

Boletim do Trabalho e Emprego

39

1.^a SÉRIE

Edição: Direcção de Serviços de Informação Científica e Técnica (SICT) — Ministério do Emprego e da Segurança Social

Preço 76\$00
(IVA Incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1. ^a SÉRIE	LISBOA	VOL. 61	N.º 39	P. 1857-1868	22 · OUTUBRO · 1994
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	---------------------

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Portarias de extensão:

	Pág.
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos (confeitaria, pastelaria e conservação de fruta — Centro/Sul)	1859
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros (apoio)	1859
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ANAP — Assoc. Nacional dos Armazenistas de Papel e a FEP-CES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros	1860

Convenções colectivas de trabalho:

— AE entre a Assoc. Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Leça do Bailio e o Sind. dos Trabalhadores da Saúde e Segurança Social	1860
---	------



SIGLAS

CCT — Contrato colectivo de trabalho.
ACT — Acordo colectivo de trabalho.
PRT — Portaria de regulamentação de trabalho.
PE — Portaria de extensão.
CT — Comissão técnica.
DA — Decisão arbitral.
AE — Acordo de empresa.

ABREVIATURAS

Feder. — Federação.
Assoc. — Associação.
Sind. — Sindicato.
Ind. — Indústria.
Dist. — Distrito.

Composição e impressão: IMPRENSA NACIONAL-CASA DA MOEDA, E. P. — Depósito legal n.º 8820/85 — Tiragem: 3500 ex.

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos (confeitaria, pastelaria e conservação de fruta — Centro/Sul).

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE do CCT mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 1994.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará a convenção extensiva:

- a) A todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando filiadas na associação patronal outorgante da convenção, exerçam a sua actividade (confeitaria, pastelaria e conservação de fruta) nos distritos de Beja, Castelo Branco, Coimbra, Évora, Faro, Guarda, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém, Setúbal e Viseu e aos trabalhadores ao seu ser-

viço, das profissões e categorias profissionais nela referidas;

- b) Aos trabalhadores, das mesmas profissões e categorias profissionais, ao serviço das entidades patronais abrangidas pela aludida convenção, não filiados na associação sindical signatária;
- c) A PE a emitir não será aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores ao seu serviço que nos distritos de Coimbra, Guarda e Viseu desenvolvam as actividades de confeitaria e pastelaria, já abrangidas pela PE do CCT celebrado entre a ANCIPA — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o Sindicato Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Distrito do Porto, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 1994.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros (apoio).

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE do CCT mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 1994.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará a convenção extensiva:

- a) A todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando inscritas

na associação patronal outorgante da convenção, exerçam a sua actividade (confeitaria e conservação de fruta) no território do continente e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela referidas;

- b) Aos trabalhadores, das mesmas profissões e categorias profissionais, ao serviço das entidades patronais abrangidas pela aludida convenção, não filiados nas associações sindicais signatárias.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a ANAP — Assoc. Nacional dos Armazenistas de Papel e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do disposto do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE do CCT mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de Setembro de 1994.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará a convenção exten-

siva a todas as entidades patronais que, não se encontrando inscritas na associação patronal outorgante, exerçam no território do continente a actividade por ela abrangida e tenham ao seu serviço trabalhadores com as categorias nela previstas, bem como aos trabalhadores não inscritos nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço de entidades patronais signatárias da já aludida convenção.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

AE entre a Assoc. Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Leça do Bailio e o Sind. dos Trabalhadores da Saúde e Segurança Social

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do acordo

Cláusula 1.ª

Âmbito

O presente acordo aplica-se à Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Leça do Bailio (AHBVLB) e aos trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores da Saúde e Segurança Social.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente acordo entra em vigor à data da publicação do *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo período de dois anos, excepto no que se refere à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, que vigorarão pelo período de 12 meses.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Junho de 1994.

3 — A denúncia do acordo poderá ocorrer por iniciativa de qualquer das partes decorridos 20 ou 9 meses sobre as datas referidas nos n.ºs 1 e 2, respectivamente.

4 — O acto de denúncia será acompanhado do pedido de revisão feito à parte contrária, o qual será obrigatoriamente acompanhado da proposta de revisão.

5 — A parte a quem forem apresentadas a denúncia e a proposta de revisão disporá de 30 dias para examinar a proposta e elaborar e apresentar a contraproposta relativamente a todas as matérias constantes da proposta de revisão que não sejam aceites.

6 — As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, no 1.º dia útil após o termo do prazo referido no n.º 5.

7 — As negociações durarão 10 dias, com possibilidade de prorrogação por períodos de 5 dias mediante acordo das partes.

8 — Presume-se, até prova em contrário, que a parte que não apresente contraproposta aceita a proposta.

9 — A nova convenção ou as normas alteradas não poderão estatuir condições menos favoráveis para os trabalhadores do que as anteriores.

CAPÍTULO II

Admissão, categorias profissionais e funções

Cláusula 3.ª

Condições gerais de admissão

São condições gerais de admissão:

- a) Idade mínima não inferior a 18 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

Cláusula 4.ª

Categorias profissionais

1 — Na Associação existem as seguintes categorias profissionais:

- Motorista-chefe encarregado;
- Motorista-chefe;
- Motorista mecânico;
- Motorista bombeiro;

Técnico administrativo A;
Técnico administrativo B;
Técnico administrativo estagiário;
Auxiliar de serviços gerais.

2 — A criação de novas categorias profissionais e respectiva definição de funções, enquadramentos e reclassificações são da competência da comissão paritária constituída nos termos da cláusula 41.^a

Artigo 5.º

Funções

Motorista-chefe encarregado

1 — Desempenha as funções de anfitrião sempre que no quartel não se encontre nenhum elemento da direcção e ou seus superiores hierárquicos.

2 — Tem a seu cargo a condução de viaturas ligeiras ou pesadas, sendo da sua responsabilidade a segurança das mesmas.

3 — Zela pela operacionalidade dos meios afectos à Associação, nomeadamente instalações e equipamento.

4 — Compete-lhe a conservação e zelo do material à sua guarda.

5 — Auxilia o comandante no cumprimento das disposições regulamentares.

6 — Superintende nos serviços de secretaria do comando.

7 — Tem à sua guarda todos os artigos em depósito.

8 — Assina as ordens de serviço na falta do 1.º ou 2.º comandantes.

9 — Elabora as escalas de serviço geral e propõe o que sobre esta matéria julgar conveniente.

10 — Desempenha as funções que, de modo geral, competem ao 2.º comandante, nas suas faltas ou impedimentos ou quando não existir tal cargo.

Motorista-chefe

1 — Zela pela operacionalidade dos meios afectos à Associação, nomeadamente instalações e equipamento.

2 — Tem a seu cargo a condução de viaturas ligeiras ou pesadas no âmbito da emergência ou rotina, sendo da sua responsabilidade a segurança das mesmas.

3 — Compete-lhe a conservação e zelo do material à sua guarda.

4 — Coadjuva os seus superiores, sendo responsável pelo exacto cumprimento das ordens que recebe, devendo desempenhar todas as funções de instrução e educação dos elementos do corpo activo com estrita obediência às directrizes do comando.

5 — Zela pela disciplina e boa ordem dentro do quartel, na instrução e conservação do material, de-

vendo comunicar superiormente qualquer ocorrência que possa prejudicar o prestígio e o bom nome do corpo de bombeiros.

6 — Verifica a observância das escalas de serviço.

7 — Comparece prontamente nos sinistros, elaborando relatórios circunstanciados, designadamente quanto à forma como o pessoal e material se houveram na prestação do serviço de socorro.

8 — Assume a direcção dos trabalhos de socorro enquanto não estiver presente nenhuma das entidades de patente superior à sua, ou a quem tal direcção competir, de acordo com o estabelecido em regulamentação específica, velando pela segurança e boa actuação do pessoal.

9 — Ronda frequentemente o quartel, verificando se tudo se encontra em ordem e o material pronto para ser utilizado.

Motorista mecânico

1 — Tem a seu cargo a condução de viaturas ligeiras e pesadas no âmbito da emergência ou rotina, sendo de sua responsabilidade a segurança das mesmas.

2 — Participa, integrado numa equipa dotada de equipamento adequado, em acções de combate a incêndios, emergências médicas e outras no âmbito da prevenção e socorro.

3 — Compete-lhe a conservação e zelo do equipamento à sua guarda.

4 — Deve participar em sessões de instrução e treino, bem como de educação física, de modo a manter níveis de operacionalidade aceitáveis.

5 — Pode, se for bombeiro, coordenar os trabalhos de socorro, quando no momento não houver elemento mais qualificado.

6 — Detecta avarias mecânicas, afina e repara, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outro equipamento, bem como outros trabalhos relacionados com a mecânica.

Motorista bombeiro

1 — Tem a seu cargo a condução de viaturas ligeiras e pesadas, sendo da sua responsabilidade a segurança das mesmas.

2 — Efectua tarefas de natureza diversificada, nomeadamente as de conservação, manutenção ligeira e limpeza dos equipamentos à sua guarda.

3 — Responde às solicitações de socorro e emergência.

4 — Monta e desmonta equipamento e procede entre outras à exploração de águas.

5 — Executa todos os outros serviços que lhe sejam determinados no âmbito do socorro e da emergência.

Técnico administrativo

1 — Executa tarefas diversificadas de âmbito administrativo, entre as quais se citam, a título de exemplo, as seguintes:

- Serviço de tratamento do correio;
- Serviço de tesouraria;
- Serviço de facturação;
- Serviço de contabilidade;
- Serviço de aprovisionamento;
- Serviço de secretariado;
- Serviço de estatística.

2 — Executa tarefas de registo e inventariação do património da Associação.

3 — Efectua atendimento ao público, recebendo todo e qualquer alerta ou pedido de socorro ou outros, encaminhando-os para o corpo de bombeiros.

4 — Pertencendo ao corpo activo acumulará as funções de socorro inerentes à sua graduação no corpo de bombeiros.

Auxiliar de serviços gerais

1 — Executa o serviço de limpeza do quartel, incluindo instalações administrativas.

2 — Procede às tarefas de lavagem e tratamento de roupas e à arrumação da camarata.

Cláusula 6.^a

Carreira profissional

A carreira profissional de técnico administrativo desenvolve-se da seguinte forma:

- Estagiário;
- Técnico administrativo B — integram esta fase os trabalhadores com um ano como estagiário;
- Técnico administrativo B — integram esta fase os trabalhadores com dois anos na fase B.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 7.^a

Deveres da Associação

São deveres da AHBVLB os seguintes:

- a) Cumprir as disposições do presente acordo, bem como as leis do trabalho e os regulamentos internos vigentes;
- b) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene, conforto e segurança;
- c) Promover a aperfeiçoamento profissional dos seus trabalhadores;
- d) Tratar os trabalhadores com urbanidade e respeitá-los;
- e) Pagar pontualmente aos trabalhadores uma retribuição na forma devida;
- f) Cobrar, relativamente aos trabalhadores que o autorizem, nos termos legais, e enviar ao sindicato o produto das quotizações sindicais, acompanhado do respectivo mapa de quotização, convenientemente preenchido, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que se refere;

- g) Dispensar os trabalhadores que sejam investidos em funções sindicais, de acordo com o previsto no presente AE e na lei.

Cláusula 8.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Executar as tarefas que lhe foram confiadas com zelo e diligência, de harmonia com as suas aptidões, categoria e deontologia profissional;
- b) Desempenhar com assiduidade o serviço que lhe estiver confiado;
- c) Tratar com urbanidade, correcção e lealdade a AHBVLB, os companheiros de trabalho, os superiores hierárquicos investidos em funções de chefia, comando e direcção e as demais pessoas que estão ou entrem em relação com a Associação;
- d) Cumprir as normas de segurança e higiene no trabalho, bem como os regulamentos, instruções e ordens de serviço;
- e) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;
- f) Zelar pela boa conservação e utilização dos bens relacionados como seu trabalho que lhe forem confiados pela Associação, na pessoa dos superiores hierárquicos;
- g) Cumprir as ordens e directrizes da AHBVLB, emitidas dentro dos limites dos respectivos poderes da direcção, definidas neste acordo e na lei, em tudo que não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias;
- h) Frequentar acções de formação necessárias ao desempenho das funções que lhe correspondam nos termos deste acordo;
- i) Os trabalhadores com funções operacionais no âmbito do socorro obrigam-se ao cumprimento dos demais deveres estabelecidos nesse âmbito para o corpo de bombeiros.

Cláusula 9.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

- a) Despedir sem justa causa;
- b) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou 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 colegas;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicadas;
- e) Baixar a categoria e ou diminuir a retribuição de qualquer trabalhador.

CAPÍTULO IV

Da prestação do trabalho

Cláusula 10.^a

Regulamentação do trabalho

Dentro dos limites decorrentes da lei compete à AHBVLB fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

Cláusula 11.^a

Período normal e semanal de trabalho

O período normal de trabalho semanal na AHBVLB é de quarenta e duas horas.

Cláusula 12.^a

Período de trabalho diário

O número de horas de trabalho diário não deverá exceder as oito horas, sem prejuízo de acréscimos resultantes de serviços especiais impostos pela natureza da actividade.

Cláusula 13.^a

Trabalho nocturno

Considera-se trabalho nocturno aquele que é prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 14.^a

Trocas de serviço

1 — As trocas de serviço serão permitidas quando não originem encargos adicionais para a Associação, designadamente a prestação de trabalho extraordinário.

2 — As trocas de serviço serão permitidas quando não originem dificuldades operacionais e tenham sido obtidas informações favoráveis da respectiva hierarquia operacional.

Cláusula 15.^a

Registos de entrada e saída

A AHBVLB procederá aos registos de entradas e saídas do pessoal de acordo com a lei, podendo, para o efeito, utilizar relógio ou livro de ponto.

Cláusula 16.^a

Tolerância

1 — Aos trabalhadores serão concedidas tolerâncias com duração até quinze minutos nas horas de entrada, até ao limite de uma hora por mês.

2 — No caso de apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se a mesma se verificar com atrasos injustificados superiores, poderá a Associação recusar a aceitação da prestação de trabalho durante os respectivos períodos.

CAPÍTULO V

Da retribuição

Cláusula 17.^a

Remunerações mínimas

As remunerações do pessoal assalariado ficam definidas segundo as qualificações, como se descreve no mapa seguinte:

Motorista-chefe encarregado	84 000\$00
Motorista-chefe	79 000\$00

Motorista mecânico	89 700\$00
Motorista bombeiro	76 500\$00
Técnico administrativo A	76 500\$00
Técnico administrativo B	66 500\$00
Técnico administrativo estagiário	49 300\$00
Auxiliar de serviços gerais	59 740\$00

Cláusula 18.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores da AHBVLB têm direito a diuturnidades.

2 — Cada diuturnidade tem o valor de 2000\$. O vencimento da primeira diuturnidade far-se-á aos 10 anos e as seguintes de 5 em 5 anos até ao limite de cinco diuturnidades.

3 — A partir de 1 de Janeiro de 1996 os trabalhadores terão direito a uma diuturnidade por cada 5 anos, até ao seu limite máximo, contando-se toda a antiguidade na Associação para efeitos da respectiva atribuição.

Cláusula 19.^a

Subsídio de refeição

A AHBVLB fornecerá aos trabalhadores um subsídio de refeição nos dias de trabalho efectivo de cada mês no valor de 400\$/dia.

Cláusula 20.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo terão direito a um subsídio de Natal correspondente a um mês da sua retribuição.

2 — O subsídio de Natal deverá ser pago até 18 de Dezembro.

Cláusula 21.^a

Subsídio de férias

Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo terão direito a um subsídio de férias do montante igual à retribuição das férias.

CAPÍTULO VI

Da suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 22.^a

Descanso semanal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a dois dias de descanso semanal.

2 — Em princípio, os dias de descanso semanal devem coincidir com o sábado e domingo pelo menos uma vez por mês.

Cláusula 23.^a

Férias

Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo terão direito em cada ano civil a 22 dias úteis de férias.

Cláusula 24.^a

Férias seguidas ou interpoladas

1 — Sempre que seja possível as férias devem ser gozadas seguidamente.

2 — Todavia, devido às características de que se revestem os serviços prestados pela Associação, a Associação e o trabalhador podem acordar no gozo interpolado das mesmas, observando para o efeito o seguinte:

- a) Pelo menos metade do período de férias será gozado no período de menor incidência de incêndios (época baixa — entre Outubro e Maio);
- b) A outra parte poderá ser gozada nos restantes períodos, de acordo com a pontuação do disposto na cláusula 26.^a

Cláusula 25.^a

Escolha da época de férias

1 — A época de férias será escolhida de comum acordo entre a Associação e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, a Associação fixará a época de férias de acordo com o disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 26.^a

Processamento de marcação de férias

1 — Para os trabalhadores da AHBVLB, e a fim de se conseguir uma rotação justa da marcação de férias por todos eles, os diferentes meses do ano serão valorizados como segue:

	1.ª quinzena	2.ª quinzena
Julho e Agosto	12 pontos (por cada dia).	12 pontos (por cada dia).
Setembro	12 pontos (por cada dia).	8 pontos (por cada dia).
Junho	6 pontos (por cada dia).	8 pontos (por cada dia).
Maio e Outubro	4 pontos (por cada dia).	4 pontos (por cada dia).
Janeiro e Fevereiro....	—	—
Março, Abril e Novembro	1 ponto (por cada dia).	1 ponto (por cada dia).
Dezembro	2 pontos (por cada dia).	8 pontos (por cada dia).

2 — A marcação de férias será feita nos moldes deste acordo; a cada escolha corresponderá a pontuação do ano anterior.

3 — A acumulação de pontos do ano anterior determinará por trabalhador as respectivas ordenações por

categorias profissionais dos trabalhadores com direito preferencial à escolha de férias por ordem crescente de pontuação; em caso de igualdade terá direito à escolha o de menor pontuação na soma dos dois últimos anos.

4 — Anualmente e antes de 10 de Janeiro a AHBVLB publicará a lista de pontuação e de ordem de direito de preferência de todos os trabalhadores em relação a esse ano; as escolhas deverão ser efectuadas pelos respectivos trabalhadores até ao dia 10 de Fevereiro.

5 — Até 10 de Março será publicado um mapa provisório com a distribuição das férias de cada trabalhador, de acordo com o pedido dos mesmos, atento o direito de preferência referido no número anterior.

6 — Os pedidos de alteração ao mapa provisório apresentados pelos trabalhadores devem ser feitos até 15 de Março.

7 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado até ao dia 30 de Março de cada ano.

8 — Os trabalhadores que desejem gozar férias nos meses de Janeiro, Fevereiro ou Março deverão requerê-lo com 30 dias de antecedência.

9 — A pontuação referente a cada trabalhador e relativa ao ano seguinte será sempre a que resulta do período de gozo efectivo de férias.

10 — Serão exceptuados do número anterior os casos em que haja alteração ou interrupção de período de férias por conveniência da Associação, devendo aqui ser considerada a pontuação mais favorável do trabalhador.

11 — Em caso de manifesta e comprovada necessidade de carácter operacional no âmbito dos socorros deverá o trabalhador disponibilizar-se para assumir as tarefas que lhe competem.

Cláusula 27.^a

Definição de falta

1 — Falta é ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho 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 dos períodos de trabalho em falta.

3 — As ausências às acções de formação determinadas pela AHBVLB são consideradas faltas nos termos desta cláusula.

Cláusula 28.^a

Tipos de falta

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) Dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas pelo falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, parentes ou afins do 1.º grau da linha recta (pais, sogros, filhos, adoptantes, adoptados, padrastrós, madrastras, enteados, genros e noras), até cinco dias consecutivos;
- c) As motivadas pelo falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou dos 2.º ou 3.º graus da linha colateral (avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos ou cunhados, tios ou sobrinhos), ou de pessoas que vivam em comunhão de vida ou habitação com o trabalhador, até dois dias consecutivos;
- d) As motivadas pela prática de actos necessários ao exercício de funções em associações sindicais;
- e) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, que não seja em serviço, ou cumprimento de obrigações legais;
- f) A de um dia motivado pelo nascimento de um filho;
- g) As que prévia ou posteriormente forem autorizadas pela AHBVLB.

3 — AHBVLB pode exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para justificação das faltas previstas no número anterior logo que delas tenha conhecimento.

4 — São consideradas faltas injustificadas todas as faltas não referidas no n.º 2 desta cláusula e ainda quando houver incumprimento do previsto no n.º 3, devendo a AHBVLB comunicar o mais rapidamente possível tal qualificação ao trabalhador.

Cláusula 29.^a

Comunicação de falta

1 — Os factos determinantes de falta, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicados à direcção com antecedência mínima de três dias.

2 — Quando os factores determinantes de falta não são previsíveis, serão obrigatoriamente comunicados à direcção nos três dias seguintes.

3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores poderá levar à injustificações das faltas.

Cláusula 30.^a

Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente na retribuição, salvo o disposto no n.º 2.

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

- a) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da segurança social;
- b) As dadas por motivo de exercício de funções em associações sindicais, se excederem o estipulado por lei;
- c) Nos casos previstos na primeira parte da alínea e) do n.º 2 da cláusula 28.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 31.^a

Consequências das faltas não justificadas

1 — A AHBVLB tem o direito de descontar na retribuição do trabalhador a importância correspondente aos dias de faltas não justificadas.

2 — Em alternativa, se o trabalhador expressamente o preferir, poderá a AHBVLB diminuir de igual número de dias o período de férias imediato, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito e sem prejuízo do pagamento por inteiro do subsídio de férias.

3 — As faltas não justificadas, quando ultrapassem o limite anual de três, serão descontadas na antiguidade do trabalhador.

4 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que faltar injustificadamente 5 dias seguidos ou 10 interpolados por ano ou com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

5 — Sem prejuízo da perda de retribuição, não são qualificados de falta os dias ou meios dias imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de folga e em que o trabalhador, nos termos do respectivo horário, não está obrigado à prestação de trabalho.

Cláusula 32.^a

Dispensa

1 — Desde que o deferimento da dispensa não prejudique o normal funcionamento do serviço ou acarrete trabalho extraordinário ou em condições especiais, todos os trabalhadores serão dispensados durante um dia ou dois meios dias por mês para tratar de assuntos da sua vida particular que não possam tratar-se fora do tempo de trabalho, sem perda de retribuição, da antiguidade, de dias de férias ou de qualquer outro direito.

2 — Os pedidos de dispensa deverão ser formulados com a antecedência de vinte e quatro horas, salvo caso de impossibilidade fundamentada, hipótese em que a dispensa poderá ser concedida com menor antecedência.

CAPÍTULO VII

Disciplina

Cláusula 33.^a

Poderes disciplinares

A competência disciplinar dos superiores envolve sempre a dos inferiores hierárquicos dentro do serviço.

Cláusula 34.^a

Competência disciplinar sobre os trabalhadores ou agentes da AHBVLB

1 — O poder disciplinar e as sanções previstas nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 27.º do Decreto-Lei n.º 49 408 são da competência do superior hierárquico do trabalhador, nos termos definidos pela direcção da AHBVLB.

2 — As sanções disciplinares definidas nas alíneas c) a e) do n.º 1 do artigo 27.º do Decreto-Lei n.º 49 408 são da competência exclusiva do órgão executivo da AHBVLB.

3 — Sempre que se verifique infracção passível de procedimento disciplinar envolvendo trabalhadores da AHBVLB exercendo actividade profissional no corpo de bombeiros, e a infracção seja cometida no desempenho desta actividade, caberá ao comandante instruir o respectivo processo, informando com a brevidade possível a direcção da AHBVLB, que decidirá, tendo em conta a gravidade da situação e o mais adequado ao desenvolvimento do processo em curso, da necessidade ou não da suspensão preventiva do trabalhador.

4 — Qualquer sanção disciplinar não poderá ser aplicada sem audição prévia do trabalhador.

Cláusula 35.^a

Infracção disciplinar

1 — Constitui infracção disciplinar o comportamento culposo do trabalhador em violação dos deveres consignados no presente acordo, mesmo que invoque o seu desconhecimento.

2 — Para efeitos disciplinares, os trabalhadores da AHBVLB são abrangidos pelo regime jurídico do contrato individual de trabalho (Decreto-Lei n.º 49 408).

CAPÍTULO VIII

Regalias sociais

Cláusula 36.^a

Regime complementar de segurança social

A AHBVLB obriga-se ao pagamento do diferencial entre o valor pago pela segurança social e a efectiva retribuição em caso de doença do trabalhador até ao limite máximo de 30 dias.

Cláusula 37.^a

Complemento de subsídio por acidente de trabalho

1 — Se de acidente de trabalho sofrido pelo trabalhador resultar incapacidade temporária, parcial ou absoluta, a AHBVLB assegurará a diferença entre a verba que a companhia de seguros paga e a totalidade da retribuição do trabalhador.

2 — Se do acidente resultar a incapacidade parcial permanente do trabalhador, a AHBVLB obriga-se a retomá-lo ao seu serviço, atribuindo-lhe uma tarefa compatível com o seu grau de desvalorização e remunerando-o com um ordenado nunca inferior ao correspondente às funções que desempenhava à data do acidente.

3 — Se do acidente resultar incapacidade permanente absoluta, a AHBVLB diferirá a sua responsabilidade para a companhia de seguros que melhores condições de seguro ofereça ao trabalhador. Por isso mesmo, a AHBVLB obriga-se a efectuar o tipo de seguro que for mais favorável ao trabalhador.

CAPÍTULO IX

Disposições finais e transitórias

Cláusula 38.^a

Fardamento

1 — Cabe à Associação definir o uso de fardas e fatos de trabalho, de acordo com a lei.

2 — As fardas e os fatos de trabalho serão fornecidos a expensas da AHBVLB e são sua propriedade, bem como todas as ferramentas e equipamentos de uso pessoal utilizados pelos trabalhadores durante o serviço.

Cláusula 39.^a

Formação

Os trabalhadores da AHBVLB obrigam-se ao cumprimento dos preceitos constantes no regulamento anexo.

Cláusula 40.^a

Regime de disponibilidade

1 — Aos trabalhadores da AHBVLB será aplicado o regime de disponibilidade com a finalidade de dar resposta a situações de emergência excepcionalmente gravosas para a segurança da população.

2 — Os trabalhadores em folga fornecerão à AHBVLB o contacto mais expedito possível, para que em situações de emergência excepcionalmente gravosas possam ser solicitados os seus serviços.

Cláusula 41.^a

Comissão paritária

1 — Constituição:

a) É constituída uma comissão paritária formada por dois representantes da AHBVLB e dois re-

presentantes do Sindicato, podendo ser assessorados;

- b) Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos dias subsequentes à publicação deste acordo, os nomes dos respectivos representantes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros;
- c) A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente acordo, podendo os seus membros ser substituídos em qualquer altura, pela parte que os nomeou, mediante comunicação por escrito à outra parte.

2 — Normas de funcionamento:

- a) A comissão paritária funcionará em local e indicar de comum acordo pelas partes;
- b) No final de cada reunião da comissão paritária, será lavrada e assinada a respectiva acta.

3 — As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade dos seus membros, são automaticamente aplicáveis à AHBVLB e aos trabalhadores ao seu serviço, devendo ser enviadas para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, momento a partir do qual constituirão parte integrante do presente acordo.

Cláusula 42.^a

Reclassificações

Para efeitos de reclassificação nas novas categorias, é contado todo o tempo de serviço nas categorias extintas.

Cláusula 43.^a

Transições

1 — Transita para a categoria de motorista-chefe encarregado o actual motorista mais antigo com qualificação técnica de chefe.

2 — Transita para a categoria de motorista-chefe o actual segundo motorista mais antigo com qualificação técnica de chefe.

3 — Transita para motorista mecânico o actual motorista com qualificação técnica de mecânico bombeiro.

4 — Transita para motorista bombeiro o actual motorista com qualificação técnica de bombeiro.

5 — Transitam para técnico administrativo fase A os actuais escriturários.

6 — Transita para técnica administrativa fase B a actual estagiária, logo que complete um ano de serviço.

Cláusula 44.^a

Excepções

Excepcionalmente, as remunerações mínimas e as cláusulas de expressão pecuniária constantes do presente AE vigorarão até 31 de Dezembro de 1994 ou até serem substituídas.

ANEXO

Cláusula 1.^a

Formação

Para os trabalhadores da AHBVLB, consideram-se acções de formação:

- a) Verificação operacional: avaliação prática efectuada durante a prestação real ou em simulação de funções com a finalidade de confirmar o grau de proficiência técnica do titular de uma qualificação/especialização profissional;
- b) Reciclagem: acção ou acções teórico-práticas sobre matérias específicas com a finalidade de manter ou readquirir um adequado nível de conhecimento;
- c) Treino operacional: prática de acções técnico-operacionais com o objectivo de rotinar procedimentos, sob a direcção do comandante ou graduado por ele nomeado ou da direcção, nos casos da área administrativa;
- d) Curso de progressão técnica: acção ou acções de formação cujas normas de frequência dos trabalhadores serão estruturadas segundo programas elaborados pelo Serviço Nacional de Bombeiros;
- e) Formação geral: acção ou acções de formação de âmbito geral, desde que reconhecidas pela direcção da AHBVLB;
- f) A AHBVLB dará conhecimento ao Sindicato dos programas dos cursos e dos trabalhadores nomeados para a frequência dos mesmos, com uma antecedência mínima de oito dias, relativamente ao início do curso.

Cláusula 2.^a

Treino operacional

1 — Os trabalhadores da AHBVLB obrigam-se ao cumprimento dos programas de instrução e treino operacional permanente elaborados pelo comando do corpo de bombeiros, que os remete à direcção.

2 — A direcção dará conhecimento ao sindicato do programa de instrução permanente a que serão sujeitos os trabalhadores, com a antecedência mínima de oito dias, relativamente ao início do programa.

Cláusula 3.^a

Verificações operacionais

1 — Os trabalhadores da AHBVLB com funções operacionais poderão ser sujeitos a verificações operacionais anuais, ou em qualquer outra altura se o seu responsável operacional o requerer, os quais visam comprovar o seu grau de proficiência técnica para o eficaz desempenho das suas funções e a adequação de acções de formação específicas ou reciclagem às necessidades reais.

2 — As verificações serão efectuadas em situações reais ou simuladas pelo comandante, nos casos em que se trate de pessoal operacional na área do socorro, ou

pela direcção, nos casos de pessoal da área administrativa, que avaliarão e classificarão o trabalhador a verificar, sendo os resultados remetidos para análise pelo órgão administrativo.

3 — O comandante, na área do socorro, e a direcção, na área administrativa, poderão ainda propor a realização de acções de aperfeiçoamento sectoriais que consistirão, nomeadamente, em *briefings* sobre temas operacionais, reciclagens ou refrescamentos.

4 — Se numa verificação um trabalhador for considerado «não apto», será sujeito a um período de treino operacional, findo o qual será novamente avaliado.

5 — Se pela segunda vez for considerado «não apto» terá a sua qualificação suspensa, iniciando um período de reciclagem com vista à revalidação da mesma, findo qual será submetido a terceira verificação operacional na presença de comissão de avaliação.

Cláusula 4.^a

Recolocação e reclassificação por inaptidão técnica

A recolocação diz respeito a qualquer trabalhador que tenha de ser colocado definitivamente noutro posto ou local de trabalho, mantendo a categoria profissional, num dos casos seguintes:

- a) Não tenha tido aproveitamento pela segunda vez na mesma acção de formação exigível ao cumprimento das atribuições do serviço onde esteja colocado;
- b) Tenha sido classificado como «não apto» pela terceira vez consecutiva numa verificação operacional a uma qualificação ou especialização, desde que a mesma seja exigível ao cumprimento das atribuições do serviço em que está colocado.

Cláusula 5.^a

Comissão de avaliação

É constituída uma comissão de avaliação com a seguinte composição:

O comandante do corpo de bombeiros ou seu delegado;

Um representante nomeado pela direcção da Associação;

Um representante nomeado pelo sindicato a quem pertence o trabalhador.

Cláusula 6.^a

Funcionamento da comissão de avaliação

1 — A comissão de avaliação reúne-se sempre que, por motivos operacionais, o comando do corpo de bombeiros assim o requerer.

2 — As partes indicarão os nomes dos seus representantes para a constituição da comissão de avaliação.

Cláusula 7.^a

Atribuições da comissão de avaliação

São atribuições da comissão de avaliação:

- a) Decidir sobre a recolocação e ou reclassificação dos trabalhadores submetidos às verificações operacionais efectuadas conforme o presente regulamento;
- b) Proceder a verificações nos termos e para os efeitos da cláusula 3.^a;
- c) Para o exercício das suas atribuições, a comissão de avaliação poderá solicitar informação escrita à chefia directa do interessado;
- d) Todas as deliberações da comissão serão tomadas por maioria.

Leça do Bailio, 13 de Setembro de 1994.

Pela Associação:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 21 de Setembro de 1994.

Depositado em 6 de Outubro de 1994, a fl. 90 do livro n.º 7, com o n.º 303/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.