . . Afinador(a) de máquinas de 1. <sup>a</sup> . . . . . Electricista (oficial) . . . . . Mecânico(a) de automóveis . . . . . Foguetiro(a) de 1. <sup>a</sup> . . . . . Desenhador(a) (mais de três anos) . . . . . Desenhador(a) de arte finalista (mais de três anos) . . . . . Cozinheiro(a) . . . . . Despenseiro(a) . . . . . Encarregado(a) de refeitório de 2. <sup>a</sup> . . . . . Auxiliar de educação . . . . . Auxiliar de enfermagem . . . . .	696
VIII	Embalador(a) encarregado . . . . . Analista auxiliar . . . . . Preparador(a) técnico(a) auxiliar . . . . . Caixeiro(a) de 2. <sup>a</sup> . . . . . Escriturário(a) de 3. <sup>a</sup> . . . . . Motorista de ligeiros . . . . . Afinador(a) de máquinas de 2. <sup>a</sup> . . . . . Electricista (pré-oficial) . . . . . Foguetiro(a) de 2. <sup>a</sup> . . . . . Desenhador(a) (menos de três anos) . . . . . Desenhador(a) de arte finalista . . . . . Encarregado(a) de serviços auxiliares . . . . . Encarregado(a) de lavandaria . . . . . Costureiro(a) de artigos de ortopedia (mais de um ano) . . . . .	633
IX	Embalador(a)/produção com mais de dois anos Caixeiro(a) de 3. <sup>a</sup> . . . . . Distribuidor(a) . . . . . Embalador(a)/armazém com mais de dois anos Operador(a) de máquinas . . . . . Estagiário(a) do 3.º ano (EE) . . . . . Telefonista . . . . . Ajudante de motorista . . . . . Costureiro(a) de artigos de ortopedia (menos de um ano) . . . . .	578
X	Auxiliar de laboratório . . . . . Embalador(a) de produção (com mais de um ano) . . . . . Higienizador(a) . . . . . Caixeiro(a)-ajudante do 3.º ano . . . . . Embalador(a)/armazém (com mais de um ano) Estagiário(a) do 2.º ano (EE) . . . . . Contínuo(a) . . . . . Guarda . . . . . Jardineiro(a) . . . . . Porteiro(a) . . . . . Ajudante de cozinha . . . . . Empregado(a) de balcão . . . . . Empregado(a) de refeitório . . . . . Vigilante . . . . . Costureiro(a) . . . . . Engomadeira(o) . . . . .	552
XI	Embalador(a)/produção (com menos de um ano) . . . . . Caixeiro(a)-ajudante do 2.º ano . . . . . Embalador(a)/armazém (com menos de um ano) Servente de armazém . . . . . Estagiário(a) do 1.º ano (EE) . . . . . Trabalhador(a) da limpeza . . . . .	532

Grupos	Prof. e categorias profissionais	Remunerações 2011 (euros)
XII	Caixeiro(a)-ajudante ..... Paquete. ....	500

### Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º, conjugado com os artigos 494.º e 496.º, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 38 empresas e 574 trabalhadores.

Porto, 8 de Fevereiro de 2011.

Pela NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

*José António Garcia Braga da Cruz*, vice-presidente da direcção.

*António Barbosa da Silva*, director.

Pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas:

*Justino de Jesus Pereira*, mandatário.

*Sandra Cristina Oliveira Barata*, mandatária.

### Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas representa as seguintes organizações sindicais:

SITE-NORTE — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Norte;

SITE-CN — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Centro Norte;

SITE-CSRA — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Centro Sul e Regiões Autónomas;

SITE-SUL — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Lisboa, 7 de Fevereiro de 2011. — Pelo Secretariado:  
*João da Silva — Delfim Tavares Mendes*.

Depositado em 11 de Março de 2011, a fl. 99 do livro n.º 11, com o n.º 22/2011, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

## Contrato colectivo entre a ANESM — Associação Nacional de Empresas de Serviços de Merchandising e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Alteração salarial e outras ao contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2007, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 2010, e texto consolidado.

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho (CCT) aplica-se em todo o território nacional à actividade de serviços de *merchandising* e *field marketing* e obriga, por um lado, as empresas representadas pela associação patronal outorgante e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério do Trabalho, aquando da entrega deste CCT para depósito e publicação e das suas subseqüentes alterações, a sua extensão a todas as empresas que exerçam a mesma actividade e aos trabalhadores ao seu serviço que, não sendo filiados nas associações outorgantes, reúnam as condições para essa filiação.

##### Cláusula 2.ª

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente CCT entra em vigor no 1.º dia do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

3 — A denúncia ou a proposta de revisão parcial da convenção podem ser feitas por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, um mês em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.

4 — A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão parcial deve responder no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir pelo menos uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapropondo.

5 — Após a apresentação da contraproposta, por iniciativa de qualquer das partes, deve realizar-se reunião para celebração do protocolo do processo de negociações,

identificação e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

6 — As negociações terão a duração máxima de 45 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva, nos termos previstos no presente CCT.

7 — Enquanto este CCT não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente de-

corridos os prazos de vigência constantes nos precedentes n.ºs 1 e 2.

Cláusula 60.<sup>a</sup>

#### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no montante de € 3,50 por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

2 a 5 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

### ANEXO III

#### Tabela e enquadramento profissionais

Tabela em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2011

Níveis	Categorias profissionais	Escalações de retribuição				
		A	B	C	D	E
I	Director-geral . . . . .	1 320	1 360	1 401	1 444	1 488
II	Director de serviços . . . . .	1 056	1 088	1 121	1 155	1 190
III	Chefe de secção administrativa . . . . . Chefe de serviços . . . . . Coordenador operacional . . . . . Técnico superior III . . . . .	845	871	898	925	953
IV	Gestor de clientes II . . . . . Secretário II . . . . . Técnico administrativo II . . . . . Técnico II . . . . . Técnico informático II . . . . . Técnico superior II . . . . .	740	763	786	810	835
V	Gestor de clientes I . . . . . Secretário I . . . . . Técnico administrativo I . . . . . Técnico I . . . . . Técnico informático I . . . . . Técnico superior I . . . . . Técnico de vendas VI . . . . .	687	708	730	752	775
VI	Assistente administrativo III . . . . . Assistente operacional III . . . . . Desenhador/decorador . . . . . Supervisor de zona . . . . . Técnico de vendas V . . . . .	634	654	674	695	716
VII	Assistente administrativo II . . . . . Assistente operacional II . . . . . Coordenador de loja . . . . . Operador logístico III . . . . . Supervisor de call center . . . . . Técnico de vendas IV . . . . . Telefonista/recepcionista II . . . . .	582	600	618	637	657
VIII	Assistente administrativo I . . . . . Assistente operacional I . . . . . Empregado de serviço externo II . . . . . Motorista II . . . . . Operador logístico II . . . . . Técnico de vendas III . . . . . Telefonista/recepcionista I . . . . .	529	545	562	579	597
IX	Empregado de serviço externo I . . . . . Motorista I . . . . . Operador logístico I . . . . . Promotor II . . . . . Técnico de vendas II . . . . .	502	518	534	551	568

Níveis	Categorias profissionais	Escalações de retribuição				
		A	B	C	D	E
X	<i>Merchandiser</i> II .....	487	502	518	534	551
	Operador de <i>call center</i> .....					
	Promotor I .....					
	Repositor II .....					
	Técnico de vendas I .....					
XI	<i>Merchandiser</i> I .....	486	501	517	533	549
	Repositor I .....					
	Vigilante .....					
XII	Auxiliar de <i>merchandiser</i> .....	485	500	515	531	547
	Embalador .....					
	Servente de limpeza .....					

**Notas**

1 — O valor previsto para o nível XII-A será alterado para o valor da remuneração mínima garantida (RMG) se e quando esta vier a ser alterada no decurso de 2011.

2 — Nessa circunstância, os valores dos níveis XI-A e X-A passarão a ser superiores ao novo valor do nível XII-A em € 1 e € 2, respectivamente.

3 — Se e quando a RMG for alterada no decurso de 2011, o valor do nível IX-A passará na mesma data a ser de € 507.

**Declaração final dos outorgantes**

Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 17 empresas e 3000 trabalhadores.

Lisboa, 25 de Janeiro de 2011.

Pela ANESM — Associação Nacional de Empresas de Serviços de Merchandising:

*Maria Clara Dias da Cunha*, presidente da direcção.  
*António Jorge Ferreira Carrapo*, tesoureiro.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação do SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços:

*Amadeu de Jesus Pinto*, mandatário.

**Texto consolidado****CAPÍTULO I****Área, âmbito e vigência****Cláusula 1.<sup>a</sup>****Área e âmbito**

1 — O presente contrato colectivo de trabalho (CCT) aplica-se em todo o território nacional à actividade de serviços de *merchandising* e *field marketing* e obriga, por um lado, as empresas representadas pela associação patronal outorgante e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério do Trabalho, aquando da entrega deste CCT para depósito e publicação e das suas subseqüentes alterações, a sua extensão a todas as empresas que

exercem a mesma actividade e aos trabalhadores ao seu serviço que, não sendo filiados nas associações outorgantes, reúnam as condições para essa filiação.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>****Vigência, denúncia e revisão**

1 — O presente CCT entra em vigor no 1.º dia do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

3 — A denúncia ou a proposta de revisão parcial da convenção podem ser feitas por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, um mês em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.

4 — A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão parcial deve responder no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir pelo menos uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

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

6 — As negociações terão a duração máxima de 45 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva, nos termos previstos no presente CCT.

7 — Enquanto este CCT não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes n.ºs 1 e 2.

**CAPÍTULO II****Admissão de pessoal****Cláusula 3.<sup>a</sup>****Recrutamento**

1 — Sem prejuízo de a empresa poder efectuar admissões directas do exterior, o preenchimento de postos de

trabalho faz-se prioritariamente por recrutamento interno, podendo o trabalhador sujeitar-se a um período de dois a quatro meses de estágio, durante o qual qualquer das partes poderá tomar a iniciativa do regresso à situação anterior.

2 — No recrutamento externo, as empresas deverão, na medida em que isso for possível, admitir desempregados de grupos sociais desfavorecidos, designadamente deficientes ou portadores de doença crónica, desde que satisfaçam os requisitos mínimos dos postos de trabalho a preencher.

3 — São condições de preferência na admissão a formação profissional adequada ao posto de trabalho e a certificação profissional.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições mínimas de admissão

1 — Salvo nos casos expressamente previstos na lei, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões abrangidas por esta convenção colectiva são:

- a) Idade mínima não inferior a 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

2 — As habilitações referidas no número anterior não serão obrigatórias para os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT já exerçam a profissão.

3 — As condições específicas de admissão para cada grupo profissional serão as constantes do anexo II deste CCT.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho constará de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, e conterá os seguintes elementos:

- a) Identificação completa dos outorgantes;
- b) Categoria profissional e nível salarial;
- c) Horário de trabalho;
- d) Local de trabalho;
- e) Condições particulares de trabalho e retribuição, quando existam;
- f) Duração do período experimental;
- g) Data de celebração do contrato de trabalho e início dos seus efeitos;
- h) Nos casos de contrato a termo, o prazo estipulado com a indicação, nos termos legais, do motivo justificativo.

2 — No acto de admissão deverá ser comunicado ao trabalhador o contrato colectivo aplicável e facultado um exemplar deste CCT e regulamentos internos da empresa, caso existam, se este assim o solicitar.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Contrato de trabalho a termo

1 — A admissão de trabalhadores nas empresas poderá efectuar-se através de contrato de trabalho a termo, nas condições previstas na lei.

2 — Dado o carácter específico da actividade das empresas neste sector, considera-se como temporária e ou ocasional a actividade de promoção e reposição que não

seja suportada por um contrato de prestação de serviços da entidade empregadora de duração superior a seis meses.

3 — No caso de celebração de contratos a termo por períodos inferiores a seis meses, deverá constar expressamente qual ou quais os serviços e empresas a que o trabalho se destina.

4 — As normas deste CCT são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, excepto quando expressamente excluídas ou se mostrem incompatíveis com a duração do contrato.

5 — Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições com outros candidatos, têm preferência na admissão para postos de trabalho efectivos na empresa.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Caducidade do contrato a termo

1 — O contrato caduca no termo do prazo acordado desde que a empresa comunique ao trabalhador, até 15 dias antes do prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o não renovar.

2 — A comunicação referida no número anterior pode ficar desde logo expressa no próprio contrato.

3 — A falta de comunicação referida nos números anteriores implica a renovação do contrato por igual período de tempo.

4 — A caducidade do contrato a termo por iniciativa da empresa confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição mensal por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

5 — Nos contratos a tempo parcial, o número de horas de trabalho diário corresponderá à média das horas trabalhadas durante o período de execução do contrato.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo estipulação expressa em contrário, um período experimental com duração máxima de:

- a) 90 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais IX a XI;
- b) 120 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais V a VIII;
- c) 180 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais I a IV.

2 — Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental será de 30 dias ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

3 — Durante o período experimental, salvo acordo expresso em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

4 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, a empresa tem de dar um aviso prévio de 10 dias ou pagar ao trabalhador uma importância correspondente.



5 — O período experimental corresponde ao período inicial da execução do contrato de trabalho, compreendendo as acções de formação ministradas pela empresa ou frequentadas por determinação desta, e a antiguidade do trabalhador conta-se desde o seu início.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

##### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Deveres das empresas

Sem prejuízo de outras obrigações, são deveres da empresa:

- a) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente CCT e da lei;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador, de forma a não ferir a sua dignidade moral e profissional;
- c) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que lhe é devida, de acordo com a sua categoria profissional e regime de trabalho, que deve ser justa e adequada;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional e facilitando-lhe a frequência de instituições de ensino escolar e de acções de formação sindical certificada;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- i) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais vigentes e deste CCT;
- j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- k) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal, com indicação dos nomes, datas de nascimento e de admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- l) Facultar a consulta do processo individual sempre que o trabalhador o solicite;
- m) Prestar aos sindicatos, aos delegados sindicais e à Comissão de Trabalhadores todas as informações e esclarecimentos que solicitem com vista ao exercício das suas atribuições, de acordo com o previsto na lei e neste CCT;
- n) Responder, por escrito, a qualquer reclamação formulada directamente pelo trabalhador ou pelos seus representantes sindicais, para que a decisão final seja proferida no prazo máximo de 30 dias a contar da reclamação.

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1 — Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a) Cumprir as disposições legais aplicáveis e o presente CCT;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- e) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias legais e contratuais;
- f) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados;
- h) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- i) Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou de formação profissional que a empresa promova ou subsidie;
- j) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;
- k) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- l) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis e neste CCT, bem como as ordens dadas pelo empregador.

2 — O dever de obediência, a que se refere a alínea e) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido às empresas:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição ou compensar créditos que tenha sobre o trabalhador, ou fazer quaisquer outros descontos ou deduções, fora dos casos expressamente previstos na lei;

e) Baixar a categoria do trabalhador e ou mudá-lo para categoria profissional a que corresponda nível salarial inferior, salvo nos casos previstos na lei e neste CCT;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho sem o seu acordo escrito, salvo o disposto na cláusula 19.<sup>a</sup> («Mobilidade geográfica»);

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

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;

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

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

2 — A prática, por parte da empresa, de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato de trabalho e confere ao trabalhador a faculdade de o rescindir com justa causa, com direito à indemnização prevista na cláusula 68.<sup>a</sup> («Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho»).

## CAPÍTULO IV

### Classificação e carreira profissional

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

1 — Todo o trabalhador deverá encontrar-se classificado numa das categorias profissionais constantes do anexo I deste CCT, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas.

2 — Poderão ser atribuídas outras designações profissionais, por razões de organização interna ou representação externa, mas sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de enquadramento profissional e de retribuição, a uma das categorias e carreiras previstas neste CCT.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Enquadramento profissional

1 — As diversas categorias profissionais integram as carreiras previstas no anexo II e compreendem um ou mais graus profissionais, tendo por base as exigências das tarefas desempenhadas, a formação profissional e os conhecimentos teóricos necessários, o grau de autonomia das decisões, o tempo de prática e aprendizagem necessários, bem como o esforço físico e mental.

2 — Para o desempenho de profissões relativamente às quais se exige um grau académico, pode ser concedida a equivalência de condições ou a sua dispensa, a pedido do trabalhador ou por iniciativa da empresa, com base na experiência efectiva demonstrada e ou em qualificações profissionais, salvo nos casos em que a lei exige para o

exercício da profissão carteira profissional ou habilitações académicas próprias.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Desempenho de funções inerentes a diversas categorias

1 — Quando o trabalhador desempenhar funções inerentes a diversas categorias terá direito a auferir a retribuição mínima da categoria mais elevada.

2 — Sempre que a situação prevista no número anterior se verifique por mais de 120 dias seguidos, ou 180 interpolados, dentro do período de um ano, o trabalhador ingressará, se o desejar e declarar por escrito, na categoria e escalão a que corresponde a retribuição mais elevada, sem prejuízo do exercício das funções que vinha desempenhando.

3 — O disposto no número anterior não se aplica às situações de substituição temporária de um trabalhador.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Funções desempenhadas

1 — O trabalhador deve exercer funções correspondentes à categoria profissional e actividade para que foi contratado.

2 — Acessoriamente e mantendo-se a função normal como actividade principal, pode a empresa encarregar o trabalhador de desempenhar outras actividades para as quais tenha qualificação e capacidade, tenham afinidade ou ligação funcional com aquela e que não impliquem desvalorização profissional.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Mobilidade funcional

1 — O empregador pode, quando o interesse da empresa o exigir, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas nem afins ao objecto do contrato desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

2 — O disposto no número anterior não pode implicar diminuição da retribuição ou de qualquer outra regalia, tendo o trabalhador direito a auferir de todas as vantagens inerentes à actividade temporariamente desempenhada.

3 — A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível, o qual não pode ser superior a seis meses.

## CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Disposição geral

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Regulamentação do trabalho

1 — Compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dentro dos limites decorrentes do

contrato de trabalho e das normas que o regem, designadamente das constantes do presente CCT.

2 — A empresa pode elaborar regulamentos internos contendo normas de organização e disciplina do trabalho, devendo, para o efeito, ouvir a comissão de trabalhadores, quando exista.

3 — Os regulamentos internos de empresa devem ser distribuídos por todos os trabalhadores ou ser afixados na sede da empresa de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores.

4 — O regulamento interno de empresa só produz efeitos depois de recebido na Inspeção-Geral do Trabalho para registo e depósito.

## SECÇÃO II

### Local de trabalho

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Noção de local de trabalho

1 — Considera-se «local de trabalho» o definido contratualmente ou, na falta dessa definição, as instalações da empresa onde o trabalhador normalmente presta serviço ou a sede ou a delegação da empresa a que está adstrito quando o seu local de trabalho não seja fixo.

2 — O trabalhador encontra-se vinculado às deslocações inerentes às suas funções ou à natureza da actividade a prestar e, ainda, às indispensáveis à sua formação profissional.

3 — Em sede de contrato individual de trabalho, deve ser definida a área geográfica da prestação da actividade.

4 — A alteração da área geográfica de cada trabalhador só poderá ser efectuada por acordo das partes e nos casos previstos nas cláusulas seguintes.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Mobilidade geográfica

1 — A empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço ou se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2 — Se a transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, este poderá, querendo, rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista no n.º 1 da cláusula 68.<sup>a</sup> («Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho»).

3 — Para efeitos do número anterior tem o trabalhador de invocar os prejuízos que sofrerá decorrentes da mudança, competindo à entidade empregadora, se não concordar, provar que da transferência não resulta prejuízo para aquele.

4 — A decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com, pelo menos, 30 dias de antecedência, salvo acordo entre as partes.

5 — Se a transferência determinar a mudança de residência, a empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas e decorrentes da transferência, nomeadamente de transporte do trabalha-

dor, agregado familiar e mobiliário, as quais deverão ser discriminadas e comprovadas.

6 — Na circunstância referida no número anterior, o trabalhador terá ainda direito a receber, a título de compensação, o valor equivalente a dois meses de retribuição mensal.

7 — Quando a transferência não determinar a mudança de residência, a empresa custeará sempre os eventuais acréscimos diários de despesas, designadamente de transportes e refeições, e pagará ainda o tempo de trajecto, na parte que for superior ao anterior.

8 — Não se considera como transferência de local de trabalho a alteração do local de prestação de serviço dentro da área geográfica estabelecido nos termos do n.º 3 da cláusula 18.<sup>a</sup> («Noção de local de trabalho»). Nestas circunstâncias o trabalhador tem de ser avisado da alteração com, pelo menos, 48 horas de antecedência.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Transferência temporária de local de trabalho

1 — O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador, devendo comunicar e fundamentar por escrito a transferência com, pelo menos, oito dias de antecedência.

2 — Da ordem de transferência, além da justificação, deve constar o tempo previsível da alteração, o qual não pode exceder três meses.

3 — A empresa custeará sempre as despesas do trabalhador impostas pela transferência, designadamente de transportes e refeições, e pagará ainda o tempo de trajecto, na parte que for superior ao anterior.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Deslocações em serviço

1 — As deslocações em serviço consistem na realização temporária da prestação de trabalho em local diverso do local de trabalho.

2 — As despesas resultantes das deslocações em serviço são da responsabilidade da entidade empregadora, nomeadamente transporte, alojamento e alimentação.

3 — Se o trabalhador e a entidade empregadora assim o acordarem, as despesas de alimentação e alojamento podem ser pagas em regime de ajudas de custo.

## SECÇÃO III

### Duração e organização do tempo de trabalho

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Noção de tempo de trabalho

Considera-se «tempo de trabalho» qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a actividade profissional ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos previstos na lei e neste CCT como compreendidos no tempo de trabalho.

**Cláusula 23.<sup>a</sup>**

**Horário de trabalho**

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

2 — Dentro dos condicionalismos previstos neste CCT e na lei, compete à empresa estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço.

3 — As comissões de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicaís, as comissões sindicais ou os delegados sindicais devem ser consultados previamente sobre a definição e a organização dos horários de trabalho.

**Cláusula 24.<sup>a</sup>**

**Período normal de trabalho**

1 — O período normal de trabalho não pode exceder as 8 horas diárias nem as 40 horas semanais, sem prejuízo de horários de duração inferior já praticados na empresa.

2 — A jornada de trabalho diária será interrompida por um intervalo para refeição ou descanso de duração não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

3 — Por acordo escrito entre a empresa e o trabalhador, e enquanto se mantiver o acordo, o trabalho poderá realizar-se em regime de jornada contínua, com um intervalo para refeição de trinta minutos, que conta como tempo de trabalho, a ser gozado no período compreendido entre 30 % e 60 % da jornada de trabalho diária.

4 — O período de intervalo de descanso diário poderá ser diverso se tal for acordado com os trabalhadores interessados e requerido à Inspeção-Geral do Trabalho, nos termos legais.

**Cláusula 25.<sup>a</sup>**

**Organização da duração do trabalho**

1 — Os períodos de trabalho diário e semanal podem ser modelados dentro de um período de referência de 12 meses, o qual deve corresponder ao ano civil, no respeito pelas seguintes regras:

a) O período normal de trabalho diário não pode ultrapassar as 10 horas;

b) O período normal de trabalho semanal não pode ultrapassar as 48 horas;

c) Nas semanas em que por força da definição da duração do trabalho em termos médios haja uma redução da jornada diária, esta não poderá ultrapassar as 2 horas;

d) Por acordo individual entre a entidade empregadora e o trabalhador, a redução do tempo de trabalho diário e semanal para efeitos do cálculo em termos médios, pode ser compensada pela redução da semana de trabalho em dias ou meios dias de descanso ou pela junção ao período de férias;

e) Qualquer alteração ao horário de trabalho deve ter previamente o acordo expresso do trabalhador ou trabalhadores envolvidos;

f) As alterações que, comprovadamente, impliquem acréscimo de despesas para o trabalhador, designadamente

de alimentação, transportes, creches, etc., conferem o direito à correspondente compensação económica.

2 — Entre dois períodos diários consecutivos de trabalho normal, é garantido aos trabalhadores um período de descanso de doze horas seguidas.

**Cláusula 26.<sup>a</sup>**

**Alterações ao horário de trabalho**

1 — O período normal de trabalho poderá ser temporariamente acrescido até 2 horas diárias, mas sem ultrapassar o limite de 10 horas por dia e 48 horas por semana, desde que tal modificação de horário seja comunicada ao trabalhador com, pelo menos, oito dias de antecedência.

2 — À prestação de trabalho cuja duração seja fixada nos limites máximos previstos no número anterior não pode acrescer a exigência de trabalho suplementar.

3 — O acréscimo de trabalho previsto no n.º 1 não conta para efeitos de trabalho suplementar e terá de ser compensado num período máximo de oito semanas ou adicionado aos dias de férias, cabendo a opção ao trabalhador, que a deverá comunicar à entidade empregadora com a antecedência mínima de 15 dias.

**Cláusula 27.<sup>a</sup>**

**Descanso semanal**

1 — O trabalhador tem direito a dois dias de descanso semanal.

2 — Para os trabalhadores administrativos e para aqueles que prestam serviço exclusivamente em instalações da empresa, os dias de descanso semanal têm de coincidir com o sábado e o domingo, salvo se outro dia for acordado entre a empresa e o trabalhador.

3 — Para os trabalhadores que prestam serviço em instalações de outras empresas, designadamente repositores e promotores, o horário de trabalho e o descanso semanal poderá ser organizado de modo idêntico aos dessas empresas desde que sejam respeitadas as seguintes regras:

a) Os dois dias de descanso semanal serão gozados em conjunto, por forma rotativa;

b) Nos horários que sejam organizados de forma a preverem a prestação de trabalho em qualquer dos sete dias da semana, os dias de descanso semanal terão de coincidir, pelo menos uma vez em cada mês, com o sábado e o domingo.

4 — Nos casos em que a carga horária semanal seja inferior a 30 horas, os dias de descanso semanal complementar pode ser gozado de forma repartida em dois meios dias.

**Cláusula 28.<sup>a</sup>**

**Isenção de horário de trabalho**

1 — Podem ser isentos de horário de trabalho, mediante acordo escrito celebrado entre as partes e enviado à Inspeção-Geral do Trabalho, os trabalhadores que se encontrem numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;

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

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

2 — Nos termos do que for acordado, a isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;

c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

3 — A isenção, em qualquer das três modalidades, não prejudica o direito do trabalhador aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste CCT, bem como ao período mínimo de descanso diário, nos termos da lei.

4 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito ao subsídio previsto na cláusula 61.<sup>a</sup> («Subsídio por IHT»).

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Tempo parcial

1 — Considera-se «trabalho a tempo parcial» o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75 % do praticado a tempo completo numa situação comparável, designadamente em relação a idêntico tipo de trabalho.

2 — A duração do trabalho a tempo parcial não pode exceder 8 horas diárias e 30 horas semanais, distribuídas pelo máximo de cinco dias em cada semana, salvo o disposto no número seguinte.

3 — No caso de o horário semanal não ultrapassar as vinte horas, estas poderão ser distribuídas por seis dias em cada semana.

4 — O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito à forma escrita, dele devendo constar, para além de outros elementos, o número de horas correspondente ao período normal de trabalho diário e semanal acordado, com referência comparativa ao trabalho a tempo completo, o horário de trabalho e as diversas componentes da retribuição mensal.

5 — A duração do trabalho convencionada e o horário da sua prestação só podem ser modificados por acordo entre as partes.

6 — Por acordo escrito, o trabalho a tempo parcial pode converter-se em trabalho a tempo completo, ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado.

7 — Quando a passagem de trabalho a tempo completo para trabalho a tempo parcial, nos termos do número anterior, se verificar por período determinado, que não pode ser superior a três anos, o trabalhador tem direito a retomar de imediato a prestação de trabalho a tempo completo, podendo ainda fazê-lo antecipadamente mediante comunicação escrita enviada ao empregador com a antecedência mínima de 30 dias.

8 — A retribuição do trabalho a tempo parcial será estabelecida em base proporcional, em função do número de horas de trabalho prestado e em referência ao nível

salarial praticado na empresa para a respectiva categoria profissional numa situação comparável.

9 — O trabalhador a tempo parcial tem ainda direito a todas as outras prestações, com ou sem carácter retributivo, previstas neste CCT ou, se mais favoráveis, auferidas pelos trabalhadores a tempo completo numa situação comparável, com excepção do subsídio de refeição que será pago por inteiro sempre que a prestação de trabalho for igual ou superior a cinco horas diárias.

10 — À prestação de trabalho a tempo parcial aplicam-se todas as demais normas constantes neste CCT que não pressuponham a prestação de trabalho a tempo completo.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar — Definição e condições

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

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado para fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador, ou havendo motivo de força maior devidamente justificados ou ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade, designadamente:

a) Para execução de tarefas de balanço e inventário;

b) Se houver necessidade de cumprir prazos de entrega, prejudicados em virtude de ocorrências graves não previstas nem previsíveis aquando do fecho dos contratos respectivos.

3 — A prestação de trabalho suplementar carece de prévia e expressa determinação da entidade empregadora, ou de quem tenha competência delegada, sob pena de não ser exigível a respectiva retribuição.

4 — A prestação de trabalho suplementar fica sujeita, por trabalhador, ao limite máximo de 2 horas diárias em dia normal de trabalho, com excepção do disposto na alínea a) do n.º 2 da presente cláusula, e às horas correspondentes ao período normal de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, não podendo ultrapassar no total as 175 horas anuais.

5 — A prestação de trabalho suplementar é obrigatória, salvo quando, havendo motivos atendíveis, o trabalhador expressamente solicite a sua dispensa.

6 — A empresa deve possuir um registo de trabalho suplementar onde são diariamente anotadas as horas do seu início e termo, devidamente visado pelo trabalhador, do qual deve ainda sempre constar a indicação expressa do fundamento da prestação de trabalho suplementar, além dos outros elementos fixados na lei.

7 — É dispensado o visto do trabalhador referido no número anterior quando o registo do início e termo da prestação de trabalho seja feito por meio computadorizado idóneo.

8 — Quando o trabalhador tiver prestado trabalho suplementar na sequência do seu período normal de trabalho, não poderá entrar novamente ao serviço sem que tenham decorrido pelo menos doze horas.

9 — A empresa fica obrigada a assegurar o transporte no regresso do trabalhador à sua residência após a execução de trabalho suplementar desde que não haja transportes públicos para o efeito nos trinta minutos seguintes ao termo do trabalho.

10 — Não se considera trabalho suplementar:

a) O que não for expressamente determinado pela entidade empregadora;

b) O prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho, excepto se em dia feriado ou em dia(s) de descanso semanal;

c) O prestado para compensar suspensão de actividade imediatamente anterior ou posterior a feriado ou dia de descanso semanal («pontes»), quando haja acordo entre as partes.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar — Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório retribuído correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, que se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes ou, por acordo entre as partes, adicionado ao período de férias.

2 — No caso de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório retribuído, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se «nocturno» o trabalho prestado entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Sempre que o trabalho nocturno, suplementar ou não, tenha o seu início ou término a hora em que não haja transportes colectivos habitualmente utilizados pelo trabalhador, o empregador suportará as despesas de outro meio de transporte.

3 — Constituem motivos atendíveis para a dispensa de trabalho nocturno:

a) Assistência imprescindível ao agregado familiar;

b) Frequência de estabelecimento de ensino em horário nocturno;

c) Indisponibilidade de transporte público, quando necessário, em condições adequadas.

4 — O trabalho nocturno será pago nos termos da cláusula 63.<sup>a</sup> («Retribuição do trabalho nocturno»).

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Férias

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuído de 23 dias úteis.

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

a) Três dias de férias até um máximo de um dia de falta, ou dois meios dias;

b) Dois dias de férias até um máximo de dois dias de faltas, ou quatro meios dias;

c) Um dia de férias até um máximo de três dias de faltas, ou seis meios dias.

3 — Para efeitos do número anterior desta cláusula, não relevam as seguintes faltas justificadas:

a) As ausências a título de licença que não determinam perda de direitos ou regalias, designadamente por maternidade ou em caso de aborto, paternidade e adopção;

b) As motivadas por falecimento de cônjuge, parentes ou afins, nos termos deste contrato e até cinco dias por ano;

c) As motivadas por acidente de trabalho e cumprimento de obrigações legais, bem como por doença desde que, neste último caso, não ultrapasse cinco dias por ano;

d) Os créditos de horas legalmente concedidos aos representantes dos trabalhadores;

e) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, nos termos deste contrato.

4 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.

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

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

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

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

2 — No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente, sem prejuízo do gozo integral das férias vencidas em 1 de Janeiro deste último ano.

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

5 — Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Encerramento da empresa ou estabelecimento

1 — A entidade empregadora pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou estabelecimento até 15 dias consecutivos entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

2 — Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

3 — Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondentes à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias, ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

4 — Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com a exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Direito a férias dos trabalhadores com contrato inferior a seis meses

1 — Os trabalhadores admitidos com contrato de duração total inferior a seis meses têm direito a dois dias úteis de férias e ao correspondente subsídio por cada mês completo de serviço, a gozar interpolada ou seguidamente, mas nunca em número de dias superior aos referentes aos meses já decorridos em cumprimento do contrato.

2 — Para efeitos de determinação do mês completo de serviço devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Retribuição durante as férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo.

2 — No caso de o trabalhador ser pago à hora, o cálculo da retribuição correspondente ao período de férias será efectuado em termos médios, com referência aos últimos 12 ou 6 meses, conforme a duração do contrato.

3 — A redução do período de férias nos termos da cláusula 51.<sup>a</sup> («Efeitos das faltas no direito a férias») não implica redução correspondente na retribuição.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Cumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sem-

pre que este pretenda gozar férias com familiares residentes no estrangeiro.

3 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano mediante acordo com a entidade empregadora.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Marcação

1 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador e pode, na base do cálculo até ao termo de um período de referência, ter o respectivo gozo antecipado.

2 — Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a Comissão de Trabalhadores, ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade empregadora só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

4 — No caso dos trabalhadores a frequentar cursos oficiais ou equiparados, a entidade empregadora só pode marcar o período de férias entre 1 de Junho e 30 de Setembro.

5 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e aprovado até ao dia 15 de Abril de cada ano e ser afixado na sede ou escritório da entidade empregadora situado na área geográfica onde o trabalhador preste as suas funções, entre esta data e 31 de Outubro, dele devendo constar o início e o termo dos períodos de férias de cada trabalhador.

6 — 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.

7 — Salvo se houver prejuízo grave para a entidade empregadora, aos trabalhadores de um mesmo agregado familiar que prestem serviço na mesma empresa e o solicitem, bem como aos trabalhadores que vivam em união de facto ou economia comum, será facultado o gozo de férias em simultâneo.

8 — As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora e desde que salvaguardando, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Efeitos da suspensão do contrato de trabalho

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho em que, por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito após a prestação de três meses de efectivo serviço a um período de férias e respectivo subsídio equivalente aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado

o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Alteração da marcação do período de férias

1 — A alteração pela empresa dos períodos de férias já estabelecidos, bem como a interrupção dos já iniciados, é permitida com fundamento em exigências imperiosas do seu funcionamento, tendo o trabalhador direito a ser indemnizado dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente o período de férias em causa na época fixada.

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula 39.<sup>a</sup> («Marcação»).

4 — Terminando o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto a marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

5 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a entidade empregadora poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Doença ou parto no período de férias

1 — Em caso de doença do trabalhador ou de parto ocorrido durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período ou, no caso de parto, após o termo do período da licença por maternidade, salvo acordo em contrário entre a empresa e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo quanto às novas datas, a marcação dos dias de férias ainda não gozados cabe ao empregador, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula 39.<sup>a</sup> («Marcação»). No caso de ocorrer o termo do ano civil antes do seu gozo, o trabalhador poderá usufruí-los até 30 de Abril do ano subsequente.

3 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização por médico da segurança social a requerimento do empregador.

4 — No caso de a segurança social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

5 — Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida por qualquer das partes a intervenção de junta médica.

6 — Em caso de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos n.ºs 3, 4 e 5, os dias de alegada doença são considerados dias de férias.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

No caso de a entidade empregadora obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente CCT, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

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

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade retribuída, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a entidade empregadora o autorizar a isso.

2 — A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade empregadora o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio, dos quais 50 % reverterão para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

3 — Para os efeitos previstos no número anterior, a entidade empregadora poderá proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de um sexto em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

## SECÇÃO II

### Feriados e faltas

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — Os feriados obrigatórios são:

1 de Janeiro;  
Sexta-feira Santa;  
Domingo de Páscoa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus (festa móvel);  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro.

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

3 — Para além dos previstos no n.º 1, são também considerados para todos os efeitos como feriados os seguintes dias:

Feriado municipal da localidade onde se situa o estabelecimento;  
Terça-feira de Carnaval.



**Cláusula 46.<sup>a</sup>****Definição de falta**

1 — «Falta» é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

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

3 — Quando os períodos normais de trabalho não são uniformes ou quando o horário de trabalho é variável, é tomado como período de trabalho diário o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

**Cláusula 47.<sup>a</sup>****Tipo de faltas**

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.  
2 — São consideradas justificadas as seguintes faltas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;

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

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

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

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

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

j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — Consideram-se sempre como autorizadas e retribuídas pela empresa as seguintes faltas:

a) As resultantes da prática de actos inerentes ao exercício da actividade de bombeiro voluntário, nos termos da legislação em vigor;

b) As resultantes da doação de sangue, a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

c) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço;

d) O dia do funeral, por falecimento de tios ou sobrinhos, devidamente comprovado.

4 — Consideram-se «injustificadas» todas as faltas não previstas nos números anteriores e as faltas em relação às quais não seja feita prova dos motivos invocados, sempre que essa prova seja exigida.

**Cláusula 48.<sup>a</sup>****Comunicação, justificação e prova de faltas**

1 — As faltas previsíveis serão comunicadas à entidade empregadora por forma inequívoca e com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — As imprevisíveis serão comunicadas, por qualquer meio, no prazo máximo de dois dias, salvo quando tal for manifestamente impossível, caso em que a comunicação será feita logo que cesse a impossibilidade.

3 — A comunicação tem de ser renovada sempre que haja prorrogação do período de falta.

4 — A empresa pode exigir do trabalhador, durante a ausência e até 15 dias após a comunicação da falta, prova dos factos invocados para a justificação, devendo o trabalhador apresentá-la no prazo de 15 dias após tal notificação.

5 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

**Cláusula 49.<sup>a</sup>****Consequências das faltas justificadas**

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

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

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença e já tenha adquirido o direito ao respectivo subsídio;

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

c) As previstas na alínea l) do n.º 2 da cláusula 47.<sup>a</sup> («Tipo de faltas»), quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa com menção expressa de desconto na retribuição.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 47.<sup>a</sup> («Tipo de faltas»), se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

**Cláusula 50.<sup>a</sup>****Consequências das faltas injustificadas**

1 — As faltas injustificadas determinam sempre a perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso

ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.

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

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

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

As faltas, justificadas ou não justificadas, não produzem quaisquer efeitos sobre as férias, mas, quando determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

### SECÇÃO III

#### Outras situações

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — O empregador poderá conceder ao trabalhador que o solicite licença sem retribuição, devendo o pedido ser acompanhado da respectiva justificação.

2 — O trabalhador tem ainda direito a licença sem retribuição de longa duração para frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino ou de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional, bem como para assistência a filhos menores, nos termos legalmente estabelecidos.

3 — O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar e o período de ausência conta-se para efeitos de antiguidade.

4 — Durante o período de licença sem retribuição mantêm-se os direitos, deveres e garantias da empresa e do trabalhador, na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente cumprimento do serviço militar obrigatório ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspende-se o contrato mas mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, mantendo o trabalhador o direito ao lugar com a categoria e regalias que lhe estavam a ser atribuídas.

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

4 — O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Regresso do trabalhador

1 — Terminado o impedimento que deu motivo à suspensão do contrato de trabalho, deve o trabalhador, no prazo de 10 dias úteis, que não serão retribuídos, apresentar-se na empresa para retomar o serviço, salvo nos casos de doença, em que terá de regressar no dia imediato ao da alta.

2 — O não cumprimento das obrigações mencionadas no número anterior faz incorrer o trabalhador em faltas injustificadas.

### CAPÍTULO VII

#### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Retribuição

1 — Considera-se «retribuição» aquilo a que, nos termos do presente CCT, do contrato individual de trabalho, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — Para efeitos deste CCT, a retribuição é integrada pela retribuição base mensal, correspondente à categoria profissional e escalão retributivo, pelas retribuições variáveis, quando as houver, e por todas as outras prestações regulares e periódicas pagas por determinação da lei, desta convenção ou do contrato individual de trabalho, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie, pelo que, até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação paga pela empresa ao trabalhador.

3 — Não são consideradas «retribuição» as seguintes prestações:

a) Gratificações ocasionais, prémios de produtividade ou outras prestações ligadas ao desempenho profissional do trabalhador, quando não atribuídos com carácter regular e permanente ou antecipadamente garantidos;

b) Ajudas de custo, despesas de viagem, transporte ou instalação;

c) Retribuição de trabalho suplementar, salvo quando tenha carácter habitual e regular;

d) Subsídio de refeição;

e) Subsídio para falhas;

f) Participação nos lucros.

4 — As retribuições base mensais mínimas devidas aos trabalhadores pelo seu período normal de trabalho são as constantes do anexo III do presente CCT.

5 — Para todos os efeitos previstos neste CCT, a retribuição horária será calculada segundo a fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

em que *Rm* é o valor da retribuição mensal e *n* é o número de horas de trabalho a que, por semana, o trabalhador está obrigado.

**Cláusula 56.<sup>a</sup>**

**Retribuição mista**

1 — Os trabalhadores poderão receber uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte certa e outra variável.

2 — A parte certa da retribuição, calculada em função do tempo de trabalho, não pode ser inferior à prevista neste CCT para a respectiva categoria profissional.

3 — Para determinar o valor da retribuição variável, designadamente para o cálculo da retribuição das férias e dos subsídios de férias e de Natal, tomar-se-á como tal a média dos valores que o trabalhador recebeu ou tinha direito a receber nos últimos 12 meses ou no tempo de execução do contrato se este tiver durado menos tempo.

**Cláusula 57.<sup>a</sup>**

**Pagamento da retribuição**

1 — A retribuição será colocada à disposição do trabalhador até ao último dia útil do mês a que disser respeito ou em data fixa mensal a acordar com o empregador.

2 — O pagamento da retribuição será efectuado por meio de cheque ou transferência bancária, salvo se o trabalhador desejando receber por qualquer outro meio legal de pagamento o solicitar.

3 — No acto do pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento do qual constem a identificação daquele e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber, bem como a indicação do número da apólice do seguro de acidentes de trabalho e da respectiva seguradora.

**Cláusula 58.<sup>a</sup>**

**Subsídio de férias**

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição mensal.

2 — O subsídio referido no número anterior será pago:

a) Por inteiro, conjuntamente com a retribuição do mês anterior àquele em que for gozado o maior período de férias ou em data precedente que corresponda à prática habitual da empresa;

b) Proporcionalmente, nos casos em que o gozo do período de férias seja interpolado e desde que sejam gozados, no mínimo, cinco dias úteis consecutivos;

c) Por acordo expresso entre a empresa e o trabalhador, o subsídio de férias pode ser pago em duodécimos.

3 — No ano de admissão ou no caso do trabalhador contratado por período inferior a seis meses, o subsídio de férias será calculado na proporção dos dias de férias a que o trabalhador tenha direito.

4 — A redução do período de férias, nas situações previstas na lei e neste CCT, não implica uma redução correspondente nem na retribuição nem no respectivo subsídio de férias.

**Cláusula 59.<sup>a</sup>**

**Subsídio de Natal**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio de Natal, de montante igual ao da retribuição mensal.

2 — No caso de o trabalhador ser pago à hora, o cálculo da retribuição correspondente ao subsídio de Natal será efectuado em termos médios, com referência aos últimos 12 ou 6 meses, ou ao tempo da execução do contrato, se inferior.

3 — O subsídio de Natal será pago conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro, podendo, no entanto, ser liquidado por duodécimos por acordo entre trabalhador e empregador.

4 — O valor do subsídio será proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano civil, nas seguintes situações:

a) No ano de admissão do trabalhador;

b) No ano da cessação do contrato de trabalho;

c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador, caso em que será pago por inteiro.

**Cláusula 60.<sup>a</sup>**

**Subsídio de refeição**

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no montante de € 3,50 por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

2 — Para efeitos de aplicação do número anterior, o serviço prestado terá de ter duração igual ou superior a cinco horas.

3 — Nos casos de prestação de trabalho a tempo parcial inferior a cinco horas diárias, o valor do subsídio será calculado em termos proporcionais.

4 — Nas situações em que haja lugar a pagamento de ajudas de custo, não é devido o subsídio de refeição.

5 — Nos casos em que a entidade empregadora forneça refeição completa ao trabalhador e este opte por a consumir, não há lugar ao pagamento do subsídio de refeição correspondente a esses dias.

**Cláusula 61.<sup>a</sup>**

**Subsídio por IHT**

A retribuição especial mínima devida pela isenção de horário de trabalho, em referência às modalidades previstas nas alíneas do n.º 2 da cláusula 28.<sup>a</sup> («Isenção de horário de trabalho»), é a seguinte:

25 % da retribuição base mensal, para as situações previstas na alínea a);

O valor correspondente às horas prefixadas, calculado com base na fórmula:

*(número de horas × 25 % da retribuição base mensal)*

para as situações previstas na alínea b);

10 % da retribuição base mensal para as situações previstas na alínea c).

**Cláusula 62.<sup>a</sup>****Retribuição do trabalho suplementar**

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:

- a) 75 % sobre a retribuição normal para as horas suplementares diurnas;
- b) 125 % sobre a retribuição normal para as horas suplementares nocturnas, que inclui a retribuição especial por trabalho nocturno.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100 % da retribuição, por cada hora de trabalho efectuada.

3 — Por acordo entre a empresa e o trabalhador, o descanso compensatório devido por trabalho suplementar não prestado em dia de descanso semanal pode ser substituído por prestação de trabalho retribuído com um acréscimo não inferior a 100 %.

4 — O trabalhador que presta serviço em empresa legalmente dispensada de suspender o trabalho em dia feriado obrigatório tem direito a um descanso compensatório de igual duração ou ao acréscimo de 100 % da retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a escolha ao empregador.

**Cláusula 63.<sup>a</sup>****Retribuição do trabalho nocturno**

1 — O trabalho nocturno será retribuído com o acréscimo de 50 % do valor da retribuição horária a que dá direito o trabalho equivalente durante o dia.

2 — O suplemento da retribuição por trabalho nocturno é igualmente devido aos trabalhadores contratados para prestar trabalho total ou parcialmente durante o período nocturno.

**Cláusula 64.<sup>a</sup>****Subsídio de domingo**

1 — Os trabalhadores cujo período normal de trabalho inclui a prestação de trabalho ao domingo terão direito, por cada domingo de trabalho, a um subsídio de valor correspondente a um dia normal de trabalho, calculado de acordo com a fórmula estabelecida no n.º 5 da cláusula 55.<sup>a</sup> («Retribuição»).

2 — No caso dos trabalhadores a tempo parcial, em que o período normal de trabalho diário é variável, o valor do subsídio corresponderá ao mais elevado entre a média diária de horas de trabalho semanal e o número de horas trabalhado no domingo em causa, mas nunca inferior a quatro.

3 — O subsídio de domingo não é devido aos trabalhadores que prestam serviço exclusivamente ao sábado e ou ao domingo.

**Cláusula 65.<sup>a</sup>****Subsídio especial de funções**

1 — A nomeação formal por escrito para o exercício temporário de funções de coordenação institucional de

grupo ou equipa poderá dar lugar ao pagamento de um subsídio, de valor equivalente a, pelo menos, 10 % da retribuição base mensal, o qual acrescerá a essa retribuição.

2 — O pagamento do subsídio referido no número anterior apenas é devido enquanto o trabalhador se mantiver no desempenho daquelas funções.

**CAPÍTULO VIII****Cessação do contrato de trabalho****Cláusula 66.<sup>a</sup>****Princípio geral**

O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e do disposto nas cláusulas deste capítulo.

**Cláusula 67.<sup>a</sup>****Modalidades de cessação do contrato de trabalho**

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

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

2 — Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respectivo subsídio;
- c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

**Cláusula 68.<sup>a</sup>****Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho**

1 — O trabalhador terá direito à indemnização correspondente a, pelo menos, 30 dias de retribuição mensal por cada ano, ou fracção, de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses, nos seguintes casos:

- a) Caducidade do contrato por motivo de morte do empregador, extinção ou encerramento da empresa;
- b) Resolução com justa causa por iniciativa do trabalhador;
- c) Despedimento por facto não imputável ao trabalhador, designadamente despedimento colectivo, extinção de posto de trabalho ou inadaptação.

2 — Nos casos de rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador ou de despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em lugar da reintegração, o valor daquela será, pelo menos, o previsto no número anterior.

3 — Nas situações em que a lei permite a oposição à reintegração, a indemnização a estabelecer pelo tribunal não pode ser inferior a 45 dias da retribuição mensal efectiva por cada ano ou fracção de antiguidade contada desde a admissão do trabalhador até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### **Certificado de trabalho**

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, por qualquer das formas previstas neste capítulo e na lei, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador certificado donde constem o tempo durante o qual esteve ao seu serviço, incluindo as datas de admissão e de saída, e o cargo, ou os cargos, que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, a não ser se expressamente requeridas pelo trabalhador.

3 — Além do certificado de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação de segurança social.

## CAPÍTULO IX

### **Disciplina**

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **Poder disciplinar**

1 — O empregador tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço relativamente às infracções por estes praticadas e exerce-o de acordo com as normas estabelecidas na lei e neste CCT.

2 — Constitui «infracção disciplinar» a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste contrato ou na lei.

3 — O poder disciplinar é exercido pelo empregador ou pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos previamente estabelecidos por aquele.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### **Sanções disciplinares**

1 — As infracções disciplinares dos trabalhadores são puníveis com as seguintes sanções:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

3 — A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder 15 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 60 dias.

4 — Para os efeitos de determinação da sanção e sua graduação, atender-se-á à natureza e gravidade da infracção, culpabilidade do infractor e seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infracção.

5 — Com excepção da sanção prevista na alínea a) do n.º 1, nenhuma outra pode ser aplicada sem audiência prévia, por escrito, do trabalhador. A sanção de despedimento só pode ser aplicada nos termos do regime legal respectivo e da cláusula 73.<sup>a</sup> («Despedimento»).

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### **Infracção disciplinar, procedimento e prescrição**

1 — Considera-se «infracção disciplinar» a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste CCT ou na lei.

2 — A acção disciplinar só poderá exercer-se nos 60 dias subsequentes àqueles em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

3 — Nos processos disciplinares, o prazo de resposta à nota de culpa é de 10 dias úteis, prorrogável uma única vez, por igual período, a solicitação expressa do trabalhador.

4 — A execução da sanção só pode ter lugar nos 60 dias seguintes à decisão.

5 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

6 — O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a entidade empregadora exigir indemnização de prejuízos ou de promover a aplicação da sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### **Despedimento**

Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, para proceder ao despedimento tem a entidade empregadora de efectuar processo disciplinar, nos termos e com as formalidades previstos e descritos na lei, sob pena de o despedimento ser declarado ilícito.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### **Ilícitude do despedimento**

1 — O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do processo respectivo ou se este for nulo;
- b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- c) Se for declarada improcedente a justa causa invocada.

2 — A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

## CAPÍTULO X

## Actividade sindical

Cláusula 75.<sup>a</sup>

## Direito à actividade sindical

1 — Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos previstos neste CCT e na lei.

2 — Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior das instalações das entidades empregadoras textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, circulando livremente em todas as secções e dependências das empresas, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da normal laboração.

3 — As empresas são obrigadas a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior das mesmas que seja apropriado ao exercício das suas funções.

4 — Nas instalações com mais de 150 trabalhadores tal local será cedido a título permanente e naquelas onde prestam serviço número inferior de trabalhadores, sempre que necessário.

Cláusula 76.<sup>a</sup>

## Tempo para exercício das funções sindicais

1 — Os membros das direcções das associações sindicais beneficiam de 48 dias anuais para o exercício das suas funções, sem prejuízo da sua retribuição.

2 — Os delegados sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito individual de 60 horas anuais retribuídas, só podendo usufruir deste direito os delegados sindicais que sejam eleitos dentro dos limites e no cumprimento das formalidades previstas na lei.

3 — Sempre que sejam constituídas comissões sindicais ou intersindicais de delegados, o crédito de horas previsto no número anterior será acrescido de mais 36 horas anuais.

4 — Os créditos de horas previstos nos números anteriores podem ser utilizados até ao máximo de cinco dias mensais ou por período superior se obtiver o acordo da empresa.

5 — Sempre que pretendam exercer o direito previsto nos números anteriores, os trabalhadores deverão avisar a empresa, por escrito, com a antecedência mínima de um dia, salvo motivo atendível.

Cláusula 77.<sup>a</sup>

## Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm o direito de reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal de trabalho, sem prejuízo da normalidade

da laboração em caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3 — As reuniões referidas nos números anteriores só podem ser convocadas pela comissão sindical ou pela comissão intersindical, na hipótese prevista no n.º 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva instalação ou serviço, na hipótese prevista no n.º 2.

4 — A convocatória das reuniões e a presença de representantes sindicais estranhos às empresas terão de obedecer aos formalismos legais.

Cláusula 78.<sup>a</sup>

## Quotização sindical

1 — O empregador obriga-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao 15.º dia do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos trabalhadores desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita.

2 — O valor da quota sindical é o que a cada momento for estabelecido pelos estatutos dos sindicatos, cabendo a estes informar a empresa da percentagem estatuída e respectiva base de incidência.

3 — Aos trabalhadores não sindicalizados a quem seja aplicada a presente convenção colectiva de trabalho será descontado no salário, a título de contribuição para as despesas de negociação e aplicação do CCT, o valor correspondente a 0,66 % da retribuição mensal, que será enviado a um dos sindicatos outorgantes escolhido pelo trabalhador.

Cláusula 79.<sup>a</sup>

## Comissão de Trabalhadores

1 — É direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para o integral exercício dos direitos previstos na Constituição e na lei.

2 — Cabe aos trabalhadores definir a organização e funcionamento da Comissão de Trabalhadores.

3 — As empresas colocarão à disposição das comissões de trabalhadores, logo que elas o requeiram e a título permanente, instalações providas das condições necessárias para o exercício da sua actividade.

Cláusula 80.<sup>a</sup>

## Direito à informação

As empresas têm o dever de prestar aos sindicatos, aos delegados sindicais e à Comissão de Trabalhadores todas as informações e esclarecimentos que solicitem com vista ao exercício das suas atribuições, de acordo com o previsto na lei e neste CCT.

## CAPÍTULO XI

## Condições particulares de trabalho

Cláusula 81.<sup>a</sup>

## Protecção da maternidade e paternidade

Para efeitos do regime de protecção da maternidade e paternidade previsto no Código do Trabalho e legislação

complementar, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem o empregador, por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Licença por maternidade

1 — A licença por maternidade terá a duração e obedecerá aos condicionalismos estipulados pela lei.

2 — Sempre que o trabalhador o desejar, tem direito a gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença de maternidade.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Licença por paternidade

1 — O pai trabalhador tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados até ao final do 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — O pai trabalhador tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos da lei, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

3 — No caso da alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença do trabalhador é de 30 dias.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Redução do horário de trabalho

1 — Se o recém-nascido sofrer de uma deficiência devidamente comprovada, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito a uma redução do horário de trabalho de cinco horas semanais até a criança perfazer 1 ano de idade, cumulável com o disposto nos n.ºs 3 e 4 da cláusula 86.<sup>a</sup> («Dispensas para consultas e assistência aos filhos»).

2 — Os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário reduzido ou flexível, nas condições legalmente definidas.

3 — O trabalho em tempo parcial ou flexível aplica-se, independentemente da idade, nos casos de filhos deficientes que se encontrem nas situações legalmente regulamentadas.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Licença por adopção

1 — Em caso de adopção, aplicam-se aos trabalhadores os direitos conferidos por lei, bem como o previsto no número seguinte.

2 — Se ambos os cônjuges forem trabalhadores, a licença de 100 dias prevista na lei pode ser integralmente exercida por qualquer dos membros do casal ou por estes repartida e utilizada em tempo parcial em simultâneo ou sucessivamente, conforme decisão conjunta.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Dispensas para consultas e assistência aos filhos

1 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa do trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2 — Os trabalhadores têm direito a acompanhar as mulheres grávidas em duas consultas pré-natais, devidamente comprovadas.

3 — A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada, para cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição.

4 — No caso de não haver lugar a amamentação, ou logo que ela termine, a mãe ou o pai têm direito, por decisão conjunta, a dois períodos diários de uma hora cada um, sem perda da retribuição, para assistência aos filhos, até 12 meses após o parto. Poderão optar por reduzir em duas horas o seu horário de trabalho, no início ou no termo do período de trabalho diário, salvo se isso prejudicar gravemente o normal funcionamento da empresa.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Protecção da saúde e segurança

1 — Sem prejuízo de outras obrigações previstas na lei, nas actividades susceptíveis de apresentarem risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador tem de avaliar a natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou amamentação, informando a trabalhadora dos resultados dessa avaliação, bem como das medidas de protecção que sejam tomadas.

2 — Se a avaliação revelar qualquer risco para a segurança ou saúde das trabalhadoras ou repercussões sobre a gravidez ou amamentação, deve a entidade empregadora tomar as medidas necessárias para poupar as trabalhadoras à exposição a esse risco, nomeadamente:

- a) Adaptar as condições de trabalho;
- b) Em caso de impossibilidade de adaptação ou esta se mostrar excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir às trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;
- c) Se não for possível a tomada das medidas anteriores, operar-se-á a dispensa do trabalho durante o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

3 — As trabalhadoras ficarão dispensadas do trabalho nocturno nos termos legalmente previstos.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

1 — A entidade empregadora tem de garantir especiais condições de trabalho aos menores a fim de potenciar o seu bom e saudável desenvolvimento físico, social e profissional.

2 — Os jovens trabalhadores deverão ser alvo de especiais acções de formação no posto de trabalho, bem como deverão ser incentivados a aumentar o seu nível de escolaridade ou a frequentar estágios qualificantes e de inserção numa carreira profissional.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1 — A formação profissional é reconhecida e aceite por todos os outorgantes como um direito e um dever do trabalhador.

2 — A formação profissional considera-se incluída no objecto do contrato de trabalho, actuando o trabalhador quer como formando quer como formador, no âmbito da relação laboral existente entre as partes.

3 — Cabe às entidades empregadoras, nos termos legais, promover as necessárias acções de formação dos seus trabalhadores no sentido da sua adaptação às novas tecnologias, aos novos processos de trabalho, bem como para a actualização permanente e consequente valorização profissional dos trabalhadores.

4 — O tempo despendido pelos trabalhadores em acções de formação promovidas pela entidade empregadora será contado e considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho.

## CAPÍTULO XII

### Segurança social e benefícios complementares

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Complemento do subsídio de doença

1 — Aos trabalhadores abrangidos por este CCT aplica-se o regime geral da segurança social.

2 — Durante o período de incapacidade para o trabalho decorrente de doença devidamente justificada, a empresa poderá atribuir, directamente ou através de companhia seguradora, um complemento do subsídio concedido pela segurança social.

3 — O complemento do subsídio de doença será igual à diferença entre a retribuição líquida que o trabalhador aufera e o subsídio de doença concedido pela segurança social.

4 — Quando o trabalhador abrangido pelo regime geral da segurança social não se socorrer dos respectivos serviços médicos, podendo fazê-lo, a empresa não processará o subsídio referido no n.º 2.

5 — A empresa manterá o complemento do subsídio de doença enquanto se mantiverem as condições que o motivaram, podendo, no entanto, mandar observar o trabalhador por médico por si escolhido para confirmação da situação de doença com vista a decidir sobre a manutenção da atribuição do subsídio.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 — As empresas abrangidas por este CCT ficam sujeitas aos regimes legais aplicáveis aos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2 — As empresas garantirão ainda aos trabalhadores atingidos por doença profissional ou acidente de trabalho a

retribuição líquida mensal que seria devida ao trabalhador, com excepção do subsídio de refeição, sempre que esse direito não seja garantido pelo regime legal mencionado no número anterior.

3 — As empresas poderão garantir, por contrato de seguro, o risco referido no número anterior.

4 — Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará à reconversão do trabalhador afectado para função compatível com as diminuições verificadas.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Benefícios complementares

1 — As empresas poderão instituir em benefício dos seus trabalhadores esquemas complementares de segurança social ou outros benefícios de índole social.

2 — A instituição de tais benefícios dependerá sempre da dimensão e da capacidade económica das empresas, mas deve ter-se sempre presente o objectivo da uniformização possível das regalias e benefícios sociais para todos os trabalhadores.

3 — Mantêm-se no âmbito do contrato individual de trabalho de cada trabalhador os benefícios e regalias sociais existentes à data da entrada em vigor do presente CCT.

## CAPÍTULO XIII

### Segurança, higiene, prevenção e saúde no trabalho

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — As empresas assegurarão as condições mais adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

2 — A organização e funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho é da responsabilidade das empresas em cujas instalações os trabalhadores prestem serviço e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde, devendo as respectivas actividades ter como objectivo proporcionar condições de trabalho que assegurem a integridade física e psíquica de todos os trabalhadores.

3 — Os trabalhadores devem cumprir as normas e prescrições sobre esta matéria, bem como as instruções específicas determinadas pela entidade empregadora e pelos responsáveis na empresa pela higiene, segurança e saúde no trabalho.

4 — Os representantes dos trabalhadores nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos nos termos previstos na lei.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Medicina no trabalho

1 — As empresas assegurarão directamente, em associação ou por contrato externo, um serviço de medicina no trabalho que respeite o legalmente estabelecido sobre



a matéria e esteja dotado de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem.

2 — O serviço de medicina no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.

3 — Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados durante o período normal de trabalho, aos exames médicos periódicos, bem como aos de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços médicos, devendo avisar a entidade empregadora, com a antecedência mínima de 48 horas, caso não possam comparecer na data marcada.

4 — Se o trabalhador não cumprir com o disposto no número anterior, terá de ressarcir a empresa do eventual custo da consulta e fica ainda sujeito a procedimento disciplinar.

5 — As observações clínicas relativas a exames de saúde são registadas na ficha clínica do trabalhador, a qual está sujeita a segredo profissional, pelo que só pode ser facultada às autoridades de saúde, aos médicos da Inspeção-Geral do Trabalho e ao próprio trabalhador.

## CAPÍTULO XIV

### Interpretação, integração e resolução dos conflitos

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Interpretação e integração deste contrato colectivo

1 — As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária formada por seis elementos, sendo três em representação da ANESM e três em representação da FETESE, com competência para interpretar as disposições convencionais e suprir as suas lacunas.

2 — A comissão paritária funciona mediante convocação por escrito de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação de agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

3 — Não é permitido, salvo unanimidade dos seus representantes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias de antecedência.

4 — A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos representantes de cada parte.

5 — As deliberações tomadas por unanimidade, respeitantes à interpretação e integração da convenção, serão depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, considerando-se, a partir desta e para todos os efeitos, parte integrante deste CCT.

6 — As partes comunicarão uma à outra, dentro de 20 dias a contar da publicação desta convenção, a identificação dos respectivos representantes.

7 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

8 — No restante aplica-se o regime legal vigente.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Conciliação, mediação e arbitragem

1 — As partes contratantes comprometem-se a tentar dirimir os conflitos emergentes da celebração, aplicação

e revisão do presente CCT pelo recurso à conciliação ou mediação.

2 — Não encontrando resolução para os eventuais conflitos pelas vias previstas no número anterior, as partes contratantes desde já se comprometem a submetê-los a arbitragem, nos termos da lei aplicável.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Centro de arbitragem

As partes contratantes podem constituir um centro de arbitragem institucionalizada para conflitos individuais de trabalho que envolvam trabalhadores e entidades empregadoras a quem este CCT seja aplicável.

## CAPÍTULO XV

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Regras de transição e integração

1 — Após a definição da nova categoria profissional de entre as previstas no anexo I, os trabalhadores serão integrados no escalão salarial constante do anexo III que corresponder, naquela categoria profissional, ao valor da sua retribuição base mensal em 1 de Julho de 2007 (escalão salarial igual ou imediatamente inferior).

2 — Para determinação da retribuição base mensal em 1 de Julho de 2007 deverão ser incorporadas na retribuição base as diuturnidades, quando existam, e todas as outras prestações que o trabalhador aufera por força de convenção colectiva de trabalho anteriormente aplicável e que não estejam previstas neste CCT.

3 — A contagem do tempo de permanência no novo escalão salarial para efeitos de progressão inicia-se em 1 de Julho de 2007, relevando, todavia, para efeitos de posicionamento e progressão o tempo de permanência na categoria, escalão, nível ou grau anteriores desde que tenham prevista progressão automática.

4 — Quando haja equivalência de vencimentos de níveis salariais diferentes, dentro da mesma categoria profissional, a integração será sempre feita para o nível superior a que corresponde a retribuição base.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Manutenção de direitos e regalias adquiridos

1 — Da aplicação do presente CCT não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe ou diminuição de retribuição.

2 — Não poderá igualmente resultar a redução ou suspensão de qualquer outra regalia atribuída pela entidade empregadora, ou acordada entre esta e o trabalhador, que de modo regular e permanente os trabalhadores estejam a usufruir.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Maior favorabilidade global

As partes contratantes reconhecem expressamente este CCT como globalmente mais favorável aos trabalhadores

por ele abrangidos que os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicáveis e, nessa medida, declaram revogados e por este substituídos esses mesmos instrumentos.

## ANEXO I

### Definição de funções

*Assistente administrativo.* — É o trabalhador que, dentro da área em que se insere, procede ao tratamento adequado de toda a correspondência, documentação, valores e materiais diversos. Prepara, colige e ordena elementos para consulta e tratamento informático. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

*Assistente operacional.* — É o trabalhador que nos serviços centrais ou delegações da empresa assegura todo o serviço relacionado com a selecção, contratação e organização do trabalho dos repositores e ou promotores com base em orientações superiores. Atende os pedidos dos clientes e contacta os candidatos com o perfil adequado. Recolhe elementos e informa a chefia sobre o desempenho dos promotores/repositores. Ocasionalmente pode deslocar-se às lojas em serviço de supervisão. Nas pequenas empresas desempenha ainda tarefas administrativas relacionadas com o expediente geral.

*Auxiliar de «merchandising».* — É o trabalhador que em diversos locais e por diversas formas procede à distribuição de materiais publicitários ou produtos em nome dos clientes. Pode proceder ou auxiliar à montagem e desmontagem de equipamentos publicitários.

*Chefe de secção administrativa.* — É o trabalhador que organiza, coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais que constituem uma secção da empresa, podendo executar as tarefas de maior responsabilidade que a eles incumbem.

*Chefe de serviços.* — É o trabalhador responsável pelo estudo, coordenação e organização de toda a actividade de um serviço da empresa com base em orientações superiores.

*Coordenador de loja.* — É o trabalhador responsável pela coordenação de um grupo de funcionários de uma ou mais lojas.

*Coordenador operacional.* — É o trabalhador que coordena a actividade de um grupo de assistentes operacionais e ou de supervisores. Contacta com os clientes, esclarece-os sobre a melhor forma de actuar, elabora orçamentos e pode estabelecer contratos com base em parâmetros superiormente definidos. É o responsável por toda a actividade operacional da empresa ou apenas de uma área geográfica ou funcional.

*Desenhador/decorador.* — É o trabalhador que desenha ou pinta o equipamento do espaço interior destinado a stands, postos de venda, montras, exposições e similares. Executa até ao pormenor necessário cartazes publicitários, painéis decorativos, desenhos de disposição de mobiliário, obras de arte e decorativas, etc.

*Director-geral.* — É o trabalhador responsável perante o conselho de administração, ou seus representantes, pela coordenação das grandes áreas de actividade da empresa. Participa na definição de políticas, bem como na tomada de decisões estratégicas.

*Director de serviços.* — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes que

lhe são atribuídos, as actividades do serviço em que se insere. Colabora na determinação da política da empresa, planeia a utilização de mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais.

*Embalador.* — É o trabalhador que acondiciona e ou desembala produtos diversos, por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

*Empregado de serviço externo.* — É o trabalhador que normal e predominantemente, fora das instalações da empresa, presta serviços de informação, de entrega e recolha de documentos, podendo ainda efectuar recebimentos, pagamentos ou depósitos.

*Operador logístico.* — É o trabalhador responsável pela boa ordem e arrumação do armazém, superintendendo e executando operações de entrada/arrumação e ou saída de mercadorias ou materiais. É ainda responsável pelo respectivo movimento administrativo e sua correspondência às existências físicas. Pode fazer entrega de mercadorias (fazer nova definição).

*Gestor de clientes.* — É o trabalhador que tem a responsabilidade de angariação de clientes, através da prospecção de potenciais clientes, apresentando e promovendo propostas e dando formação e apoio na realização de primeiras encomendas. Desenvolve ainda a relação com os clientes, divulgando produtos, promoções e serviços, sugerindo e apoiando o desenvolvimento do negócio do cliente. Gere reclamações e controla os pagamentos. Selecciona fornecedores e ou produtos negociando condições comerciais. Propõe e controla a realização de acções promocionais dos produtos da sua responsabilidade.

*«Merchandiser».* — É o trabalhador que tem como funções a gestão dos produtos nos respectivos pontos de venda e o transporte e gestão do material PLV facultados para aquele efeito.

*Motorista (pesados e ligeiros).* — É o trabalhador que, possuindo a adequada carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa manutenção, conservação e limpeza decorrentes do uso normal do veículo, pela carga que transporta e pelas operações de carga e descarga.

*Operador de «call center».* — É o trabalhador que no serviço de televenda recepciona encomendas, gere reclamações e introduz dados nos sistemas. Realiza a venda e angariação proactiva de clientes, gerindo a comunicação com os clientes. Quando necessário executa complementariamente trabalhos administrativos inerentes à função.

*Promotor.* — É o trabalhador que, actuando em pontos de venda directos e indirectos de consumo, desenvolve acções de promoção, demonstração, degustação e distribuição de amostras ou produtos junto do mercado ou consumidor com o objectivo de incrementar as vendas.

*Repositor.* — É o trabalhador que na unidade comercial desempenha de forma polivalente as tarefas ligadas com a recepção, marcação, armazenamento, reposição, exposição de produtos e cintagens. É também responsável por manter em boas condições de limpeza as prateleiras, expositores e produtos dos clientes da entidade empregadora. Controla as mercadorias vendidas e as datas de validade dos produtos. Pode elaborar notas de encomenda. Colabora em inventários. Recolhe informações sobre preços de produtos.

*Secretário.* — É o trabalhador que colabora directamente com entidades com funções de administração, direcção ou chefia, incumbindo-lhe coordenar, organizar e

assegurar toda a actividade do gabinete, gerindo a agenda de trabalhos. Secretaria reuniões e assegura a elaboração das respectivas actas. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

*Servente de limpeza.* — É o trabalhador que, entre várias tarefas indiferenciadas, mantém as instalações em bom estado de limpeza.

*Supervisor de «call center».* — É o trabalhador responsável pela coordenação e organização da actividade de serviços de televenda, com base em orientações superiores e utilizando os meios humanos e tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

*Supervisor de zona.* — É o trabalhador que coordena toda a actividade num ou em vários locais de trabalho. Controla o desempenho e a qualidade dos serviços no ponto de venda, assegurando o fornecimento de todo o material promocional necessário. Pode executar ocasionalmente actividades de reposição e promoção e assegurar o recrutamento de trabalhadores de acordo com as orientações recebidas.

*Técnico.* — É o trabalhador detentor de adequada formação técnica e ou experiência profissional para prestar serviço em uma ou mais áreas funcionais da empresa. Sob orientação superior, executa com autonomia trabalhos que requerem a aplicação de técnicas qualificadas e ou que envolvam a análise e interpretação de resultados, procedendo ao seu tratamento e sistematização. Pode coordenar funcionalmente grupos de trabalho ou coadjuvar a sua chefia.

*Técnico administrativo.* — É o trabalhador que executa actividades técnico-administrativas diversificadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa. Elabora estudos e executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade e tomada de decisões correntes. Pode coordenar funcionalmente, se necessário, a actividade de outros profissionais administrativos.

*Técnico de informática.* — É o trabalhador que, a partir de especificações recebidas, instala, mantém e coordena o funcionamento de diverso *software*, *hardware* e sistemas de telecomunicações a fim de criar um ambiente informático estável que responda às necessidades da empresa. Pode integrar equipas de desenvolvimento na área da informática concebendo, adaptando e implementando aplicações. Mantém um suporte activo ao utilizador, executando treino específico e participando em programas de formação.

*Técnico superior.* — É o trabalhador normalmente habilitado com uma licenciatura de quem se requerem conhecimentos profundos no domínio da aplicação eficaz de processos científicos e cujas funções consistem na realização, em qualquer das áreas da empresa, de estudos e análise dos respectivos resultados. Pode coordenar e orientar profissionais de grau inferior.

*Técnico de vendas.* — É o trabalhador que, detentor de conhecimentos dos produtos e serviços da empresa, da concorrência e do mercado, prepara, promove e efectua acções de venda em função dos objectivos da sua empresa e ou dos clientes da entidade empregadora. Pode assegurar o serviço de apoio ao cliente e colaborar na identificação e localização de potenciais oportunidades de negócio.

*Telefonista/recepcionista.* — É o trabalhador que, prestando serviço numa recepção, opera uma central telefónica estabelecendo as ligações e comutações necessárias. Atende, identifica, informa e encaminha os visitantes.

Quando necessário, executa complementarmente trabalhos administrativos inerentes à função.

*Vigilante.* — É o trabalhador que vela pela segurança das instalações, mercadorias e pessoas, verificando e comunicando as anomalias detectadas; verifica e regista a entrada e saída de mercadorias fora do horário normal de laboração; presta assistência ao cliente procedendo às explicações e informações solicitadas.

## ANEXO II

### Carreiras profissionais

#### Artigo 1.º

##### Conceitos

Para efeitos deste anexo, consideram-se:

a) «Categoria profissional» — designação atribuída a um trabalhador correspondente ao desempenho de um conjunto de funções da mesma natureza e idêntico nível de qualificação e que constitui o objecto da prestação de trabalho;

b) «Carreira profissional» — conjunto de graus ou de categorias profissionais no âmbito dos quais se desenvolve a evolução profissional potencial dos trabalhadores;

c) «Grau» — situação na carreira profissional correspondente a um determinado nível de qualificação e retribuição;

d) «Escala salarial» — retribuição base mensal do trabalhador à qual se acede por antiguidade dentro da mesma categoria e grau profissionais.

#### Artigo 2.º

##### Condições gerais de ingresso

1 — São condições gerais de ingresso nas carreiras profissionais:

a) Ingresso pelo grau e escala salarial mais baixos da categoria profissional;

b) Habilitações literárias, qualificações profissionais ou experiência profissional adequadas.

2 — O ingresso poderá verificar-se para categoria profissional superior atendendo à experiência profissional, ao nível de responsabilidade ou ao grau de especialização requeridos.

3 — As habilitações literárias específicas de ingresso nas categorias profissionais poderão ser supridas por experiência profissional relevante e adequada às funções a desempenhar, nas condições que forem fixadas por cada empresa.

#### Artigo 3.º

##### Evolução nas carreiras profissionais

A evolução nas carreiras profissionais processa-se pelas seguintes vias:

a) Promoção — constitui «promoção» o acesso, com carácter definitivo, de um trabalhador a categoria ou grau profissional superior;

b) Progressão — constitui «progressão» a mudança para escala salarial superior, dentro do mesmo nível salarial.

## Artigo 4.º

**Promoções e progressões**

1 — As promoções são da iniciativa da entidade empregadora e terão suporte em mudanças de conteúdo funcional e em sistemas de avaliação de desempenho a implementar pelas empresas.

2 — A evolução nos graus profissionais desenvolve-se pela alteração dos conteúdos funcionais, designadamente pela aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais, pelo desenvolvimento tecnológico do posto de trabalho, pelo acréscimo de responsabilidades, pelo desempenho de funções correspondentes a diversos postos de trabalho e ainda pelo reconhecimento de especial mérito no desempenho da profissão.

3 — As progressões far-se-ão:

a) Por mérito — em qualquer altura, por decisão da entidade empregadora;

b) Por ajustamento — decorridos três anos de permanência no mesmo escalão salarial.

4 — A progressão por ajustamento poderá ser retardada até cinco anos, por iniciativa da entidade empregadora, com fundamento em demérito, o qual será comunicado e justificado por escrito ao trabalhador.

5 — Na contagem dos anos de permanência para efeitos de progressão apenas serão levados em linha de conta os dias de presença efectiva, sendo descontados os tempos de ausência, com excepção do tempo de férias, dos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, parto, cumprimento de obrigações legais, o exercício de crédito de horas por dirigentes sindicais, delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores.

**ANEXO III****Tabela e enquadramento profissionais**

Tabela em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2011

Níveis	Categorias profissionais	Escalões de retribuição				
		A	B	C	D	E
I	Director-geral . . . . .	1 320	1 360	1 401	1 444	1 488
II	Director de serviços . . . . .	1 056	1 088	1 121	1 155	1 190
III	Chefe de secção administrativa . . . . . Chefe de serviços . . . . . Coordenador operacional . . . . . Técnico superior III . . . . .	845	871	898	925	953
IV	Gestor de clientes II . . . . . Secretário II . . . . . Técnico administrativo II . . . . . Técnico II . . . . . Técnico informático II . . . . . Técnico superior II . . . . .	740	763	786	810	835
V	Gestor de clientes I . . . . . Secretário I . . . . . Técnico administrativo I . . . . . Técnico I . . . . . Técnico informático I . . . . . Técnico superior I . . . . . Técnico de vendas VI . . . . .	687	708	730	752	775
VI	Assistente administrativo III . . . . . Assistente operacional III . . . . . Desenhador/decorador . . . . . Supervisor de zona . . . . . Técnico de vendas V . . . . .	634	654	674	695	716
VII	Assistente administrativo II . . . . . Assistente operacional II . . . . . Coordenador de loja . . . . . Operador logístico III . . . . . Supervisor de call center . . . . . Técnico de vendas IV . . . . . Telefonista/recepcionista II . . . . .	582	600	618	637	657

Níveis	Categorias profissionais	Escalações de retribuição				
		A	B	C	D	E
VIII	Assistente administrativo I . . . . . Assistente operacional I . . . . . Empregado de serviço externo II . . . . . Motorista II . . . . . Operador logístico II . . . . . Técnico de vendas III . . . . . Telefonista/recepcionista I . . . . .	529	545	562	579	597
IX	Empregado de serviço externo I . . . . . Motorista I . . . . . Operador logístico I . . . . . Promotor II . . . . . Técnico de vendas II . . . . .	502	518	534	551	568
X	Merchandiser II . . . . . Operador de call center . . . . . Promotor I . . . . . Repositor II . . . . . Técnico de vendas I . . . . .	487	502	518	534	551
XI	Merchandiser I . . . . . Repositor I . . . . . Vigilante . . . . .	486	501	517	533	549
XII	Auxiliar de merchandiser . . . . . Embalador . . . . . Servente de limpeza . . . . .	485	500	515	531	547

## Notas

1 — O valor previsto para o nível XII-A será alterado para o valor da remuneração mínima garantida (RMG) se e quando esta vier a ser alterada no decurso de 2011.

2 — Nessa circunstância, os valores dos níveis XI-A e X-A passarão a ser superiores ao novo valor do nível XII-A em € 1 e € 2, respectivamente.

3 — Se e quando a RMG for alterada no decurso de 2011, o valor do nível IX-A passará na mesma data a ser de € 507.

## Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 17 empresas e 3000 trabalhadores.

Lisboa, 25 de Janeiro de 2011.

Pela ANESM — Associação Nacional de Empresas de Serviços de Merchandising:

*Maria Clara Dias da Cunha*, presidente da direcção.  
*António Jorge Ferreira Carrapo*, tesoureiro.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação do SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços:

*Amadeu de Jesus Pinto*, mandatário.

Depositado em 11 de Março de 2011, a fl. 99 do livro n.º 11, com o registo n.º 21/11, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

## Acordo de empresa entre a Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Condeixa e o SNBP — Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais.

## CAPÍTULO I

## Âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.<sup>a</sup>

## Âmbito

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

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

3 — O presente acordo abrange potencialmente 17 trabalhadores, estando as categorias profissionais abrangidos pelo mesmo descritos nos anexos I, II e III.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

## Vigência

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

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência mínima de 12 meses,

contados a partir de 1 de Janeiro de 2011, podendo ser revistas anualmente.

### Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### Denúncia

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

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

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

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

5 — As negociações sobre a revisão do presente acordo deverão iniciar-se nos 30 dias posteriores à apresentação da contraproposta e estarem concluídas também no prazo de 30 dias, prorrogáveis por períodos de 15 dias, por acordo das partes.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão

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

- a) Ter idade mínima de 18 anos;
- b) Ser preferencialmente bombeiro voluntário;
- c) Ter aptidão física e profissional indispensável ao exercício das funções a desempenhar. A necessidade de qualquer exame médico será sempre a expensas da Associação.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Modalidades dos contratos

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo colectivo 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.<sup>a</sup>

##### 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 240 dias.

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

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

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

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

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

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

3 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço para além de 15 dias após o regresso daquele que substituiu ou não lhe seja dado o aviso prévio, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

1 — Os bombeiros assalariados deverão ser capazes de desempenhar todas as missões constantes do Decreto-Lei n.º 247/2007, de 27 de Junho.

2 — Os bombeiros assalariados serão enquadrados funcionalmente de harmonia com as funções do anexo 1.

3 — O empregador pode, quando o interesse da Associação o exija, encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na actividade contratada desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

4 — O disposto no número anterior não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito às condições de trabalho mais favoráveis que sejam inerentes às funções exercidas.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Quadro de pessoal

A fixação do quadro de pessoal obedece aos seguintes princípios:

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

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Ingresso**

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

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Acesso**

1 — A progressão na carreira faz-se por promoção precedida por concurso.

2 — Designa-se por promoção a mudança para a categoria seguinte da carreira e opera-se para escalão a que corresponda a remuneração base imediatamente superior.

3 — A promoção depende da verificação cumulativa das seguintes condições:

- a) Desempenho adequado;
- b) Tempo mínimo de serviço efectivo na categoria imediatamente inferior;
- c) Existência de vaga.

4 — A progressão horizontal na categoria não carece de concurso.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Bons serviços e mérito excepcional**

1 — A direcção, por sua iniciativa ou por proposta do comando, pode atribuir menções de bons serviços e de mérito excepcional.

2 — A proposta para a sua atribuição tem de ser fundamentada e deve atender ao trabalho desenvolvido no seio da Associação e na defesa dos seus objectivos.

### **CAPÍTULO III**

#### **Carreira**

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Promoções na carreira**

1 — A promoção à categoria superior é feita por concurso precedido de curso de formação.

2 — Os concursos são abertos sempre que existam vagas nas respectivas categorias.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Escalão de promoção**

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

a) Para o escalão 1 da categoria para a qual se faz a promoção;

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

2 — Sempre que do disposto no número anterior resultar um impulso salarial inferior a 5 pontos, a integração na

nova categoria faz-se no escalão seguinte da estrutura da nova categoria.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Progressão**

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

2 — A mudança de escalão depende da avaliação do desempenho e da permanência no escalão imediatamente anterior pelo período de cinco anos.

3 — A aplicação de pena disciplinar superior a repreensão escrita num determinado ano determina a não consideração do tempo de serviço prestado nesse ano para efeitos de progressão.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Condições excepcionais de progressão**

O período de cinco anos previsto no n.º 2 do artigo anterior pode ser reduzido para três em função de bons serviços prestados ou em especiais situações de mérito, respectivamente.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Formalidades**

1 — A progressão na carreira é feita de acordo com a legislação em vigor e é objecto de avaliação de desempenho tendo por base os objectivos definidos pela Associação.

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

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Diuturnidades**

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

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Salvaguarda de direitos**

1 — O presente acordo colectivo de trabalho é aplicável a todos os trabalhadores pertencentes ao corpo de bombeiros e cujas categorias profissionais estejam previstas neste acordo, salvaguardando-se os direitos adquiridos em matéria salarial até à respectiva integração na tabela salarial.

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

### **CAPÍTULO IV**

#### **Direitos e deveres**

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Direitos e deveres/deveres da entidade patronal**

São deveres da entidade patronal cumprir as orientações específicas estabelecidas no acordo colectivo e na legislação do trabalho em geral, nomeadamente:

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

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

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

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

e) Facultar às associações sindicais todas as informações e esclarecimentos quanto à aplicação do presente acordo colectivo nas associações humanitárias de bombeiros voluntários;

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

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

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

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Higiene e segurança

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

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

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

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

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

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

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

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

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

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

e) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

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

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

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

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

j) Colaborar nas resoluções dos problemas que interessem 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 correcção os trabalhadores que chefiem e proporcionar aos mesmos um bom ambiente de trabalho de forma a aumentar a produtividade;

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

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Garantia dos trabalhadores

É vedado à direcção da Associação:

a) Despedir o trabalhador sem justa causa;

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

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

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

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

f) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria, salvo nos casos previsto na lei geral;

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

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

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Direito à greve

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



**Cláusula 25.<sup>a</sup>****Quotização sindical**

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

**Cláusula 26.<sup>a</sup>****Direito das comissões de trabalhadores**

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

**CAPÍTULO V****Duração e prestação do trabalho****Cláusula 27.<sup>a</sup>****Horário de trabalho, definição e princípios**

1 — Compete à direcção da Associação estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com o número seguinte e dentro dos condicionamentos 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 n.º 1 desta cláusula e do demais previsto neste acordo colectivo, se pela Associação ou pelo trabalhador surgirem situações pontuais e devidamente justificadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao período normal de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio entre as partes.

4 — O disposto no número anterior não prejudica a possibilidade de a Associação alterar o horário de trabalho de um ou mais trabalhadores, em virtude de situações imponderáveis, nomeadamente doença de outros trabalhadores ou situações relacionadas com emergências no âmbito da protecção civil, desde que o fundamento e a alteração não se prolongue por mais de 10 dias, período este que pode ser prorrogado até 30 dias.

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

6 — Em função da natureza das suas actividades, podem os serviços da Associação adoptar uma ou, simultaneamente, mais de uma das seguintes modalidades de horário:

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

**Cláusula 28.<sup>a</sup>****Período normal de trabalho**

1 — A duração máxima de trabalho normal em cada semana será de 40 horas.

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

3 — Poderão as associações humanitárias de bombeiros voluntários organizar o horário de trabalho dos seus trabalhadores, em regime de turnos rotativos semanalmente.

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

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

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

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

**Cláusula 29.<sup>a</sup>****Horário rígido**

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

**Cláusula 30.<sup>a</sup>****Trabalho por turnos**

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

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

**Cláusula 31.<sup>a</sup>****Alterações no horário de trabalho**

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

2 — A entidade patronal por motivo de declaração de inaptidão do 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 n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho.

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Organização das escalas de turnos

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

2 — As escalas de turnos são organizadas mensalmente e serão afixadas até ao 25.º dia do mês anterior.

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

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

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Isenção do horário de trabalho

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

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e ao pagamento do trabalho suplementar nos termos do disposto neste acordo colectivo e, subsidiariamente, nas disposições legais em vigor.

3 — Sempre que, durante o ano civil, o trabalhador preste mais de 242 horas de trabalho para além da duração do trabalho normal máximo anual, as horas para além destas serão pagas como trabalho suplementar nos termos do disposto na cláusula 40.<sup>a</sup> do presente acordo colectivo.

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

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Regime de substituição

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

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

3 — Quando houver que recorrer a trabalho suplementar, o período a cobrir deve ser repartido pelos trabalhadores titulares dos horários de trabalho que antecedem ou sucedem àquele em que a falta ocorrer, salvo se outra

forma de procedimento for acordada entre a Associação e os seus trabalhadores.

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

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Folga de compensação

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

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

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Descanso compensatório

1 — Pela prestação de trabalho suplementar, fora dos dias de descanso semanal, os bombeiros têm direito a um descanso compensatório, o qual, de acordo com a lei, se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes, salvo interesse de ambas partes.

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

3 — Desde que haja acordo entre a Associação e o trabalhador, o gozo do descanso compensatório adquirido pode ser fraccionado em períodos não inferiores a quatro horas ou, alternativamente, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Trabalho suplementar — Princípios gerais

1 — Considera-se trabalho suplementar, o prestado fora do período normal de trabalho diário e semanal, exceptuando-se o trabalho desenvolvido em situação de emergência nos termos do disposto no artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 241/2007, de 21 de Junho.

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

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

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

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

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

Cláusula 38.<sup>a</sup>**Condições de prestação de trabalho suplementar**

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

Cláusula 39.<sup>a</sup>**Limites do trabalho suplementar**

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

- a) 10 horas semanais;
- b) 175 horas anuais.

Cláusula 40.<sup>a</sup>**Remuneração do trabalho suplementar**

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

- a) Primeira hora em cada dia — 50 %;
- b) Horas subsequentes — 75 %.

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

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

Cláusula 41.<sup>a</sup>**Trabalho nocturno**

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

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

Cláusula 42.<sup>a</sup>**Trabalho suplementar em dia de descanso semanal, dia feriado e dia de descanso complementar**

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

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

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

4 — A prestação de trabalho suplementar em dia feriado confere direito, em alternativa, a um acréscimo de 100 % sobre a remuneração do trabalho normal ou a descanso compensatório de igual duração, cabendo a escolha à direcção da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários. A opção pelo pagamento do acréscimo de 100 % sobre a remuneração do trabalho normal confere ainda ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas.

Cláusula 43.<sup>a</sup>**Banco de horas**

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

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

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

4 — Para efeitos de determinação da duração média do trabalho, o período de referência é de uma semana, compreendida entre as 7 horas de segunda-feira e as 20 horas de sábado.

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

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

7 — Quando o trabalhador pretenda beneficiar do crédito de horas deverá avisar o empregador com a antecedência de oito dias, salvo se outra inferior for acordada ou em caso de força maior devidamente justificado.

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

## CAPÍTULO VI

**Local de trabalho**Cláusula 44.<sup>a</sup>**Local de trabalho habitual**

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

Cláusula 45.<sup>a</sup>**Deslocações em serviço**

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

2 — Verificando-se uma deslocação em serviço, o trabalhador tem direito ao pagamento das horas suplementares correspondentes ao trabalho, trajecto e esperas efectuadas fora do horário e ainda, quando tal se mostre necessário por indicação da direcção da Associação, a alimentação e alojamento, mediante a apresentação de documentos comprovativos das despesas com os seguintes limites:

Pequeno-almoço — € 3;  
Almoço e jantar — € 10;  
Dormida — € 35;

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

3 — As deslocações para o estrangeiro conferem direito a:

- a) Ajudas de custo igual a 25 % da retribuição diária;
- b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, mediante a apresentação de documentos comprovativos e de acordo com os limites fixados pela direcção da Associação, quando não sejam assegurados por esta;
- c) As horas suplementares correspondentes a trajectos e esperas previstas no n.º 2 não contam para os limites de tempo de trabalho suplementar previstos neste modelo de acordo de empresa.

## CAPÍTULO VII

### Retribuição

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Conceitos de retribuição

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

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

3 — Os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição, por cada dia de trabalho efectivo, calculado tendo como limite mínimo o valor do subsídio atribuído anualmente para os funcionários da Administração Pública.

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

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

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Retribuição hora

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

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

sendo *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 n.º 1.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Estrutura indiciária

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

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

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

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Subsídios de férias e de Natal

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

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1 — A remuneração base mensal dos trabalhadores que laborem em regime de turnos rotativos diurnos e nocturnos é acrescida de um subsídio mensal de 25 % da mesma.

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

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

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Subsídio de isenção de horário de trabalho

O trabalhador em regime de isenção de horário de trabalho tem direito a receber um subsídio mensal no valor de 12,5 % da respectiva remuneração base mensal.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Actualização remuneratória

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

## CAPÍTULO VIII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

- I) 1 de Janeiro;
- II) 25 de Abril;
- III) Sexta-Feira Santa;

- IV) 1 de Maio;
- V) Corpo de Deus;
- VI) 10 de Junho;
- VII) 15 de Agosto;
- VIII) 5 de Outubro;
- IX) 1 de Novembro;
- X) 1 de Dezembro;
- XI) 8 de Dezembro;
- XII) 25 de Dezembro;
- XIII) Feriado municipal.

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

3 — Poderão ser observados como feriados facultativos a terça-feira de Carnaval e o dia 24 de Dezembro.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Férias

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

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

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

4 — Na falta de acordo o período de férias será marcado pela entidade patronal em qualquer período do ano, salvaguardando-se, pelo menos, um período de 10 dias seguidos entre os dias 1 de Junho 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 10 dias consecutivos.

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

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

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

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

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Modificação ou interrupção das férias por iniciativa da Associação

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

2 — A entidade patronal poderá interromper o gozo das férias do trabalhador e convocá-lo a comparecer no serviço

desde que haja fundamento e com vista a evitar riscos e danos directos sobre pessoas e equipamentos.

3 — A entidade patronal poderá também determinar o adiamento das férias, nos casos e nos termos previstos no número anterior.

4 — O novo período de férias ou o período não gozado será marcado por acordo entre o trabalhador e a Associação.

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

6 — Se a entidade patronal não fizer a marcação nos termos referidos no número anterior, caberá ao trabalhador escolher o período de férias, devendo, porém, indicá-lo à Associação com a antecedência mínima de 15 dias.

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

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

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Modificação das férias por impedimento do trabalhador

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

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

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

4 — 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, sem sujeição ao disposto no n.º 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 gozados 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, no máximo de 30 dias.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

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

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

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

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

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

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

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

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

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

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

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

4 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova das faltas

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 de ser devidamente fundamentada;

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

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

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

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

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

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

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

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

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

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

f) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 317.º do Código do Trabalho, a entidade patronal

pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

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

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

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

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

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

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### **Suspensão temporária do contrato de trabalho**

1 — Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto respeitante ao trabalhador que não lhe seja imputável e se prolongue por mais de um mês, nomeadamente doença ou acidente, mantendo-se o direito ao lugar, antiguidade e demais regalias, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os direitos e obrigações que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

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

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

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

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

## CAPÍTULO IX

### **Condições particulares de trabalho**

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### **Comissão de serviço**

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

2 — O regime do contrato de trabalho em comissão de serviço é o que decorre da lei geral do trabalho.

## CAPÍTULO X

### **Disciplina**

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### **Poder disciplinar**

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

2 — A entidade patronal exerce o poder disciplinar directa ou indirectamente através da respectiva direcção da Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários e através do processo disciplinar respectivo, podendo aplicar aos trabalhadores uma das seguintes penas:

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

## CAPÍTULO XI

### **Cessação do contrato de trabalho**

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### **Causas de cessação**

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

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

2 — É proibido à entidade patronal promover o despedimento sem justa causa, ou por motivos políticos, ideológicos ou religiosos, acto que será nulo de pleno direito.

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

## CAPÍTULO XII

### **Formação profissional**

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **Formação profissional**

1 — A formação profissional é obrigatória.

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

3 — As acções de formação podem ser ministradas durante o horário de trabalho ou fora do mesmo, em regime de voluntariado.

4 — Sempre que o trabalhador adquira nova qualificação profissional ou grau académico, por aprovação em curso profissional, ou escolar com interesse para a Associação,

tem preferência no preenchimento de vagas ou na carreira que corresponde a formação ou educação adquirida.

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

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

## ANEXO I

### Conteúdos funcionais

#### Bombeiros

Todos os elementos habilitados a desempenharem as tarefas e funções previstas nas missões dos corpos de bombeiros, previstas no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 247/2007, de 27 de Junho.

#### Comandante

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

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

#### 2.º comandante

Ao 2.º comandante compete-lhe:

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

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

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

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

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

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

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

#### Adjunto de comando

Ao adjunto de comando compete-lhe:

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

a) A prevenção e o combate a incêndios;

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

c) O socorro a naufragos e buscas subaquáticas;

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

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

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

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

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

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

#### Oficial bombeiro de 1.ª (bombeiro nível VI)

Ao 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) O socorro a naufragos e buscas subaquáticas;

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

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

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

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

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

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

#### Oficial bombeiro de 2.ª (bombeiro nível V)

Ao 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) O socorro a naufragos e buscas subaquáticas;

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

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

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

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

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

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

#### Chefe (bombeiro nível V)

Ao chefe compete-lhe:

a) A prevenção e o combate a incêndios;

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

c) O socorro a naufragos e buscas subaquáticas;

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

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

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

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

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

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

#### Subchefe (bombeiro nível IV)

Ao subchefe compete-lhe:

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

#### Bombeiro de 1.ª (bombeiro nível III)

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

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

#### Bombeiro de 2.ª (bombeiro nível II)

Ao bombeiro de 2.ª compete-lhe:

- a) A prevenção e o combate a incêndios;

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

c) O socorro a naufragos e buscas subaquáticas;

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

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

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

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

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

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

#### Bombeiro de 3.ª (bombeiro nível I)

Ao bombeiro de 3.ª compete-lhe:

a) A prevenção e o combate a incêndios;

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

c) O socorro a naufragos e buscas subaquáticas;

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

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

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

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

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

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

#### Bombeiro estagiário

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

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

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

- c) Obter aproveitamento positivo em todos os módulos da formação;
- d) Promover um relacionamento e usar de urbanidade com superiores e camaradas;
- e) Ser assíduo e pontual;
- f) Desempenhar a função de instruindo de dia, conforme o estabelecido em NEP.

#### **Funções complementares**

Para além das funções inerentes a cada uma das categorias da carreira de bombeiro, os subchefes, bombeiros de 1.ª, bombeiros de 2.ª e bombeiros de 3.ª podem, sem prejuízos daquelas, ser incumbidos cumulativamente do exercício de funções necessárias à actividade do corpo de bombeiros desde que estejam para elas devidamente habilitados:

- a) Motorista;
- b) Operador de comunicações;
- c) Encarregado da logística;
- d) Encarregado do serviço automóvel;
- e) Mecânico;
- f) Electricista auto;
- g) Tripulante de ambulância;
- h) Formador;
- i) Mergulhador;
- j) Nadador-salvador;
- k) Administrativos;
- l) Auxiliar de serviços gerais.

#### **Funções de motorista**

São funções do motorista:

- a) Conduzir a viatura e a respectiva guarnição o mais rapidamente possível aos locais de sinistro, observando o disposto no Código da Estrada;
- b) Operar nos sinistros a bomba da sua viatura;
- c) Manter a viatura em perfeito estado de conservação e limpeza;
- d) Verificar, ao entrar de serviço, os níveis de combustível, óleo, água, óleo de travões, valvulinas e embraiagem e detectar eventuais fugas;
- e) Verificar o equipamento, instrumentos, suspensão, direcção, pressão dos pneus, tensão de correias, densidade e nível do electrolito 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, motosserras, compressores, exaustores e outro material do mesmo tipo, procedimento idêntico ao descrito para com as viaturas;
- h) Conhecer profundamente as características da zona de intervenção, particularmente de trânsito, condicionamentos eventualmente existentes quanto ao acesso das viaturas de socorro e outros factores que possam prejudicar a rápida intervenção do corpo de bombeiros;
- i) Desempenhar as tarefas e funções previstas nas missões dos corpos de bombeiros, previstas no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 247/2007, de 27 de Junho.

#### **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 factores que possam prejudicar a rápida intervenção da Associação;

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

e) Permanecer vigilante durante o seu turno de serviço;

- f) Receber e registar os pedidos de serviço;

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

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

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

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

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

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

m) Fazer as verificações e os toques determinados;

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

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

p) Desempenhar as tarefas e funções previstas nas missões dos corpos de bombeiros, previstas no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 247/2007, de 27 de Junho.

#### **Funções de encarregado da logística**

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

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

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

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

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

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

f) Comunicar atempadamente ao comando a previsão das necessidades.

2 — Na nomeação de um encarregado da logística para impedimentos será dada preferência ao pessoal competente

que se encontre por recomendação médica para serviços moderados ou com percentagem de diminuição física impeditiva do serviço operacional.

3 — Um encarregado da logística pode ser responsável por mais de uma arrecadação.

4 — Desempenhar as tarefas e funções previstas nas missões dos corpos de bombeiros, previstas no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 247/2007, de 27 de Junho.

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

1 — O encarregado do serviço automóvel tem por competência:

- a) Tomar conhecimento, pelos motoristas, dos resultados dos ensaios diários das viaturas;
- b) Providenciar a substituição de viaturas que careçam reparação;
- c) Informar atempadamente os serviços logísticos dos actos que praticar ou de qualquer ocorrência excepcional que não tenha meios para resolver;
- d) Verificar frequentemente o estado de conservação, limpeza e funcionamento de viaturas e ferramentas;
- e) Retirar as ferramentas e os equipamentos amovíveis das viaturas que vão entrar na oficina, depositando-as na arrecadação competente;
- f) Instalar as ferramentas e os equipamentos nas viaturas que voltam ao serviço, na presença do motorista e de acordo com a relação da carga;
- g) Elaborar mapas de consumo de combustíveis e lubrificantes, quilómetros percorridos e horas de trabalho das viaturas e enviá-los à secretaria do comando até ao dia 5 do mês seguinte;
- h) Elaborar semanalmente o mapa de situação de viaturas.

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

3 — Desempenhar as tarefas e funções previstas nas missões dos corpos de bombeiros, previstas no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 247/2007, de 27 de Junho.

#### **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;
- f) Desempenhar as tarefas e funções previstas nas missões dos corpos de bombeiros, previstas no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 247/2007, de 27 de Junho.

#### **Electricista auto**

Ao electricista auto compete-lhe:

- a) Instalar, afinar, reparar e efectuar a manutenção de aparelhagem e circuitos eléctricos em veículos automóveis e similares;
- b) Ler e interpretar esquemas e especificações técnicas;
- c) Instalar circuitos e aparelhagem eléctrica, nomeadamente de sinalização acústica e luminosa, iluminação interior e exterior, ignição e arranque do motor e de acumulação e distribuição de energia eléctrica;
- d) Localizar e determinar as deficiências de instalação e de funcionamento;
- e) Substituir ou reparar platinados, reguladores de tensão, motores de arranque ou outros componentes eléctricos avariados;
- f) Ensaiar os diversos circuitos e aparelhagem;
- g) Realizar afinações e reparações nos elementos mecânicos na sequência das reparações e afinações dos circuitos eléctricos;
- h) Desempenhar as tarefas e funções previstas nas missões dos corpos de bombeiros, previstas no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 247/2007, de 27 de Junho.

#### **Funções de tripulante de ambulância**

Ao tripulante de ambulância de socorro compete-lhe:

- a) Transportar feridos e doentes e prestar-lhes os primeiros socorros, deslocando-se ao local onde estes se encontram;
- b) Imobilizar membros fracturados ou deslocados com dispositivos especiais ou talas apropriadas ou improvisadas;
- c) Tomar os devidos cuidados noutros tipos de fracturas;
- d) Estancar hemorragias, administrar respiração artificial e prestar outros socorros de urgência;
- e) Deitar o doente na maca ou 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 fracturados e estanca hemorragias, consoante as medidas de urgência a adoptar;
- g) Contactar com os socorros públicos, nomeadamente hospitais e bombeiros, solicitando a colaboração dos mesmos;
- h) Colaborar na colocação, com os devidos cuidados, do acidentado na maca e acompanhá-lo na ambulância durante o trajecto para o estabelecimento hospitalar;
- i) Desempenhar as tarefas e funções previstas nas missões dos corpos de bombeiros, previstas no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 247/2007, de 27 de Junho.

#### **Funções de formador**

Ao formador compete-lhe:

- Planear e preparar a formação dos bombeiros de acordo com a necessidade do corpo de bombeiros;
- Analisar e desenvolver conteúdos programáticos formativos;
- Constituir *dossiers* das acções de formação;
- Definir os objectivos da formação;
- Elaborar planos de sessão;
- Acompanhar as acções de formação;

Avaliar as acções de formação;  
 Propor ao comando planos de formação anuais;  
 Desempenhar as tarefas e funções previstas nas missões dos corpos de bombeiros, previstas no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 247/2007, de 27 de Junho.

#### Funções de mergulhador

Ao mergulhador compete-lhe:

Busca e recuperação de pessoas;  
 Busca e recuperação de animais;  
 Busca e recuperação de bens;  
 Busca e recuperação de viaturas;  
 Busca e recuperação de objectos a pedido das autoridades;  
 Manutenção de barcos e equipamentos específicos ao mergulho;

Desempenho das tarefas e funções previstas nas missões dos corpos de bombeiros, previstas no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 247/2007, de 27 de Junho.

#### Funções de nadador-salvador

Ao nadador-salvador compete-lhe:

a) Prestar serviço de vigilância e salvamento aos utentes das piscinas e ou praias;  
 b) Zelar pela limpeza e conservação dos meios operativos e instalações;  
 c) Desempenhar as tarefas e funções previstas nas missões dos corpos de bombeiros, previstas no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 247/2007, de 27 de Junho.

#### Funções administrativas

As funções administrativas compreendem:

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

informações ou notas, em conformidade com a legislação existente;

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

#### Funções de auxiliar de serviços gerais

Ao auxiliar de serviços gerais compete-lhe:

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

#### Equipas de intervenção permanentes

Aos elementos que compõem as equipas de intervenção permanentes compete:

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

a) Combate a incêndios;  
 b) Socorro às populações em caso de incêndios, inundações, desabamentos, abalroamentos e em todos os acidentes ou catástrofes;  
 c) Socorro a naufragos;  
 d) Socorro complementar, em segunda intervenção, desencarceramento ou apoio a sinistrados no âmbito da urgência pré-hospitalar, não podendo substituir-se aos acordos com a autoridade nacional de emergência médica;  
 e) Minimização de riscos em situações de previsão ou ocorrência de acidente grave;  
 f) Colaboração em outras actividades de protecção civil, no âmbito do exercício das funções específicas que são cometidas aos corpos de bombeiros;  
 g) Os elementos que constituem as equipas de intervenção permanentes desempenham ainda outras tarefas de âmbito operacional, incluindo planeamento, formação, reconhecimento dos locais de risco e das zonas críticas, preparação física e desportos, limpeza e manutenção de equipamento, viaturas e instalações, sem prejuízo da prontidão e socorro.

## ANEXO II

### Carreira de bombeiro

Índice 100 = € 485.

Categoria	Escala				
	1	2	3	4	5
	<b>225</b>	<b>230</b>	<b>235</b>		
Bombeiro nível VIII. ....	€ 1 068,75	€ 1 092,50	€ 1 116,25		

Categoria	Escalaões				
	1	2	3	4	5
	<b>210</b>	<b>215</b>	<b>220</b>		
Bombeiro nível VII . . . . .	€ 997,50	€ 1 021,25	€ 1 045		
	<b>195</b>	<b>200</b>	<b>205</b>		
Bombeiro nível VI . . . . .	€ 926,25	€ 950	€ 973,75		
	<b>170</b>	<b>180</b>	<b>190</b>	<b>195</b>	
Bombeiro nível V . . . . .	€ 807,50	€ 855	€ 902,50	€ 926,25	
	<b>160</b>	<b>165</b>	<b>170</b>	<b>175</b>	
Bombeiro nível IV . . . . .	€ 760	€ 783,75	€ 807,50	€ 831,25	
	<b>130</b>	<b>135</b>	<b>140</b>	<b>145</b>	<b>150</b>
Bombeiro nível III . . . . .	€ 617,50	€ 641,25	€ 665	€ 688,75	€ 712,50
	<b>120</b>	<b>125</b>	<b>130</b>	<b>135</b>	<b>140</b>
Bombeiro nível II . . . . .	€ 570	€ 593,75	€ 617,50	€ 641,25	€ 665
	<b>105</b>	<b>110</b>	<b>115</b>	<b>120</b>	<b>125</b>
Bombeiro nível I . . . . .	€ 498,75	€ 522,50	€ 546,25	€ 570	€ 593,75
Bombeiro estagiário . . . . .	€ 485				

1 — A remuneração do cargo de comandante é fixada no escalão 3 da categoria de bombeiro nível VIII, acrescida de 12,5 % pela isenção de horário de trabalho.

2 — A remuneração de 2.º comandante é fixada em 85 % da remuneração base do cargo de comandante, acrescida em 12,5 % pela isenção de horário de trabalho.

3 — A remuneração do cargo de adjunto de comando é fixada em 70 % da remuneração base do cargo de comandante, acrescida de 12,5 % pela isenção de horário de trabalho.

4 — O anexo II não se aplica às equipas de intervenção permanentes e a outras equipas que venham a ser constituídas ao abrigo de protocolos.

Condeixa, 3 de Fevereiro de 2011.

Pela Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Condeixa:

*Daniel dos Santos Ramalho da Costa*, presidente da direcção e mandatário.

*José Mendes Minuça Santos*, tesoureiro da direcção e mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais:

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

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

Depositado em 14 de Março de 2011, a fl. 99 do livro n.º 11, com o n.º 24/2011, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

## Acordo de empresa entre a Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Pombal e o SNBP — Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais.

### CAPÍTULO I

#### Âmbito, vigência, denúncia e revisão

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito

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

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

3 — O presente acordo abrange potencialmente 24 trabalhadores, estando as categorias profissionais abrangidos pelo mesmo descritos nos anexos I, II e III.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

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

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência mínima de 12 meses, contados a partir de 1 de Janeiro de 2011, podendo ser revistas anualmente.

**Cláusula 3.<sup>a</sup>****Denúncia**

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

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

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

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

5 — As negociações sobre a revisão do presente acordo deverão iniciar-se nos 30 dias posteriores à apresentação da contraproposta e estarem concluídas também no prazo de 30 dias, prorrogáveis por períodos de 15 dias, por acordo das partes.

**CAPÍTULO II****Admissão e carreira profissional****Cláusula 4.<sup>a</sup>****Condições gerais de admissão**

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

- a) Ter idade mínima de 18 anos;
- b) Ser bombeiro voluntário do quadro activo;
- c) Ter aptidão física e profissional indispensável ao exercício das funções a desempenhar. A necessidade de qualquer exame médico será sempre a expensas da Associação.

**Cláusula 5.<sup>a</sup>****Modalidades dos contratos**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo colectivo 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.<sup>a</sup>****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 240 dias.

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

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

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

**Cláusula 7.<sup>a</sup>****Admissão para efeitos de substituição**

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

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

3 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço para além de 15 dias após o regresso daquele que substituiu ou não lhe seja dado o aviso prévio, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória.

**Cláusula 8.<sup>a</sup>****Categorias profissionais**

1 — Os bombeiros assalariados deverão ser capazes de desempenhar todas as missões dos corpos de bombeiros previstas no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 247/2007, de 27 de Junho.

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

**Cláusula 9.<sup>a</sup>****Quadro de pessoal**

A fixação do quadro de pessoal obedece aos seguintes princípios:

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

**Cláusula 10.<sup>a</sup>****Ingresso**

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

**Cláusula 11.<sup>a</sup>****Acesso**

1 — A progressão na carreira faz-se por promoção precedida por concurso.

2 — Designa-se por promoção a mudança para a categoria seguinte da carreira e opera-se para escalão a que corresponda a remuneração base imediatamente superior.

3 — A promoção depende da verificação cumulativa das seguintes condições:

- a) Desempenho adequado;
- b) Tempo mínimo de serviço efectivo na categoria imediatamente inferior;
- c) Existência de vaga.

4 — A progressão horizontal na categoria não carece de concurso.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Bons serviços e mérito excepcional

1 — A direcção, por sua iniciativa ou por proposta do comando, pode atribuir menções de bons serviços e de mérito excepcional.

2 — A proposta para a sua atribuição tem de ser fundamentada e deve atender ao trabalho desenvolvido no seio da Associação e na defesa dos seus objectivos.

### CAPÍTULO III

#### Carreira

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Promoções na carreira

1 — A promoção à categoria superior é feita por concurso precedido de curso de formação.

2 — Os concursos são abertos sempre que existam vagas nas respectivas categorias.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Escalão de promoção

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

a) Para o escalão 1 da categoria para a qual se faz a promoção;

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

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

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Progressão

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

2 — A mudança de escalão depende da avaliação do desempenho e da permanência no escalão imediatamente anterior pelo período de cinco anos.

3 — A aplicação de pena disciplinar superior a repreensão escrita num determinado ano determina a não consideração do tempo de serviço prestado nesse ano para efeitos de progressão.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Condições excepcionais de progressão

O período de três anos previsto no n.º 2 do artigo anterior pode ser reduzido de um ou mais anos em função de bons serviços prestados ou em especiais situações de mérito, respectivamente.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Formalidades

1 — A progressão na carreira é feita de acordo com a legislação em vigor e é objecto de avaliação de desempenho tendo por base os objectivos definidos pela Associação.

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

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

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

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Salvaguarda de direitos

1 — O presente acordo colectivo de trabalho é aplicável a todos os trabalhadores pertencentes ao corpo de bombeiros e cujas categorias profissionais estejam previstas neste acordo, salvaguardando-se os direitos adquiridos em matéria salarial até à respectiva integração na tabela salarial.

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

### CAPÍTULO IV

#### Direitos e deveres

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Direitos e deveres/deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal cumprir as orientações específicas estabelecidas no acordo colectivo e na legislação do trabalho em geral, nomeadamente:

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

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

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

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



e) Facultar às associações sindicais todas as informações e esclarecimentos quanto à aplicação do presente acordo colectivo nas associações humanitárias de bombeiros voluntários;

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

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

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

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Higiene e segurança

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

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

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

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

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

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

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

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

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

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

e) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

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

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

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

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

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

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

2 — Os trabalhadores que desempenhem funções de chefia deverão igualmente:

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

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

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

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Garantia dos trabalhadores

É vedado à direcção da Associação:

a) Despedir o trabalhador sem justa causa;

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

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

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

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

f) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria, salvo nos casos previsto na lei geral;

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

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

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Direito à greve

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

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

A entidade patronal obriga-se a cobrar e a enviar mensalmente às associações sindicais outorgantes as quantias

provenientes da quotização sindical dos trabalhadores que por escrito tenham autorizado o respectivo desconto, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que reportam.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Direito das comissões de trabalhadores

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

### CAPÍTULO V

#### Duração e prestação do trabalho

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

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

1 — Compete à direcção da Associação estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com o número seguinte e dentro dos condicionamentos 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 n.º 1 desta cláusula e do demais previsto neste acordo colectivo, se pela Associação ou pelo trabalhador surgirem situações pontuais e devidamente justificadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao período normal de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio entre as partes.

4 — O disposto no número anterior não prejudica a possibilidade de a Associação alterar o horário de trabalho de um ou mais trabalhadores, em virtude de situações imponderáveis, nomeadamente doença de outros trabalhadores ou situações relacionadas com emergências no âmbito da protecção civil, desde que o fundamento e a alteração não se prolongue por mais de 10 dias, período este que pode ser prorrogado até 30 dias.

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

6 — Em função da natureza das suas actividades, podem os serviços da Associação adoptar uma ou, simultaneamente, mais de uma das seguintes modalidades de horário:

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — A duração máxima de trabalho normal em cada semana será de 40 horas.

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

3 — Poderão as associações humanitárias de bombeiros voluntários organizar o horário de trabalho dos seus trabalhadores, em regime de turnos rotativos semanalmente.

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

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

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

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Horário rígido

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

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

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

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Alterações no horário de trabalho

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

2 — A entidade patronal por motivo de declaração de inaptidão do 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 n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Organização das escalas de turnos

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

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

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

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

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Isenção do horário de trabalho

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

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e ao pagamento do trabalho suplementar nos termos do disposto neste acordo colectivo e, subsidiariamente, nas disposições legais em vigor.

3 — Sempre que, durante o ano civil, o trabalhador preste mais de 242 horas de trabalho para além da duração do trabalho normal máximo anual, as horas para além destas serão pagas como trabalho suplementar nos termos do disposto na cláusula 40.<sup>a</sup> do presente acordo colectivo.

4 — Os trabalhadores abrangidos pelo regime de isenção de horário de trabalho têm direito a auferir uma remuneração especial nos termos da cláusula 50.<sup>a</sup> deste acordo colectivo intitulada «subsídio de isenção de horário de trabalho».

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Regime de substituição

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

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

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

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Folga de compensação

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

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

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório

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

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

3 — Desde que haja acordo entre a Associação e o trabalhador, o gozo do descanso compensatório adquirido pode ser fraccionado em períodos não inferiores a quatro horas ou, alternativamente, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar — Princípios gerais

1 — Considera-se trabalho suplementar, o prestado fora do período normal de trabalho diário e semanal, exceptuando-se o trabalho desenvolvido em situação de emergência nos termos do disposto no artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 241/2007, de 21 de Junho.

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

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

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

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

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

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Condições de prestação de trabalho suplementar

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

**Cláusula 39.<sup>a</sup>****Limites do trabalho suplementar**

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

- a) 10 horas semanais;
- b) 175 horas anuais.

**Cláusula 40.<sup>a</sup>****Remuneração do trabalho suplementar**

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

- a) Primeira hora em cada dia — 50 %;
- b) Horas subsequentes — 75 %.

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

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

**Cláusula 41.<sup>a</sup>****Trabalho nocturno**

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

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

**Cláusula 42.<sup>a</sup>****Trabalho suplementar em dia de descanso semanal, dia feriado e dia de descanso complementar**

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

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

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

4 — A prestação de trabalho suplementar em dia feriado confere direito, em alternativa, a um acréscimo de 100 % sobre a remuneração do trabalho normal ou a descanso compensatório de igual duração, cabendo a escolha à direcção da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários. A opção pelo pagamento do acréscimo de 100 % sobre a remuneração do trabalho normal confere ainda

ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas.

**Cláusula 43.<sup>a</sup>****Banco de horas**

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

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

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

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

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

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

7 — Quando o trabalhador pretenda beneficiar do crédito de horas deverá avisar o empregador com a antecedência de oito dias, salvo se outra inferior for acordada ou em caso de força maior devidamente justificado.

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

**CAPÍTULO VI****Local de trabalho****Cláusula 44.<sup>a</sup>****Local de trabalho habitual**

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

**Cláusula 45.<sup>a</sup>****Deslocações em serviço**

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

2 — Verificando-se uma deslocação em serviço, o trabalhador tem direito ao pagamento das horas suplementares correspondentes ao trabalho, trajecto e esperas efectuadas fora do horário e ainda, quando tal se mostre necessário por indicação da direcção da Associação, a alimentação

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

Pequeno-almoço — € 3;

Almoço e jantar — € 10;

Dormida — € 35;

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

3 — As deslocações para o estrangeiro conferem direito a:

a) Ajudas de custo igual a 25 % da retribuição diária;

b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, mediante a apresentação de documentos comprovativos e de acordo com os limites fixados pela direcção da Associação, quando não sejam assegurados por esta;

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

## CAPÍTULO VII

### Retribuição

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Conceitos de retribuição

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

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

3 — Os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição, por cada dia de trabalho efectivo, calculado tendo como limite mínimo o valor do subsídio atribuído anualmente para os funcionários da Administração Pública.

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

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

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Retribuição hora

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

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

sendo *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 n.º 1.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Estrutura indiciária

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

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

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

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Subsídios de férias e de Natal

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

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1 — A remuneração base mensal dos trabalhadores que laborem em regime de turnos rotativos diurnos e nocturnos é acrescida de um subsídio mensal de 25 % da mesma.

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

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

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Subsídio de isenção de horário de trabalho

O trabalhador em regime de isenção de horário de trabalho tem direito a receber um subsídio mensal no valor de 25 % da respectiva remuneração base mensal.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Subsídio 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 subsídio de insalubridade, penosidade e risco, igual a 5 % do seu vencimento base.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Actualização remuneratória

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

## CAPÍTULO VIII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Ferriados

1 — São feriados obrigatórios:

I) 1 de Janeiro;

II) 25 de Abril;

- III) Sexta-Feira Santa;
- IV) 1 de Maio;
- V) Corpo de Deus;
- VI) 10 de Junho;
- VII) 15 de Agosto;
- VIII) 5 de Outubro;
- IX) 1 de Novembro;
- X) 1 de Dezembro;
- XI) 8 de Dezembro;
- XII) 25 de Dezembro;
- XIII) Feriado municipal.

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

3 — Poderão ser observados como feriados facultativos a terça-feira de Carnaval e o dia 24 de Dezembro.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Férias

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

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

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

4 — Na falta de acordo o período de férias será marcado pela entidade patronal em qualquer período do ano, salvaguardando-se, pelo menos, um período de 10 dias seguidos entre os dias 1 de Junho 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 10 dias consecutivos.

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

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

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

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

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Modificação ou interrupção das férias por iniciativa da Associação

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

2 — A entidade patronal poderá interromper o gozo das férias do trabalhador e convocá-lo a comparecer no serviço

desde que haja fundamento e com vista a evitar riscos e danos directos sobre pessoas e equipamentos.

3 — A entidade patronal poderá também determinar o adiamento das férias, nos casos e nos termos previstos no número anterior.

4 — O novo período de férias ou o período não gozado será marcado por acordo entre o trabalhador e a Associação.

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

6 — Se a entidade patronal não fizer a marcação nos termos referidos no número anterior, caberá ao trabalhador escolher o período de férias, devendo, porém, indicá-lo à Associação com a antecedência mínima de 15 dias.

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

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

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Modificação das férias por impedimento do trabalhador

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

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

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

4 — 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, sem sujeição ao disposto no n.º 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 gozados até ao termo do seu 1.º trimestre.

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

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

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

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

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

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

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

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

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

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

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

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

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

4 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### 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 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 de ser devidamente fundamentada;

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

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

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

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

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

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

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

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

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

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

f) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

**Cláusula 66.<sup>a</sup>****Licença sem retribuição**

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

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

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

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

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

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

**Cláusula 67.<sup>a</sup>****Suspensão temporária do contrato de trabalho**

1 — Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto respeitante ao trabalhador que não lhe seja imputável e se prolongue por mais de um mês, nomeadamente doença ou acidente, mantendo-se o direito ao lugar, antiguidade e demais regalias, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os direitos e obrigações que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

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

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

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

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

**CAPÍTULO IX****Condições particulares de trabalho****Cláusula 68.<sup>a</sup>****Comissão de serviço**

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

2 — O regime do contrato de trabalho em comissão de serviço é o que decorre da lei geral do trabalho.

**CAPÍTULO X****Disciplina****Cláusula 69.<sup>a</sup>****Poder disciplinar**

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

2 — A entidade patronal exerce o poder disciplinar directa ou indirectamente através da respectiva direcção da Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários e através do processo disciplinar respectivo, podendo aplicar aos trabalhadores uma das seguintes penas:

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

**CAPÍTULO XI****Cessação do contrato de trabalho****Cláusula 70.<sup>a</sup>****Causas de cessação**

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

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

2 — É proibido à entidade patronal promover o despedimento sem justa causa, ou por motivos políticos, ideológicos ou religiosos, acto que será nulo de pleno direito.

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

**CAPÍTULO XII****Formação profissional****Cláusula 71.<sup>a</sup>****Formação profissional**

1 — A formação profissional é obrigatória.

2 — Os planos de formação profissional são organizados pela direcção da Associação, por proposta do comando, e deverão respeitar as necessidades da zona de actuação própria do corpo de bombeiros, a carga horária de formação, os módulos e conhecimentos adequados à promoção e progressão nas carreiras e a valorização profissional,



no âmbito da legislação geral do trabalho e da legislação específica do sector.

3 — As acções de formação podem ser ministradas durante o horário de trabalho ou fora do mesmo, em regime de voluntariado.

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

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

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

## ANEXO I

### Conteúdos funcionais

#### Bombeiros

Todos os elementos habilitados a desempenharem as tarefas e funções previstas nas missões dos corpos de bombeiros, previstas no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 247/2007, de 27 de Junho.

#### Comandante

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

- a) Promover a instrução, preparando os elementos do corpo activo para o bom desempenho das suas funções;
- b) Garantir a disciplina e o correcto cumprimento dos deveres funcionais pelo pessoal sob o seu comando;
- c) Estimular o espírito de iniciativa dos elementos do corpo activo, exigindo a todos completo conhecimento e bom desempenho das respectivas funções;
- d) Dirigir a organização do serviço quer interno quer externo;
- e) Elaborar estatísticas, relatórios e pareceres sobre assuntos que julgar convenientes para melhorar a eficiência dos serviços a seu cargo;
- f) Providenciar pela perfeita conservação e manutenção do material;
- g) Empregar os meios convenientes para conservar a saúde do pessoal e higiene do aquartelamento;
- h) Conceder licenças e dispensas, segundo a conveniência do serviço, observada a lei;
- i) Fazer uma utilização judiciosa de todas as dependências do aquartelamento;
- j) Assumir o comando das operações nos locais de sinistro, sempre que o julgar conveniente;
- k) Estudar e propor as providências necessárias para prevenir os riscos de incêndio ou reduzir as suas consequências;

l) Propor a aquisição dos materiais julgados necessários para o desempenho das missões, de forma a acompanhar as evoluções técnicas e as necessidades de segurança da zona e do pessoal;

m) Promover a formação profissional do pessoal em conformidade com as tarefas que lhe podem ser atribuídas, procurando conservar sempre vivos os sentimentos de honra, de dever e de serviço público;

n) Desenvolver a iniciativa do pessoal, fomentando que todos conheçam pormenorizadamente as suas funções, de forma a assegurar que as missões serão executadas de uma maneira rápida, metódica, eficiente e prudente;

o) Assegurar a colaboração com os órgãos de protecção civil;

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

q) Fazer parte dos júris dos concursos de promoção e classificação nas provas de acesso às diferentes categorias do quadro para que for nomeado.

#### 2.º comandante

Ao 2.º comandante compete-lhe:

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

b) Secundar o comandante em todos os actos de serviço;

c) Estabelecer a ligação entre o comandante e os vários órgãos de execução;

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

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

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

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

h) Fiscalizar a observância das escalas de serviço;

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

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

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

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

m) A guarda de todos os artigos em depósito;

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

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

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

#### Adjunto de comando

Ao adjunto de comando compete-lhe:

a) Coadjuvar o comandante nas funções por este delegadas;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Oficial bombeiro superior

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

- a) Comandar operações de socorro;
- b) Chefiar departamentos e áreas de formação, prevenção, logística e apoio administrativo;
- c) Exercer funções de estado-maior;
- d) Ministrar acções de formação técnica;
- e) Instruir processos disciplinares.

#### Oficial bombeiro principal

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

- a) Comandar operações de socorro que envolvam, no máximo, duas companhias ou equivalente;
- b) Chefiar departamentos e áreas de formação, prevenção, logística e apoio administrativo;
- c) Exercer funções de estado-maior;
- d) Ministrar acções de formação técnica;
- e) Instruir processos disciplinares.

#### Oficial bombeiro de 1.ª

Ao oficial bombeiro de 1.ª compete o desempenho dos cargos da estrutura de comando do corpo de bombeiros e, designadamente:

- a) Comandar operações de socorro que envolvam, no máximo, uma companhia ou equivalente;
- b) Chefiar actividades nas áreas de formação, prevenção, logística e apoio administrativo;
- c) Exercer funções de estado-maior;
- d) Ministrar acções de formação técnica;

e) Instruir processos disciplinares;

f) Participar em actividades de âmbito logístico e administrativo.

#### Oficial bombeiro de 2.ª

Ao oficial bombeiro de 2.ª compete o desempenho dos cargos da estrutura de comando do corpo de bombeiros e, designadamente:

a) Comandar operações de socorro que envolvam, no máximo, dois grupos ou equivalente;

b) Exercer as funções de chefe de quartel em secções destacadas;

c) Chefiar acções de prevenção;

d) Executar funções de estado-maior;

e) Ministrar acções de formação inicial;

f) Instruir processos disciplinares;

g) Participar em actividades de âmbito logístico e administrativo.

#### Chefe

Ao chefe compete-lhe:

a) Desempenhar as funções de chefe de serviço;

b) Desempenhar as funções de chefe de reforço e prevenção;

c) Desempenhar na estrutura interna as funções de direcção para que seja nomeado;

d) Comparecer em todos os sinistros para que for chamado;

e) Propor ao comando as medidas que entender convenientes para a melhoria da qualidade do serviço prestado;

f) Comandar guardas de honra;

g) Coadjuvar os seus superiores hierárquicos com o maior zelo, sendo responsável pelo exacto cumprimento das ordens emanadas;

h) Desempenhar todas as funções inerentes à instrução dos bombeiros com estrita obediência às directrizes legítimas do comando;

i) Zelar pela disciplina e boa ordem dentro do quartel, instrução e conservação do material, devendo comunicar superiormente, logo que tenha conhecimento de qualquer ocorrência que possa prejudicar o normal funcionamento, prestígio e o bom nome do corpo de bombeiros;

j) Verificar a observância das escalas de serviço.

#### Subchefe

Ao subchefe compete-lhe:

a) Desempenhar as funções de chefe de serviço nos destacamentos, quando os houver;

b) Desempenhar na estrutura interna as funções de direcção para que seja nomeado;

c) Comparecer em todos os sinistros a que for chamado;

d) Comandar guardas de honra;

e) Garantir a disciplina e a regulamentar actuação das guarnições operacionais, instruindo individual e colectivamente;

f) Substituir, por ordem de antiguidade, o chefe nas suas faltas ou impedimentos;

g) Instruir individualmente os subordinados, exigindo que cada um execute escrupulosamente o serviço que lhe seja legitimamente destinado;

h) Vigiar a forma como o pessoal cumpre as ordens recebidas, dando conhecimento imediato aos superiores hierárquicos de quaisquer ocorrências que possam prejudicar a disciplina e a operacionalidade do corpo de bombeiros, assim como das dificuldades que encontrar acerca da utilização do material e utensílios;

i) Desempenhar na estrutura interna as funções de direcção para que seja nomeado;

j) Chefiar guarnições de viaturas do serviço de incêndios;

k) Chefiar guardas de prevenção;

l) No serviço de prestação de socorros incumbe-lhe agir com destreza, mas sem precipitação, cumprindo e fazendo cumprir as ordens legítimas dadas pelo comandante;

m) Prestar guardas de honra;

n) Elaborar a escala de serviço;

o) Escribir a documentação relativa aos serviços que dirigir;

p) Comparecer a todos os serviços para que for chamado;

q) Desempenhar excepcionalmente as funções previstas neste acordo colectivo de trabalho.

#### Bombeiro de 1.ª classe

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

a) Quando o mais antigo na sua categoria substituir o subchefe nas suas faltas ou impedimentos;

b) Instruir individualmente e colectivamente os subordinados, bem como dirigi-los exigindo que cada um execute escrupulosamente o serviço que lhe seja legitimamente destinado, ainda que difícil e arriscado;

c) Zelar pela disciplina do pessoal que chefia;

d) Verificar a forma como o pessoal cumpre as ordens recebidas, dando conhecimento imediato aos superiores hierárquicos de quaisquer ocorrências que possam prejudicar a disciplina e a operacionalidade do corpo de bombeiros;

e) No serviço de prestação de socorros incumbe-lhe agir com destreza, mas sem precipitação;

f) Escribir a documentação relativa aos serviços que dirigir;

g) Prestar guardas de honra;

h) Elaborar a escala de serviço, na ausência do subchefe;

i) Comparecer a todos os serviços para que for chamado;

j) Chefiar guarnições de viaturas do serviço de saúde desde que habilitado para o efeito;

k) Chefiar guarnições de viaturas de desencarceramento desde que habilitado para o efeito;

l) Chefiar equipas de resgate desde que habilitado para o efeito;

m) Desempenhar excepcionalmente as funções previstas neste acordo colectivo de trabalho.

#### Bombeiro de 2.ª classe

Ao bombeiro de 2.ª classe compete-lhe:

a) Quando o mais antigo na sua categoria coadjuvar e substituir nas suas faltas ou impedimentos os bombeiros

de 1.ª classe, cujas atribuições deve conhecer e comparecer rapidamente em todos os sinistros;

b) Desempenhar as funções de plantão de destacamentos, quando os houver;

c) Chefiar guarnições de viaturas do serviço de saúde desde que habilitado para o efeito;

d) Chefiar guarnições de viaturas de desencarceramento desde que habilitado para o efeito;

e) Chefiar equipas de resgate desde que habilitado para o efeito;

f) Chefiar guardas de serviço;

g) Zelar pela disciplina do pessoal que dirige;

h) Comparecer prontamente ao embarque na sua viatura e a todos os sinistros a que for chamado;

i) Escribir a documentação relativa aos serviços que efectuou ou dirigiu;

j) Cumprir e fazer cumprir prontamente as ordens legítimas dos seus superiores hierárquicos;

k) Executar com prontidão todos os outros serviços que lhe sejam determinados;

l) Integrar guardas de honra;

m) Desempenhar excepcionalmente as funções previstas neste acordo colectivo de trabalho.

#### Bombeiro de 3.ª classe

O bombeiro de 3.ª classe tem como função genérica executar operações de salvamento de pessoas e bens, combatendo e prevenindo incêndios e outros sinistros, segundo os procedimentos para os quais recebe formação. Compete-lhe ainda:

a) Comparecer rapidamente nos lugares de sinistro;

b) Comparecer prontamente ao embarque na sua viatura e em todos os incêndios a que seja chamado;

c) Montar e desmontar o material, bem como proceder à exploração de águas;

d) Executar com prontidão todos os outros serviços que lhe sejam determinados;

e) Executar diligentemente as ordens e instruções relativas ao serviço;

f) Integrar guardas de prevenção;

g) Chefiar guarnições de viaturas do serviço de saúde desde que habilitado para o efeito;

h) Integrar guardas de honra;

i) Desempenhar excepcionalmente as funções previstas neste acordo colectivo de trabalho.

#### Bombeiro estagiário

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

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

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

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

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

- e) Ser assíduo e pontual;
- f) Desempenhar a função de instruendo de dia, conforme o estabelecido em NEP.

### **Funções complementares**

Para além das funções inerentes a cada uma das categorias da carreira de bombeiro, os subchefes, bombeiros de 1.ª classe, bombeiros de 2.ª classe e bombeiros de 3.ª classe podem, sem prejuízos daquelas, ser incumbidos cumulativamente do exercício de funções necessárias à actividade do corpo de bombeiros desde que estejam para elas devidamente habilitados:

- a) Motorista;
- b) Operador de comunicações;
- c) Encarregado da logística;
- d) Encarregado do serviço automóvel;
- e) Mecânico;
- f) Electricista auto;
- g) Tripulante de ambulância;
- h) Formador;
- i) Mergulhador;
- j) Nadador-salvador;
- k) Administrativos;
- l) Auxiliar de serviços gerais.

### **Funções de motorista**

São funções do motorista:

- a) Conduzir a viatura e a respectiva guarnição o mais rapidamente possível aos locais de sinistro, observando o disposto no Código da Estrada;
- b) Operar nos sinistros a bomba da sua viatura;
- c) Manter a viatura em perfeito estado de conservação e limpeza;
- d) Verificar, ao entrar de serviço, os níveis de combustível, óleo, água, óleo de travões, valvulinas e embraiagem e detectar eventuais fugas;
- e) Verificar o equipamento, instrumentos, suspensão, direcção, pressão dos pneus, tensão de correias, densidade e nível do electrólito e falhas de funcionamento, se necessário através de uma pequena rodagem;
- f) Comunicar ao subchefe e encarregado do serviço automóvel as deficiências que encontrar;
- g) Utilizar com as motobombas, motosserras, compressores, exaustores e outro material do mesmo tipo, procedimento idêntico ao descrito para com as viaturas;
- h) Conhecer profundamente as características da zona de intervenção, particularmente de trânsito, condicionamentos eventualmente existentes quanto ao acesso das viaturas de socorro e outros factores que possam prejudicar a rápida intervenção do corpo de bombeiros.

### **Funções de operador de comunicações**

O operador de comunicações tem os seguintes deveres:

- a) Conhecer pormenorizadamente o funcionamento, capacidade e utilização de todos os aparelhos, materiais e equipamentos existentes na central, viaturas e nos postos de comunicações do corpo de bombeiros;
- b) Manusear com destreza e segurança os equipamentos em uso na central de comunicações;

c) Conhecer profundamente as características da zona de intervenção, particularmente de trânsito, condicionamentos eventualmente existentes quanto ao acesso das viaturas de socorro e outros factores que possam prejudicar a rápida intervenção da Associação;

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

e) Permanecer vigilante durante o seu turno de serviço;

f) Receber e registar os pedidos de serviço;

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

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

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

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

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

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

m) Fazer as verificações e os toques determinados;

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

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

### **Funções de encarregado da logística**

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

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

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

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

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

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

f) Comunicar atempadamente ao comando a previsão das necessidades.

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

3 — Um encarregado da logística pode ser responsável por mais de uma arrecadação.

**Funções de encarregado do serviço automóvel**

1 — O encarregado do serviço automóvel tem por competência:

- a) Tomar conhecimento, pelos motoristas, dos resultados dos ensaios diários das viaturas;
- b) Providenciar a substituição de viaturas que careçam reparação;
- c) Informar atempadamente os serviços logísticos dos actos que praticar ou de qualquer ocorrência excepcional que não tenha meios para resolver;
- d) Verificar frequentemente o estado de conservação, limpeza e funcionamento de viaturas e ferramentas;
- e) Retirar as ferramentas e os equipamentos amovíveis das viaturas que vão entrar na oficina, depositando-as na arrecadação competente;
- f) Instalar as ferramentas e os equipamentos nas viaturas que voltam ao serviço, na presença do motorista e de acordo com a relação da carga;
- g) Elaborar mapas de consumo de combustíveis e lubrificantes, quilómetros percorridos e horas de trabalho das viaturas e enviá-los à secretaria do comando até ao dia 5 do mês seguinte;
- h) Elaborar semanalmente o mapa de situação de viaturas.

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

**Funções de mecânico**

Ao mecânico compete-lhe:

- a) Fazer a manutenção e controlo de máquinas e motores;
- b) Afinar, ensaiar e conduzir em experiência as viaturas reparadas;
- c) Informar e dar pareceres sobre o funcionamento, manutenção e conservação dos equipamentos da sua responsabilidade, que controla;
- d) Zelar pelo bom funcionamento dos equipamentos, cumprindo programas de utilização, rentabilizando-os de acordo com as normas técnicas;
- e) Apoiar a instalação, montagem e reparação dos equipamentos.

**Electricista auto**

Ao electricista auto compete-lhe:

- a) Instalar, afinar, reparar e efectuar a manutenção de aparelhagem e circuitos eléctricos em veículos automóveis e similares;
- b) Ler e interpretar esquemas e especificações técnicas;
- c) Instalar circuitos e aparelhagem eléctrica, nomeadamente de sinalização acústica e luminosa, iluminação interior e exterior, ignição e arranque do motor e de acumulação e distribuição de energia eléctrica;
- d) Localizar e determinar as deficiências de instalação e de funcionamento;
- e) Substituir ou reparar platinados, reguladores de tensão, motores de arranque ou outros componentes eléctricos avariados;

- f) Ensaiar os diversos circuitos e aparelhagem;
- g) Realizar afinações e reparações nos elementos mecânicos na sequência das reparações e afinações dos circuitos eléctricos.

**Funções de tripulante de ambulância**

Ao tripulante de ambulância de socorro compete-lhe:

- a) Transportar feridos e doentes e prestar-lhes os primeiros socorros, deslocando-se ao local onde estes se encontram;
- b) Imobilizar membros fracturados ou deslocados com dispositivos especiais ou talas apropriadas ou improvisadas;
- c) Tomar os devidos cuidados noutros tipos de fracturas;
- d) Estancar hemorragias, ministrar respiração artificial e prestar outros socorros de urgência;
- e) Deitar o doente na maca ou 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 fracturados e estancar hemorragias, consoante as medidas de urgência a adoptar;
- g) Contactar com os socorros públicos, nomeadamente hospitais e bombeiros, solicitando a colaboração dos mesmos;
- h) Colaborar na colocação, com os devidos cuidados, do acidentado na maca e acompanhá-lo na ambulância durante o trajecto para o estabelecimento hospitalar.

**Funções de formador**

Ao formador compete-lhe:

- Planear e preparar a formação dos bombeiros de acordo com a necessidade do corpo de bombeiros;
- Analisar e desenvolver conteúdos programáticos formativos;
- Constituir *dossiers* das acções de formação;
- Definir os objectivos da formação;
- Elaborar planos de sessão;
- Acompanhar as acções de formação;
- Avaliar as acções de formação;
- Propor ao comando planos de formação anuais.

**Funções de mergulhador**

Ao mergulhador compete-lhe:

- Busca e recuperação de pessoas;
- Busca e recuperação de animais;
- Busca e recuperação de bens;
- Busca e recuperação de viaturas;
- Busca e recuperação de objectos a pedido das autoridades;
- Manutenção de barcos e equipamentos específicos ao mergulho.

**Funções de nadador-salvador**

Ao nadador-salvador compete-lhe:

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

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

#### Funções administrativas

As funções administrativas compreendem:

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

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

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

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

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

#### Funções de auxiliar de serviços gerais

Ao auxiliar de serviços gerais compete-lhe:

a) Assegurar a limpeza e conservação das instalações;

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

c) Auxiliar a execução de cargas e descargas;

d) Realizar tarefas de arrumação e distribuição;

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

#### Equipas de intervenção permanentes

Aos elementos que compõem as equipas de intervenção permanentes compete:

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

a) Combate a incêndios;

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

c) Socorro a naufragos;

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

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

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

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

## ANEXO II

### Carreira de bombeiro

Índice 100 = € 485.

Categoria	Escalaões				
	1	2	3	4	5
	<b>225</b>	<b>230</b>	<b>235</b>		
Oficial bombeiro superior . . . . .	€ 1 068,75	€ 1 092,50	€ 1 116,25		
	<b>210</b>	<b>215</b>	<b>220</b>		
Oficial bombeiro principal . . . . .	€ 997,50	€ 1 021,25	€ 1 045		
	<b>195</b>	<b>200</b>	<b>205</b>		
Oficial bombeiro de 1.ª classe . . . . .	€ 926,25	€ 950	€ 973,75		
	<b>170</b>	<b>180</b>	<b>190</b>	<b>195</b>	
Chefe . . . . .	€ 807,50	€ 855	€ 902,50	€ 926,25	
Oficial bombeiro de 2.ª classe . . . . .					
	<b>160</b>	<b>165</b>	<b>170</b>	<b>175</b>	
Subchefe . . . . .	€ 760	€ 783,75	€ 807,50	€ 831,25	
Oficial bombeiro — estagiário . . . . .					
	<b>130</b>	<b>135</b>	<b>140</b>	<b>145</b>	<b>150</b>
Bombeiro de 1.ª classe . . . . .	€ 617,50	€ 641,25	€ 665	€ 688,75	€ 712,50

Categoria	Escalaões				
	1	2	3	4	5
Bombeiro de 2.ª classe.....	<b>120</b> € 570	<b>125</b> € 593,75	<b>130</b> € 617 50	<b>135</b> € 641,25	<b>140</b> € 665
Bombeiro de 3.ª classe.....	<b>105</b> € 498 75	<b>110</b> € 522,50	<b>115</b> € 546,25	<b>120</b> € 570	<b>125</b> € 593,75
Bombeiro estagiário.....	€ 485				

1 — A remuneração do cargo de comandante é fixada no escalão 3 da carreira de oficial bombeiro superior, acrescida de 25 % pela isenção de horário de trabalho.

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

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

Pombal, 3 de Março de 2011.

Pela Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Pombal:

*Manuel Simões Rodrigues Marques*, presidente da direcção e mandatário.

*João André de Andrade de Melo Alvim*, 2.º secretário da direcção e mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais:

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

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

Depositado em 14 de Março de 2011, a fl. 99 do livro n.º 11, com o n.º 23/2011, 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 COLECTIVAS

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS

...

## JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

#### **Associação Sindical dos Diplomatas Portugueses — Alteração**

Alteração, aprovada em assembleia geral extraordinária realizada em 3 de Fevereiro de 2011, dos artigos 12.º, n.º 2, e 17.º, n.º 3, dos estatutos da Associação Sindical dos Diplomatas Portugueses (ASDP), publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1999.

No artigo 12.º, n.º 2, onde se lê:

«Só poderão candidatar-se aos cargos da mesa da assembleia geral os associados que exerçam funções em Lisboa e não sejam membros do conselho do Ministério dos Negócios Estrangeiros ou, quando na disponibilidade em serviço ou aposentados, tenham residência em Portugal.»

deve ler-se:

«Só poderão candidatar-se aos cargos da mesa da assembleia geral os associados que, quando no activo, exerçam funções em Lisboa ou, quando na disponibilidade fora do serviço, jubilados ou aposentados, tenham residência em Portugal.»

No artigo 17.º, n.º 3, onde se lê:

«Só poderão candidatar-se aos lugares do conselho directivo os associados que não sejam membros natos do conselho do Ministério dos Negócios Estrangeiros ou, quando na disponibilidade fora do serviço ou aposentados, tenham residência permanente em Portugal.»

deve ler-se:

«Só poderão candidatar-se aos lugares do conselho directivo os associados que quando no activo, exerçam funções em Lisboa ou, quando na disponibilidade fora do serviço, jubilados ou aposentados, tenham residência em Portugal.»

Registado em 15 de Março de 2011, ao abrigo do artigo 316.º do Código do Trabalho, sob o n.º 19, a fl. 136 do livro n.º 2.

#### **Sindicato dos Educadores e Professores do Ensino Básico — SIPPEB — Alteração**

Alteração, aprovada no conselho nacional realizado em 25 de Fevereiro de 2011, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 2010.

Na alínea c) do n.º 4 do artigo 26.º, deve ler-se:

«c) Até mais 14 delegados ao congresso, indicados pela direcção de entre os seus membros incluindo obrigatoriamente neste número os coordenadores dos secretariados regionais.»

Registado em 17 de Março de 2011, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 20, a fl. 136 do livro n.º 2.

#### **SINPROFE — Sindicato Nacional dos Professores e Educadores — Cancelamento**

Para os devidos efeitos, faz-se saber que, em assembleia geral realizada em 18 de Dezembro de 2010, foi deliberada por unanimidade a extinção voluntária do SINPROFE — Sindicato Nacional dos Professores e Educadores, ficando destinatária dos bens e do património a IPSS — Associação da Creche de Braga, com o número de identificação fiscal 500875278.

Assim, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 2, alínea b), do artigo 456.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, diploma que aprovou o Código de Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos do SINPROFE — Sindicato Nacional dos Professores e Educadores, efectuado em 9 de Junho de 2006, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.



## II — DIRECÇÃO

### **Associação Sindical dos Diplomatas Portugueses**

Eleição na assembleia geral ordinária de 5 de Janeiro de 2011 para o mandato de um ano.

#### **Conselho directivo**

Presidente — embaixador José Vieira Branco.  
Vice-presidente — Dr. Rui Macieira.

Secretários:

Dr.ª Rosa Batoréu.  
Dr.ª Cármen Silvestre.

Tesoureiro — Dr. Vítor Sereno.

Suplentes:

Vogais:

Dr. Paulo Teles da Gama.  
Dr.ª Cristina Matos.

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I — ESTATUTOS

#### **União Empresarial do Vale do Minho Alteração**

Alteração, aprovada em assembleia geral extraordinária realizada em 24 de Fevereiro de 2011, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 2010.

No artigo 5.º, onde se lê:

«A União Empresarial do Vale do Minho é constituída por pessoas singulares ou colectivas, nacionais ou estrangeiras, que exerçam actividades comerciais, industriais ou de serviços, em qualquer local do território português e mostrem interesse em aderir a esta entidade.»

deve ler-se:

«A União Empresarial do Vale do Minho é constituída por pessoas singulares ou colectivas, nacionais ou estrangeiras, que exerçam actividades comerciais, industriais ou de serviços, em qualquer local dos concelhos de Melgaço, Monção, Paredes de Coura, Valença e Vila Nova de Cerveira e mostrem interesse em aderir a esta entidade.»

No artigo 7.º, alínea c), onde se lê:

«[C]ontribui para o fortalecimento da economia nacional e em especial para o desenvolvimento do comércio, indústria e serviços dos concelhos de Valença, Melgaço, Monção, Paredes de Coura, Vila Nova de Cerveira e Caminha.»

deve ler-se:

«[C]ontribui para o fortalecimento da economia nacional e em especial para o desenvolvimento do comércio, indústria e serviços dos concelhos de Melgaço, Monção, Paredes de Coura, Valença e Vila Nova de Cerveira.»

Registado em 17 de Março de 2011, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 19, a fl. 102 do livro n.º 2.

#### **Associação Comercial e Industrial do Concelho de Gondomar — Alteração**

Alteração aprovada em assembleia geral realizada em 3 de Março de 2011 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 2010.

## CAPÍTULO I

**Denominação, sede, âmbito e fins**

## Artigo 4.º

Para os fins referidos no artigo anterior, constituem atribuições da Associação:

- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) (Eliminada.)

## CAPÍTULO II

**Associados**

## Artigo 5.º

1 — A Associação é constituída por associados efectivos, honorários, de mérito e aderentes.

- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....

5 — São associados aderentes as pessoas singulares, activos ou inactivos/desempregados ou não, se assim a direcção o entender, no âmbito do objecto da associação que se inscrevam com o objectivo de frequentar cursos de formação profissional.

## Artigo 6.º

1 — A admissão dos associados efectivos é da competência da direcção, a qual verificará a existência dos requisitos referidos no artigo anterior, devendo para tal exigir aos interessados a sua comprovação:

- a) .....
- b) .....
- c) .....

- 2 — .....

3 — A qualidade de associado aderente é da competência da direcção, a qual verificará a existência dos requisitos referidos no número anterior, devendo para tal exigir aos interessados a sua comprovação.

**Direitos e obrigações**

## Artigo 7.º

1 — São direitos dos associados efectivos:

- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e) .....

2 — Constituem, por sua vez, direitos dos associados honorários e de mérito:

- a) .....
- b) .....

3 — Os associados aderentes não dispõem de direito de voto nem de participação na assembleia geral.

## Artigo 8.º

1 — São deveres dos associados efectivos:

- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- f) .....

§ único. ....

2 — Os associados honorários e de mérito têm, por sua vez, os seguintes deveres:

- a) .....
- b) .....

3 — Os associados aderentes têm por única obrigação pagar uma jóia de admissão de valor a ser deliberado em reunião de direcção.

Registados em 14 de Março de 2011, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 18, a fl. 102 do livro n.º 2.

**Federação Intertêxtil Portuguesa  
Cancelamento**

Por sentença da 1.ª Vara Cível, 2.ª Secção do Porto, proferida em 24 de Janeiro de 2011, transitada em julgado em 3 de Março de 2011, no âmbito do processo n.º 676/10.0TVPR, que o Ministério Público moveu contra a Federação Intertêxtil Portuguesa, foi declarada a sua extinção, com o fundamento de terem decorrido mais de seis anos sem que a Federação tivesse procedido à sua publicação dos membros da direcção, nos termos e para os efeitos previstos no artigo 456.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Assim, nos termos do n.º 3 do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos da Federação Intertêxtil Portuguesa efectuado em 3 de Julho de 1976, com efeitos a partir da publicação do presente aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## II — DIRECÇÃO

...

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I — ESTATUTOS

...

### II — ELEIÇÕES

...

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### I — CONVOCATÓRIAS

#### **Câmara Municipal de Baião**

Nos termos da alínea *a*) do artigo 183.º do Regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local, ao abrigo do n.º 3 do artigo 182.º do mesmo Regulamento, e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 9 de Março de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Baião:

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 182.º, Regulamento da Lei n.º 59/2008 (anexo II), de que no dia 15 de Junho de 2011 realizar-se-á na autarquia abaixo identificada o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para SHST, conforme disposto no artigo 226.º da supracitada lei:

Autarquia — Câmara Municipal de Baião.

Morada — Praça dos Heróis do Ultramar, 4640-158 Baião.»

#### **Águas do Marco, S. A.**

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada, e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 9 de Março de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Águas do Marco, S. A.:

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, que no dia 15 de Junho de 2011 realizar-se-á na empresa abaixo identificada o acto eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a SST, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro:

Águas do Marco, S. A., Rua do Futebol Clube Marco, 4630-276 Marco de Canaveses.»

### **Câmara Municipal de Alvito**

Nos termos da alínea *a*) do artigo 183.º do Regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local, ao abrigo do n.º 3 do artigo 182.º do mesmo Regulamento, e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 9 de Março de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Alvito:

«Nos termos e para os efeitos do artigo 226.º, n.º 2, da Lei n.º 59/2008 e do regulamentado nos n.ºs 1 e 3 do artigo 182.º do anexo II da referida lei, o STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local informa V. Ex.ª de que vai levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área de saúde, higiene e segurança no trabalho (SHST) na Câmara Municipal de Alvito, sita no Largo do Relógio, 1, 7920 Alvito, no dia 8 de Junho de 2011.»

### **KEYLAB — Serviços Técnicos e Logística, S. A.**

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 9 de Março de 2011, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalha-

dores para a segurança e saúde no trabalho na empresa KEYLAB — Serviços Técnicos e Logística, S. A.:

«Nos termos e para os efeitos do disposto do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, comunica-se a V. Ex.ª a realização da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho na empresa KEYLAB — Serviços Técnicos e Logística, S. A., cuja actividade se insere no âmbito do CAE 95290, no dia 14 de Junho de 2011, na sede da empresa, sita em Brejos de Carreiros, Quinta do Anjo, Palmela.»

### **Danone Portugal, S. A.**

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 25 de Fevereiro de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Danone Portugal, S. A.:

«Nos termos e para o efeito do n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, comunica-se a V. Ex.ª de que se irá realizar a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho no dia 25 de Maio de 2011 nas instalações da empresa Danone Portugal, S. A., sitas na Zona Industrial, apartado 1093, 6001-909 Castelo Branco.»

## **II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES**

### **REN — Rede Eléctrica Nacional, S. A.**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa REN — Rede Eléctrica Nacional, S. A., realizada em 21 de Fevereiro de 2011.

Efectivos:

Miguel Alexandre C. Mota Oliveira, cartão de cidadão n.º 10139366, válido até 23 de Setembro de 2013, arquivo de Lisboa.

Vítor Pedro Dias, cartão de cidadão n.º 4869968, válido até 10 de Novembro de 2015, arquivo de Lisboa.

Olivério Luís Lopes Jorge, bilhete de identidade n.º 4874936, de 13 de Março de 2011, arquivo de Setúbal.

Jorge Manuel Ribeiro Santos Maia, bilhete de identidade n.º 3852970, de 5 de Fevereiro de 2003, arquivo de Lisboa.

Suplentes:

Delfim da Silva Ferreira.

Joaquim Fernando G. Correia dos Santos.

Patrícia Fernanda Alves da Silva.

Luís Manuel Conceição Navalho Alves.

Registados em 15 de Março de 2011, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 21, a fl. 52 do livro n.º 1.

## **CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS**

...

# INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

## EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

...

## CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-lei 396/2007, de 31 de Dezembro que cria o Catálogo Nacional de Qualificações, atribui à Agência Nacional para a Qualificação, I.P a competência de elaboração e actualização deste Catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6º daquele diploma legal, as actualizações do Catálogo, são publicadas em separata do Boletim do Trabalho e Emprego, bem como publicados no sítio da internet do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de actualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

## 1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

...

## 2. INTEGRAÇÃO DE UFCD

...

### 3. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES

**Técnico/a de Relações Laborais - Reestruturação da componente tecnológica do referencial de formação**, face à necessidade de actualização dos conteúdos e melhor ajustamento às necessidades do mercado (**anexo 1**).

**Técnico/a de Apoio à Gestão:**

Integração de nova UFCD 6872 Igualdade salarial entre homens e mulheres (25horas) na componente de formação tecnológica – bolsa de UFCD (**anexo 2**).



## Anexo 1:

**TÉCNICO/A DE RELAÇÕES LABORAIS****ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO<sup>1</sup>**

	Código <sup>2</sup>	UFCD <sup>3</sup>	Horas
<b>Formação Tecnológica<sup>4</sup></b>	5426	1 Direito do trabalho – evolução histórica e situação actual	25
	5427	2 Legislação laboral – contrato de trabalho/ direitos individuais	50
	5428	3 Direitos colectivos e relações colectivas de trabalho	50
	5429	4 Direitos, normas internacionais e comunitárias aplicáveis ao trabalho e carta dos direitos sociais	50
	5430	5 Negociação colectiva e mediação laboral	50
	5431	6 Importância, objectivos e fundamentos da Segurança e Saúde no Trabalho	25
	5432	7 Segurança e Saúde no Trabalho – identificação, avaliação e prevenção dos riscos de trabalho	25
	5433	8 Legislação e organização da Segurança e Saúde no Trabalho nas empresas	50
	5434	9 Direito à igualdade e à não-discriminação	25
	0713	11 Sistemas organizacionais e introdução à gestão	50
	5436	12 Motivação e gestão de equipas de trabalho	50
	5437	13 Noções de economia de empresa	25
	5438	14 Gestão integrada de recursos humanos	50
	5439	15 Planeamento e gestão da formação	25
	5440	16 Comunicação interpessoal e assertividade	25
	5441	17 Comunicação institucional	25
	5442	18 Métodos e práticas de negociação	50
	5443	19 Língua inglesa – relações laborais - iniciação	50
	5444	20 Língua inglesa – relações laborais - desenvolvimento	50
	5445	21 Língua inglesa – relações laborais - aprofundamento	50
	5446	22 Língua espanhola – relações laborais - iniciação	50
	5447	23 Língua francesa – relações laborais - iniciação	50
	5448	24 Introdução à informática de gestão	50
	5449	25 Software de gestão de pessoal	25
	5450	26 Economia portuguesa e do espaço europeu	50
	5451	27 Políticas sociais, educacionais e do emprego	25
	5452	28 Sistema de segurança social e sua sustentabilidade	25
	5453	29 História do movimento sindical – nacional e internacional	25

<sup>1</sup> Para obter mais informação sobre este referencial de formação consulte: [www.catalogo.ang.gov.pt](http://www.catalogo.ang.gov.pt) em “actualizações”.

<sup>2</sup> Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.

<sup>3</sup> Para obter a qualificação em **Técnico/a de Relações Laborais**, para além das UFCD aqui identificadas, terão também de ser realizadas **25 horas**, da bolsa de UFCD.

<sup>4</sup> A carga horária da formação tecnológica podem ser acrescidas 210 horas de formação prática em contexto de trabalho, sendo esta de carácter obrigatório para o adulto que não exerça actividade correspondente à saída profissional do curso frequentado ou uma actividade profissional numa área afim.

	Código		UFCD (cont.)	Horas
<b>Formação Tecnológica</b>	<b>5454</b>	<b>30</b>	Sociedade e trabalhadores da informação e do conhecimento	25
	<b>5455</b>	<b>31</b>	Europa social, globalização e desafios para os sindicatos	50
	<b>5456</b>	<b>32</b>	Ética e responsabilidade social das empresas – uma exigência	25

	Código		Bolsa de UFCD	Horas
<b>Formação Tecnológica</b>	<b>5435</b>	<b>32</b>	Igualdade de oportunidades entre Mulheres e Homens – mitos, estereótipos e crenças reprodutoras da desigualdade e acção para a mudança	25
	<b>6872</b>	<b>33</b>	Igualdade salarial entre homens e mulheres	25

**Anexo 2:**

6872	Igualdade Salarial entre Homens e Mulheres	Carga horária 25 horas
<b>Objectivo(s)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconhecer os conceitos fundamentais para aplicação da igualdade salarial entre homens e mulheres.</li> <li>• Utilizar instrumentos jurídicos e normas relativos à igualdade salarial.</li> <li>• Comparar informação e indicadores estatísticos sobre a igualdade salarial entre homens e mulheres.</li> <li>• Reconhecer metodologias de avaliação do valor do trabalho sem enviesamento do género num contexto de diálogo social.</li> </ul>	
<b>Conteúdos</b>		

- Fundamentos:
  - Conceitos e ferramentas para a promoção da igualdade salarial
  - Normas internacionais do trabalho
  - Legislação/ambiente normativo nacional e internacional
- Discriminação salarial:
  - Retrato estatístico
  - Estereótipos e discriminação
  - Discriminação: operacionalização dos conceitos jurídicos
- Políticas, legislação e diálogo social:
  - Abordagem sistémica
- Apresentação da metodologia de avaliação do valor do trabalho sem enviesamento do género.

