



**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:

— Sociedade de Industrialização de Produtos Agrícolas — SOPRAGOL, S. A. — Autorização de laboração contínua. . . . .	3602
— NUTRIGREEN, S. A. — Autorização de laboração contínua. . . . .	3603
— SUGALIDAL — Indústrias de Alimentação, S. A. — Azambuja — Autorização de laboração contínua . . . . .	3603
— SUGALIDAL — Indústrias de Alimentação, S. A. — Santarém — Autorização de laboração contínua . . . . .	3604
— Microplásticos, S. A. — Autorização de laboração contínua . . . . .	3604
— MATCERÂMICA, Fabrico de Louça, S. A. — Autorização de laboração contínua. . . . .	3605
— General de Maquinaria Y Excavacion, S. L. — Autorização de laboração contínua . . . . .	3606
— DEGRÉMONT, S. A. — Autorização de laboração contínua . . . . .	3606

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

...

#### Convenções colectivas:

— Acordo de empresa entre a Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários do Entroncamento e o SNBP — Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais . . . . .	3607
---	------

#### 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:

— Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Corticeira do Distrito de Lisboa — Cancelamento . . . . .	3624
--	------

#### II — Direcção:

...

### Associações de empregadores:

#### I — Estatutos:

— Associação Portuguesa de Empresas de Investimento — Alteração . . . . .	3625
— Associação de Esteticismo Nacional — Cancelamento . . . . .	3625
— Federação Portuguesa de Transportes — Cancelamento . . . . .	3625
— Associação dos Profissionais do Ensino de Condução Automóvel — Cancelamento . . . . .	3625

#### II — Direcção:

— Associação Empresarial de Amarante . . . . .	3626
— ANTRAM — Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias — Rectificação . . . . .	3626

### Comissões de trabalhadores:

#### I — Estatutos:

...

#### II — Eleições:

...

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

#### I — Convocatórias:

— Águas de Valongo, S. A. . . . .	3626
— SKELT — Metalomecânica, S. A. . . . .	3627
— Caetano Tecnihik Squadra, L. <sup>da</sup> . . . . .	3627
— Câmara Municipal de Seia . . . . .	3627
— Câmara Municipal de Trancoso . . . . .	3627
— Câmara Municipal de Gouveia . . . . .	3627
— RESINORTE — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, S. A. . . . .	3628
— Câmara Municipal de Manteigas . . . . .	3628

#### II — Eleição de representantes:

— SOPORCEL — Sociedade Portuguesa de Papel, S. A. . . . .	3628
— Carl Zeiss Vision Portugal, S. A. . . . .	3629
— Roca Torneiras, S. A. . . . .	3629

---

**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

### **Sociedade de Industrialização de Produtos Agrícolas — SOPRAGOL, S. A. — Autorização de laboração contínua.**

#### **Despacho**

A empresa Sociedade de Industrialização de Produtos Agrícolas — SOPRAGOL, S. A., com o número de identificação de pessoa colectiva 500259160, com sede em Montinho de Baixo, 7490-909 Mora, freguesia e concelho de Mora, distrito de Portalegre, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento industrial sito no local da sede, no período compreendido entre 20 de Julho e 20 de Outubro de 2011, no âmbito da campanha do tomate.

A actividade que a empresa prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, sendo aplicável o contrato colectivo para a indústria do tomate, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2006, e subseqüentes alterações.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, porquanto, por um lado, no decorrer da referida campanha desenvolve diversas actividades que têm de ser exercidas ininterruptamente. Sendo o tomate um produto altamente perecível, tem de ser diariamente colhido e entregue na indústria, a fim de evitar a respectiva deterioração e a inerente perda do valor económico, com subseqüentes prejuízos para os

agricultores e para a indústria. Por outro lado, para que as máquinas estejam em plena capacidade de transformação da matéria-prima é necessária uma preparação de, pelo menos, oito horas, situação que, como a anterior, só é passível de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

Acresce ao exposto o facto de a empresa exportar a maior parte da sua produção para diversos países da Europa, num mercado cada vez mais exigente. O nível concorrencial nestes mercados obriga a empresa reforçar os padrões de qualidade, permitido por investimentos em alta tecnologia e processos de fabrico, cujo retorno e respectiva subsistência será facilitado pela adopção do regime requerido.

Os profissionais ao serviço da empresa, envolvidos no regime de laboração requerido, foram consultados, não se opondo ao regime solicitado, enquanto que outros trabalhadores, sazonais, serão contratados para o efeito.

Assim, considerando os motivos económicos e tecnológicos apontados pela empresa;

Considerando, ainda, que:

- 1) Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
- 2) A Comissão de trabalhadores, instada a pronunciar-se, por escrito, entendeu nada ter a opor ao requerido;
- 3) A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração requerido encontra-se acima expressa;
- 4) Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento, por decisão da Direcção Regional da Agricultura do Alentejo, do então Ministério da Agricultura, do Desenvolvimento Rural e das Pescas;

5) O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa:

Determinam os membros do Governo responsáveis pela área laboral e pelo sector de actividade em causa, ao abrigo do n.º 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, o seguinte:

1 — É autorizada a empresa Sociedade de Industrialização de Produtos Agrícolas — SOPRAGOL, S. A., a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial, sito em Montinho de Baixo, no período compreendido entre 20 de Julho e 20 de Outubro de 2011, no âmbito da campanha do tomate.

2 — O presente despacho produz efeitos desde 20 de Julho de 2011.

Lisboa, 15 de Setembro de 2011. — O Secretário de Estado do Emprego, *Pedro Miguel Rodrigues da Silva Martins*. — O Secretário de Estado da Agricultura, *José Diogo Santiago de Albuquerque*.

### **NUTRIGREEN, S. A. — Autorização de laboração contínua**

#### **Despacho**

A empresa NUTRIGREEN, S. A., número de identificação de pessoa colectiva 508025095, com sede no Edifício Nutrigreen, Videla, freguesia de Zibreira, concelho de Torres Novas, distrito de Santarém, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento industrial sito no local da sede.

A actividade que a empresa prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, sendo aplicável o contrato colectivo para a indústria e comércio de produtos alimentares, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 2010.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando a necessidade de, por um lado, aproveitar integralmente as potencialidades dos equipamentos instalados e, por outro lado, aumentar significativamente o volume da respectiva produção. Tal procedimento permite não só a ampliação da capacidade competitiva, especialmente ao nível dos mercados externos, onde a procura dos seus produtos tem registado um crescimento significativo, bem como a criação de novos postos de trabalho. Deste modo, no contexto da actividade da empresa, entende a requerente que este processo só é passível de concretização mediante recurso ao regime de laboração solicitado.

Os trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido foram consultados, não se opondo ao mesmo, enquanto que outros trabalhadores serão admitidos para o efeito.

Assim, considerando os motivos económicos e tecnológicos apontados pela empresa;

Considerando, ainda, que:

1) Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

2) Não existem estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, nem é desenvolvida actividade sindical no estabelecimento;

3) A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração requerido encontra-se acima expressa;

4) Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento industrial, por decisão da Direcção Regional de Agricultura e Pescas de Lisboa e Vale do Tejo, do então Ministério da Agricultura, do Desenvolvimento Rural e das Pescas;

5) O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa:

Determinam os membros do Governo responsáveis pela área laboral e pelo sector de actividade em causa, ao abrigo do n.º 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, o seguinte:

1 — É autorizada a empresa NUTRIGREEN, S. A., a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial sito em Videla, freguesia de Zibreira, concelho de Torres Novas, distrito de Santarém.

2 — O presente despacho produz efeitos desde 15 de Julho de 2011.

Lisboa, 15 de Setembro de 2011. — O Secretário de Estado do Emprego, *Pedro Miguel Rodrigues da Silva Martins*. — O Secretário de Estado da Agricultura, *José Diogo Santiago de Albuquerque*.

### **SUGALIDAL — Indústrias de Alimentação, S. A. — Azambuja — Autorização de laboração contínua.**

#### **Despacho**

A empresa SUGALIDAL — Indústrias de Alimentação, S. A., número de identificação de pessoa colectiva 500277230, com sede no lugar da Fonte das Somas, freguesia e concelho de Benavente, distrito de Santarém, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento industrial sito na Estrada Nacional n.º 3, na Azambuja, freguesia e concelho da Azambuja, distrito de Lisboa, no período compreendido entre Julho e Outubro de 2011, no âmbito da campanha do tomate.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, sendo aplicável o contrato colectivo para a indústria do tomate, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2006, e posteriores revisões.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, porquanto, sendo o tomate um produto altamente perecível, tem de ser colhido diariamente e entregue na indústria, a fim de evitar a respectiva deterioração e a inerente perda do valor económico, com subsequentes prejuízos para os agricultores e para a indústria. Por outro lado, o tempo necessário à preparação da maquinaria instalada, por forma a atingir a plena capacidade da transformação da matéria-prima só é passível de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

Os trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido serão admitidos para o efeito, no regime de duração do trabalho ora requerido.

Assim, considerando os motivos económicos e tecnológicos apontados pela empresa;

Considerando, ainda, que:

1) Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

2) Não existem estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, nem é desenvolvida actividade sindical no estabelecimento;

3) A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração requerido encontra-se acima expressa;

4) Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento industrial, por decisão da Direcção Regional de Agricultura e Pescas de Lisboa e Vale do Tejo, do então Ministério da Agricultura, do Desenvolvimento Rural e das Pescas;

5) O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa:

Determinam os membros do Governo responsáveis pela área laboral e pelo sector de actividade em causa, ao abrigo do n.º 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, o seguinte:

1 — É autorizada a empresa SUGALIDAL — Indústrias de Alimentação, S. A., a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial sito na Estrada Nacional n.º 3, na Azambuja, freguesia e concelho da Azambuja, distrito de Lisboa, no período compreendido entre Julho e Outubro de 2011, no âmbito da campanha do tomate.

2 — O presente despacho produz efeitos desde 1 de Julho de 2011.

Lisboa, 15 de Setembro de 2011. — O Secretário de Estado do Emprego, *Pedro Miguel Rodrigues da Silva Martins*. — O Secretário de Estado da Agricultura, *José Diogo Santiago de Albuquerque*.

### **SUGALIDAL — Indústrias de Alimentação, S. A — Santarém — Autorização de laboração contínua.**

#### **Despacho**

A empresa SUGALIDAL — Indústrias de Alimentação, S. A., número de identificação de pessoa colectiva 500277230, com sede no lugar da Fonte das Somas, freguesia e concelho de Benavente, distrito de Santarém, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento industrial sito no local da sede, no período compreendido entre Julho e Outubro de 2011, no âmbito da campanha do tomate.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, sendo aplicável o contrato colectivo para a indústria do tomate,

publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2006, e posteriores revisões.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, porquanto, sendo o tomate um produto altamente perecível, tem de ser colhido diariamente e entregue na indústria, a fim de evitar a respectiva deterioração e a inerente perda do valor económico, com subseqüentes prejuízos para os agricultores e para a indústria. Por outro lado, o tempo necessário à preparação da maquinaria instalada, por forma a atingir a plena capacidade da transformação da matéria-prima só é passível de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

Os trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido serão admitidos para o efeito, no regime de duração do trabalho ora requerido.

Assim, considerando os motivos económicos e tecnológicos apontados pela empresa;

Considerando, ainda, que:

1) Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

2) O delegado sindical na empresa emitiu parecer favorável à implementação do regime ora pretendido;

3) A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração requerido encontra-se acima expressa;

4) Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento industrial, por decisão da Direcção Regional de Agricultura e Pescas de Lisboa e Vale do Tejo, do então Ministério da Agricultura, do Desenvolvimento Rural e das Pescas;

5) O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa:

Determinam os membros do Governo responsáveis pela área laboral e pelo sector de actividade em causa, ao abrigo do n.º 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, o seguinte:

1 — É autorizada a empresa SUGALIDAL — Indústrias de Alimentação, S. A., a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial sito no lugar da Fonte das Somas, freguesia e concelho de Benavente, distrito de Santarém, no período compreendido entre Julho e Outubro de 2011, no âmbito da campanha do tomate.

2 — O presente despacho produz efeitos desde 1 de Julho de 2011.

Lisboa, 15 de Setembro de 2011. — O Secretário de Estado do Emprego, *Pedro Miguel Rodrigues da Silva Martins*. — O Secretário de Estado da Agricultura, *José Diogo Santiago de Albuquerque*.

### **Microplásticos, S. A. — Autorização de laboração contínua**

#### **Despacho**

A empresa Microplásticos, S. A., número de identificação de pessoa colectiva 501885277, com sede em Cova de Serpe, freguesia de Quiaios, concelho da Figueira da Foz, distrito de Coimbra, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009,

de 14 de Setembro, autorização para laborar continuamente nas instalações industriais, secções de manutenção de moldes e armazém de produto acabado, sitas no local da sede.

A actividade que a empresa prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, sendo aplicável o contrato colectivo para o sector das indústrias químicas publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2007, e subsequentes revisões.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, baseadas no acréscimo da procura dos seus produtos, cuja respectiva produção é maioritariamente destinada à exportação. Quer a concorrência global na área económica em que a empresa desenvolve a actividade, que obriga a um elevado nível de exigência e rigor qualitativo, quer a modernização levada a efeito ao nível da organização e da tecnologia, bem como a necessidade de reduzir os custos — mantendo a capacidade de resposta e os níveis de produtividade e de competitividade —, são determinantes para o recurso ao regime de laboração proposto nas secções acima mencionadas, em estreita ligação com uma outra secção, a secção de injeção, que já detém tal autorização.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido, foram os mesmos consultados, não se opondo ao regime solicitado.

Assim, considerando os motivos económicos e tecnológicos apontados pela empresa;

Considerando, ainda, que:

1) Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

2) Não existem estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida actividade sindical na empresa;

3) A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4) Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento industrial, por decisão da Direcção Regional de Economia do Centro, do então Ministério da Economia, da Inovação e do Desenvolvimento;

5) O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa:

Determinam os membros do Governo responsáveis pela área laboral e pelo sector de actividade em causa, ao abrigo do n.º 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, o seguinte:

1 — É autorizada a empresa Microplásticos, S. A., a laborar continuamente nas instalações industriais, secções de manutenção de moldes e armazém de produto acabado, sitas no local da sede.

2 — O presente despacho produz efeitos desde 1 de Agosto de 2011.

Lisboa, 15 de Setembro de 2011. — O Secretário de Estado Adjunto da Economia e Desenvolvimento Regional, *António Joaquim Almeida Henriques*. — O Secretário de Estado do Emprego, *Pedro Miguel Rodrigues da Silva Martins*.

## **MATCERÂMICA, Fabrico de Louça, S. A. Autorização de laboração contínua**

### **Despacho**

A empresa MATCERÂMICA, Fabrico de Louça, S. A., com sede em Outeiro do Seixo, Vale de Ourém, freguesia de São Mamede, concelho da Batalha, distrito de Leiria, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, autorização para laborar continuamente nas instalações industriais sitas no lugar da sede, mais precisamente no «forno de grés».

A actividade que a empresa prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, sendo aplicável o contrato colectivo para o sector da indústria da cerâmica publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de Agosto de 2008.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando, por um lado, o enorme investimento efectuado no equipamento instalado, designadamente o «forno de grés», o qual, após ligado, pela sua própria complexidade e pela complexidade dos processos que desenvolve, não poder ser desactivado sob pena de os prejuízos decorrentes das paragens serem elevados e prejudiciais à própria maquinaria. Por outro lado, acresce, ainda, o facto de que o actual equipamento permitirá dar cumprimento integral e atempado às encomendas dos clientes, tornando a empresa mais competitiva. Deste modo, entende a requerente que só o regime de laboração solicitado permite o retorno do elevado investimento económico realizado, bem como o bom funcionamento dos equipamentos.

Os trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido foram consultados, não se opondo ao mesmo.

Assim, considerando os motivos económicos e tecnológicos apontados pela empresa;

Considerando, ainda, que:

1) Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

2) Não existem estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida actividade sindical na empresa;

3) A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4) Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento industrial, por decisão da Direcção Regional de Economia do Centro, do então Ministério da Economia, da Inovação e do Desenvolvimento;

5) O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa:

Determinam os membros do Governo responsáveis pela área laboral e pelo sector de actividade em causa, ao abrigo do n.º 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, o seguinte:

1 — É autorizada a empresa MATCERÂMICA, Fabrico de Louça, S. A., a laborar continuamente nas instalações industriais, mais precisamente no «forno de grés», sitas em Outeiro do Seixo, Vale de Ourém, freguesia de São Mamede, concelho da Batalha, distrito de Leiria.

2 — O presente despacho produz efeitos desde 1 de Agosto de 2011.

Lisboa, 15 de Setembro de 2011. — O Secretário de Estado Adjunto da Economia e Desenvolvimento Regional, *António Joaquim Almeida Henriques*. — O Secretário de Estado do Emprego, *Pedro Miguel Rodrigues da Silva Martins*.

### **General de Maquinaria Y Excavacion, S. L. Autorização de laboração contínua**

#### **Despacho**

A empresa General de Maquinaria Y Excavacion, S. L., com sede na Avenida Del Pilar, 31, 22500 Binefar (Huesca), Espanha, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, autorização para laborar continuamente na empreitada subconcessão auto-estrada transmontana, especificamente para os trabalhos de execução de escavações, aterros e movimentações de terras nos lotes 6 e 11 da área 2 de produção da referida obra.

A actividade que a empresa prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, sendo aplicável o contrato colectivo para o sector da construção civil e obras públicas publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março de 2010.

A requerente fundamenta o pedido em razões de ordem técnica e económica, invocando que a boa execução dos trabalhos, os reduzidos prazos de construção da obra e os custos a esta associados implicam o recurso a métodos construtores e a meios tecnológicos sofisticados que obrigam ao contínuo funcionamento das máquinas em operação. Por outro lado, face às características e condições excepcionais da subempreitada — que por contrato obriga à adopção dos melhores padrões de qualidade, bem como da garantia do bom estado de conservação e perfeitas condições de utilização da auto-estrada —, a autorização do regime de laboração solicitado permite minimizar o impacto, em tempo e em custo, sobre os utentes do IP 4 e aumentar a segurança efectiva dos trabalhadores.

Os trabalhadores ao serviço da empresa envolvidos no regime de laboração requerido foram consultados, não se opondo ao mesmo, enquanto que outros trabalhadores serão admitidos para o efeito.

Assim, considerando os motivos económicos e tecnológicos apontados pela empresa;

Considerando, ainda, que:

1) Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

2) Não existem estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida actividade sindical na empresa;

3) A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4) A actividade da empresa encontra-se legalmente sustentada, conforme legislação em vigor à data da publicação da decisão de contratar no procedimento em causa;

5) O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa:

Determinam os membros do Governo responsáveis pela área laboral e pelo sector de actividade em causa, ao abrigo do n.º 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, o seguinte:

1 — É autorizada a empresa General de Maquinaria Y Excavacion, S. L., a laborar continuamente na empreitada subconcessão auto-estrada transmontana, especificamente para os trabalhos de execução de escavações, aterros e movimentações de terras nos lotes 6 e 11 da área 2 de produção da referida obra.

2 — O presente despacho produz efeitos desde 1 de Agosto de 2011.

Lisboa, 14 de Setembro de 2011. — O Secretário de Estado do Emprego, *Pedro Miguel Rodrigues da Silva Martins*. — O Secretário de Estado das Obras Públicas, Transportes e Comunicações, *Sérgio Paulo Lopes da Silva Monteiro*.

### **DEGRÉMONT, S. A. — Autorização de laboração contínua**

#### **Despacho**

A empresa DEGRÉMONT, S. A., número de identificação de pessoa colectiva 500246653, com sede na Rua do General Ferreira Martins, 8, 3.º, ACD, Miraflores, freguesia de Algés, concelho de Oeiras, distrito de Lisboa, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, autorização para laborar continuamente na estação de tratamento de águas residuais de Lordelo, freguesia de Lordelo, concelho de Guimarães, distrito de Braga.

A actividade que a empresa prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, sendo aplicável o contrato colectivo para o sector da construção civil e obras públicas publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março de 2010.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica, baseadas no facto de que, não obstante o elevado grau de automatismo de que o sistema de tratamento de águas de Lordelo está dotado, a empresa necessita da presença contínua de vários trabalhadores com vista a assegurar o funcionamento dos equipamentos instalados e garantir a supervisão da actividade de todo o sistema. Tal desiderato apenas será possível de alcançar mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

Os trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido foram consultados, não se opondo ao mesmo.

Assim, considerando os motivos tecnológicos apontados pela empresa;

Considerando, ainda, que:

1) Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;



2) Não existem estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida actividade sindical na empresa;

3) A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4) A empresa é detentora de alvará de construção, emitido pelo Instituto da Construção e do Imobiliário (INCI);

5) O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa:

Determinam os membros do Governo responsáveis pela área laboral e pelo sector de actividade em causa, ao

abrigo do n.º 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, o seguinte:

1 — É autorizada a empresa DEGRÉMONT, S. A., a laborar continuamente na estação de tratamento de águas residuais de Lordelo, freguesia de Lordelo, concelho de Guimarães, distrito de Braga.

2 — O presente despacho produz efeitos desde 1 de Agosto de 2011.

Lisboa, 14 de Setembro de 2011. — O Secretário de Estado do Emprego, *Pedro Miguel Rodrigues da Silva Martins*. — O Secretário de Estado das Obras Públicas, Transportes e Comunicações, *Sérgio Paulo Lopes da Silva Monteiro*.

## PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

## CONVENÇÕES COLECTIVAS

### **Acordo de empresa entre a Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários do Entroncamento 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 do Entroncamento — 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 21 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 de empresa entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um período mínimo de vigência de dois anos.

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência mínima de 12 meses, contados a partir de 1 de Agosto de 2011, podendo ser revistas anualmente.

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### **Denúncia**

1 — O presente acordo de empresa não pode ser denunciado, antes de decorridos 10 meses após a data referida no 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 de empresa podem ser contratados com o carácter permanente ou a termo certo ou incerto.

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

#### Cláusula 6.<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 pode ser despedido, com aviso prévio de oito dias, logo que o titular se apresente e reocupe o lugar.

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

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

1 — Os bombeiros assalariados deverão ser capazes de desempenhar todas as missões dos corpos de bombeiros previstas no artigo 3.º do Decreto Lei n.º 247/2007, de 27 de Junho.

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

#### 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 1.º 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 que ser fundamentada e deve atender ao trabalho desenvolvido no seio da associação e na defesa dos seus objectivos.

### CAPÍTULO III

#### Carreira

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Promoções na carreira

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

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

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Escala 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 três anos.

3 — A aplicação de pena disciplinar 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 de-

sempenho 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 de empresa e na legislação do trabalho em geral, nomeadamente:

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

b) Colocar à disposição dos 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 a que, em caso de acidente ou doença profissional, sejam salvaguardados os interesses dos mesmos.

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

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

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

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1 — Atendendo à natureza da Associação, são deveres dos trabalhadores cumprir as orientações específicas estabelecidas neste acordo de empresa e na legislação do trabalho em geral, nomeadamente:

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

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

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

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

e) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

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

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

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

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

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

k) Cumprir com o serviço mínimo obrigatório de acordo com a portaria n.º 571/2007, 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 à associação sindical outorgante 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 condiciona-

lismos legais, bem como a publicar o mapa de horário dos seus trabalhadores, em local bem visível.

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

3 — Sem prejuízo do disposto no número um desta cláusula e do demais previsto neste acordo 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 — Poderá a Associação, 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 nem as 8 horas diárias.

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 horas de entrada e de 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 nela previstas.

4 — Quando o trabalhador regresse de um período de ausência ao serviço, independentemente do motivo, retomará sempre o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

#### Cláusula 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 de empresa.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e ao pagamento do trabalho suplementar nos termos do disposto neste de acordo colectivo e, subsidiariamente, nas disposições legais em vigor.

3 — Sempre que, durante o ano civil, o trabalhador preste mais de 242 horas de trabalho para além da duração do trabalho normal máximo anual, as horas para além destas serão pagas como trabalho suplementar nos termos do disposto na cláusula 41.<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 intitulado subsídio de isenção de horário de trabalho.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Banco de horas

1 — Nos termos previstos no artigo 208.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, e pelo prazo máximo de 12 meses, o período normal de trabalho previsto na cláusula 28.<sup>a</sup> do presente acordo de empresa, pode ser aumentado até 4 horas diárias e pode atingir 60 horas semanais, nunca ultrapassando porém as 200 horas por ano.

2 — O trabalho prestado em acréscimo do período normal de trabalho, nos termos do disposto no número anterior, será compensado com uma redução equivalente do tempo de trabalho.

3 — Para os efeitos dos números que antecedem o empregador deve comunicar aos trabalhadores a necessidade da prestação de trabalho, em período acrescido, com pelo menos 60 dias de antecedência.

4 — Compete ao trabalhador, no prazo de 30 dias após a comunicação prevista na cláusula anterior, fixar o período de tempo em que a redução do tempo de trabalho para compensar o trabalho prestado em acréscimo deve ter lugar.

5 — Se durante o prazo fixado, o trabalhador nada disser, a iniciativa prevista no número anterior, competirá à entidade patronal que deverá comunicar ao trabalhador o período de compensação do acréscimo de prestação com, pelo menos, 90 dias de antecedência.

#### Cláusula 35.<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 36.<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 37.<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 38.<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 39.<sup>a</sup>

##### Condições de prestação de trabalho suplementar

Os trabalhadores têm direito a recusar a prestação de trabalho suplementar com carácter de regularidade fora

das condições de obrigatoriedade previstas neste acordo colectivo.

#### Cláusula 40.<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 41.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1 — A remuneração do trabalho suplementar em dia de trabalho normal será igual à retribuição da hora normal acrescida de:

- a) Primeira hora em cada dia — 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 42.<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 43.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar em dia de descanso semanal, dia feriado e no dia de descanso complementar

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

2 — No entanto, este só poderá ser prestado em virtude de motivos ponderosos e graves ou motivos de força maior.

3 — A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal 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.

## 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 o *Rm* o valor da retribuição mensal em *N* o período normal de trabalho semanal a que o trabalhador estiver obrigado.

2 — Para o desconto de horas de trabalho, utilizar-se-á a mesma fórmula do 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>

##### Subsídio de férias e de Natal

Para além do disposto na lei geral do trabalho relativamente aos subsídios de férias e de Natal, estes subsídios beneficiarão sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador que tenha lugar até ao último dia do ano em que se vencerem.

#### Cláusula 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 — Este subsídio é também devido mesmo quando o trabalhador:

- a) Se encontre em gozo de férias;
- b) Se encontre no gozo de folgas de compensação;

c) Seja deslocado temporariamente para horário normal por interesse da Associação;

d) Se encontre no gozo de folga em dia feriado e de descanso semanal.

4 — Os trabalhadores que deixem de praticar o regime de turnos deixam de receber o respectivo subsídio.

5 — O subsídio de turno é pago 14 vezes por ano, ou seja, também será contabilizado no subsídio de férias e de Natal.

#### 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>

##### Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

- i) 1 de Janeiro;
- ii) 25 de Abril;
- iii) Sexta-Feira Santa;
- iv) 1.º 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 30 de Setembro.

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 adiamento ou interrupção das férias comprovadamente lhe causarem.

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

### Cláusula 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 — Em caso referido nos números anteriores, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, sem sujeição ao disposto no 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 gozadas até ao termo do seu 1.º trimestre.

6 — Se a cessação do impedimento ocorrer depois de 31 de Dezembro do ano em que se vencem as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a gozá-las no ano seguinte ao do impedimento, até ao dia 30 de Abril.

### Cláusula 58.<sup>a</sup>

#### Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação às férias e ao subsídio

1 — No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano de cessação, bem como ao 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 vinte e quatro horas subsequentes ao início da ausência, sendo que a justificação em data posterior terá que ser devidamente fundamentada;

c) O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas, salvo se a 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 retri-

buição 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 tra-

balhador 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.

## 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 subsídio de férias e de Natal.

## CAPÍTULO XII

### Formação profissional

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1 — A formação profissional é obrigatória.

2 — Os planos de formação profissional são organizados pela 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 — 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

**Bombeiro.** — Todos os elementos habilitados a desempenharem as tarefas e funções previstas nas missões dos corpos de bombeiros, previstas no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 247/2007, de 29 de Junho.

**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:

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:

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) Ministar 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) Ministar 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) Ministar 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) Ministar 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:

- 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) Escrever 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) Escrever 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:

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) Escriturar 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.** — O bombeiro estagiário tem como principal actividade diligenciar conhecer o funcionamento do corpo de bombeiros, as suas missões e tradições, bem como assimilar os conhecimentos, métodos de trabalho e técnicas que lhe forem sendo transmitidas,

e ainda integrar-se progressivamente na vida do corpo de bombeiros. Compete-lhe ainda:

a) Participar empenhadamente em todas as acções de formação e do estágio;

b) Executar correcta e rapidamente as tarefas que lhe forem cometidas;

c) Obter aproveitamento positivo em todos os módulos da formação;

d) Promover um relacionamento e usar de urbanidade com superiores e camaradas;

e) Ser assíduo e pontual;

f) Desempenhar a função de instruendo de dia, conforme o estabelecido em NEP.

#### Funções complementares

Para além das funções inerentes a cada uma das categorias da carreira de bombeiro, os subchefes, bombeiros de 1.ª classe, bombeiros de 2.ª classe e bombeiros de 3.ª classe podem, sem prejuízos daquelas, serem incumbidos cumulativamente do exercício de funções necessárias à actividade do corpo de bombeiros desde que estejam para elas devidamente habilitados:

a) Motorista;

b) Operador de comunicações;

c) Encarregado da logística;

d) Encarregado do serviço automóvel;

e) Mecânico;

f) Electricista auto;

g) Tripulante de ambulância;

h) Formador;

i) Mergulhador;

j) Nadador-salvador;

k) Administrativos;

l) Auxiliar de serviços gerais.

**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.

*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.

*Encarregado da logística.* — 1 — O encarregado da logística é genericamente responsável pelas existências da sua arrecadação e tem os seguintes deveres:

- a) Manter em perfeito estado de conservação, de limpeza e arrumação todas as instalações e materiais à sua responsabilidade;
- b) Não utilizar nem permitir que se utilizem os materiais da sua responsabilidade para fins distintos daqueles a que se destinam;
- c) Não permitir a saída ou utilização de qualquer material da sua arrecadação, sem a necessária autorização e registo;
- d) Proceder com regularidade à conferência e inventariação das existências;
- e) Registar em livro próprio todos os movimentos efectuados de forma individual e pormenorizada;
- f) Comunicar atempadamente ao comando a previsão das necessidades.

2 — Na nomeação de um encarregado da logística para impedimentos será dada preferência ao pessoal competente que se encontre por recomendação médica para serviços

moderados ou com percentagem de diminuição física impeditiva do serviço operacional.

3 — Um encarregado da logística pode ser responsável por mais do que uma arrecadação.

*Encarregado do serviço automóvel.* — 1 — O encarregado do serviço automóvel tem por competência:

- a) Tomar conhecimento, pelos motoristas, dos resultados dos ensaios diários das viaturas;
- b) Providenciar a substituição de viaturas que careçam reparação;
- c) Informar atempadamente os Serviços Logísticos dos actos que praticar ou de qualquer ocorrência excepcional que não tenha meios para resolver;
- d) Verificar frequentemente o estado de conservação, limpeza e funcionamento de viaturas e ferramentas;
- e) Retirar as ferramentas e os equipamentos amovíveis das viaturas que vão entrar na oficina, depositando-as na arrecadação competente;
- f) Instalar as ferramentas e os equipamentos nas viaturas que voltam ao serviço, na presença do motorista e de acordo com a relação da carga;
- g) Elaborar mapas de consumo de combustíveis e lubrificantes, quilómetros percorridos e horas de trabalho das viaturas e enviá-los à secretaria do comando até ao dia 5 do mês seguinte;
- h) Elaborar semanalmente o mapa de situação de viaturas.

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

*Mecânico.* — Ao mecânico compete:

- 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:

- 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.

*Tripulante de ambulância.* — Ao tripulante de ambulância de socorro compete:

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.

*Formador.* — Ao formador compete:

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.

*Mergulhador.* — Ao mergulhador compete:

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.

*Nadador-salvador.* — Ao nadador-salvador compete:

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

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

*Chefe de serviços administrativos.* — Ao chefe de serviços administrativos compete:

a) Coordenar, orientar e supervisionar as actividades desenvolvidas numa secção administrativa, designadamente

as relativas às áreas de pessoal, contabilidade, expediente, património e aprovisionamento, e outras de apoio instrumental à direcção;

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

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

d) Controla a assiduidade dos funcionários.

*Assistente administrativo principal.* — Ao assistente administrativo principal compete:

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

b) Executar operações de caixa;

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

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

e) Assegurar serviços de biblioteca;

f) Assegurar o serviço de centrais de telecomunicações;

g) Coordenar outros trabalhadores.

*Assistente administrativo.* — Ao assistente administrativo compete:

a) Desenvolver funções que se enquadrem em 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.

*Auxiliar de serviços gerais.* — Ao auxiliar de serviços gerais compete:

a) Assegurar a limpeza e conservação das instalações;



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

c) Auxiliar a execução de cargas e descargas;

d) Realizar tarefas de arrumação e distribuição;

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

## ANEXO II

### Carreira de oficial bombeiro

Índice 100 = € 485.

Categoria de oficial	Escalações			
	1	2	3	4
Oficial bombeiro superior . . . . .	225 € 1 091,25	230 € 1 115,50	235 € 1 139,75	
Oficial bombeiro principal . . . . .	210 € 1 018,50	215 € 1 042,75	220 € 1 067	
Oficial bombeiro de 1.ª classe . . . . .	195 € 945,75	200 € 970	205 € 994,25	
Oficial bombeiro de 2.ª classe . . . . .	170 € 824,50	180 € 873	190 € 921,50	195 € 945,75
Oficial bombeiro estagiário . . . . .	160 € 776	165 € 800,25	170 € 824,50	175 € 848,75

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.

(Em euros)

Categoria de bombeiro	Escalações							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Chefe . . . . .	775	825	875	900	930	960	1 000	1 050
Subchefe . . . . .	680	730	780	800	840	870	910	970
Bombeiro de 1.ª classe . . . . .	580	620	660	700	740	780	840	900
Bombeiro da 2.ª classe . . . . .	535	570	595	640	685	730	790	850
Bombeiro da 3.ª classe . . . . .	515	550	575	620	665	710	765	820
Bombeiro estagiário . . . . .	485							

(Em euros)

Administrativos	Escalações							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Chefe de serviços administrativos . . . . .	900	930	960	990	1 030	1 080	1 130	1 190
Assistente administrativo principal . . . . .	835	865	895	925	965	1 015	1 065	1 125
Assistente administrativo . . . . .	825	855	885	915	955	1 005	1 055	1 115
Operador de central . . . . .	525	555	585	615	660	710	740	810
Auxiliar de serviços gerais . . . . .	485	510	540	570	610	660	710	820

Entroncamento, 22 de Julho de 2011.

Pela Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários do Entroncamento:

*Filipe Rato da Graça*, presidente da direcção e mandatário.

*António Caetano Rodrigues*, vice-presidente e mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais:

*Sérgio Rui Martins Carvalho*, presidente e mandatário.

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

Depositado em 20 de Setembro de 2011, a fl. 117 do livro n.º 11, com o n.º 155/2011, 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

#### **Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Corticeira do Distrito de Lisboa — Cancelamento**

Por sentença proferida em 2 de Junho de 2011, transitada em julgado em 14 de Julho de 2011, no âmbito do processo n.º 2206/10.5TVLSB, que correu termos na 1.ª Vara Cível de Lisboa, 3.ª Secção, que o Ministério Público moveu contra o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Corticeira do Distrito de Lisboa, foi declarada a sua extinção, com

o fundamento de terem decorrido mais de seis anos sem que a associação sindical tivesse procedido à publicação dos membros da direcção, nos termos e para os efeitos previstos no artigo 456.º do Código do Trabalho.

Assim, nos termos do n.º 3 do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Corticeira do Distrito de Lisboa, efectuado em 22 de Julho de 1975, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## II — DIRECÇÃO

...

# ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I — ESTATUTOS

### **Associação Portuguesa de Empresas de Investimento — Alteração**

Alteração aprovada em assembleia geral, realizada em 8 de Setembro de 2011, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de Junho de 2011.

#### **Artigo 2.º**

#### **Âmbito e sede**

A Associação tem âmbito nacional e sede na Avenida de António Augusto de Aguiar, 148, 4.º, C, em Lisboa, podendo filiar-se em federações, uniões e outras associações de índole profissional, nacionais ou estrangeiras.

Registados em 23 de Setembro de 2011, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 64, a fl. 106 do livro n.º 2.

### **Federação Portuguesa de Transportes Cancelamento**

Por sentença proferida em 3 de Junho de 2011, transitada em julgado em 14 de Julho de 2011, no âmbito do processo n.º 2674/10.5TVLSB, que correu termos na 10.ª Vara Cível de Lisboa, 3.ª Secção, que o Ministério Público moveu contra a Federação Portuguesa de Transportes, foi declarada a sua extinção, com o fundamento de terem decorrido mais de seis anos sem que a associação de empregadores tivesse procedido à publicação dos membros da direcção, nos termos e para os efeitos previstos no artigo 456.º do Código do Trabalho.

Assim, nos termos do n.º 3 do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos da Federação Portuguesa de Transportes, efectuado em 6 de Agosto de 1990, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

### **Associação de Esteticismo Nacional Cancelamento**

Por sentença proferida em 7 de Junho de 2011, transitada em julgado, no âmbito do processo n.º 792/10.9TVPRT, que correu termos na 3.ª Vara Cível, 2.ª Secção, do Porto, que o Ministério Público moveu contra a Associação de Esteticismo Nacional, foi declarada a sua extinção, com o fundamento de terem decorrido mais de seis anos sem que a Associação tivesse procedido à 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 e para os efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos da Associação de Esteticismo Nacional, efectuado em 13 de Maio de 1992, com efeitos a partir da publicação do presente aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

### **Associação dos Profissionais do Ensino de Condução Automóvel — Cancelamento**

Por sentença proferida em 7 de Junho de 2011, transitada em julgado em 13 de Julho de 2011, no âmbito do processo n.º 872/10.0TVPRT, que correu termos na 4.ª Vara Cível, 2.ª Secção, do Porto, que o Ministério Público moveu contra a Associação dos Profissionais do Ensino de Condução Automóvel, foi declarada a sua extinção, com o fundamento de terem decorrido mais de seis anos sem que a Associação tivesse procedido à 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 e para os efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos da Associação dos Profissionais do Ensino de Condução Automóvel, efectuado em 15 de Maio de 1990, com efeitos a partir da publicação do presente aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## II — DIRECÇÃO

### **Associação Empresarial de Amarante**

Eleição em 5 de Novembro de 2010 para o mandato de três anos.

#### **Direcção**

Presidente — Luís Miguel Magalhães Ribeiro.

Vice-presidente — Alexandra Maria Mota Melo Magalhães.

Directora financeira — Paula Alexandra Ribeirinha Nunes Freitas Carvalho.

Vogais:

Pedro André Gonçalves Sousa Cerqueira.

Pedro Joaquim Catão Santos.

### **ANTRAM — Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercado-rias — Rectificação.**

Verificando-se divergência entre o texto objecto de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 2011, e o texto enviado para publicação relativamente à identificação de um dos membros da direcção da ANTRAM, eleita em 21 de Dezembro de 2010, procede-se à sua rectificação.

Assim, onde se lê «TORRESTIR — Transportes Nacionais e Internacionais, S. A., sócio n.º 3145, representada por Fernando Domingos.» deve ler-se «TORRESTIR — Transportes Nacionais e Internacionais, S. A., sócio n.º 3145, representada por Fernando Domingos Moreira Torres.»

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I — ESTATUTOS

...

### II — ELEIÇÕES

...

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### I — CONVOCATÓRIAS

#### **Águas de Valongo, 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 (Direcção Regional do Porto), ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º, e recebida na

Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 19 de Setembro de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Águas de Valongo, 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, de que no dia 20 de Dezembro de 2011 realizar-se-á na empresa abaixo identificada o acto eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro:

Empresa — Águas de Valongo, S. A.

Morada — Avenida de 5 de Outubro, 306, 4440-503 Valongo.»

### **SKELT — Metalomecânica, 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 pelos trabalhadores, 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 19 de Setembro de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa SKELT — Metalomecânica, S. A.:

«Nos termos e para efeitos do n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, os trabalhadores informam VV. Ex.<sup>as</sup> de que vai levar a efeito a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho (SST) da empresa SKELT — Metalomecânica, S. A., situada na Rua da Rainha, 340, 4411-901 São Félix da Marinha, Vila Nova de Gaia, no dia 14 de Dezembro de 2011.»

Seguem-se as assinaturas de 52 trabalhadores.

### **Caetano Tecnih Squadra, L.<sup>da</sup>**

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 dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte, 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 20 de Setembro de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Caetano Tecnih Squadra, L.<sup>da</sup>:

«Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, comunicamos de que no dia 16 de Dezembro de 2011 realizar-se-á na empresa Caetano Tecnih Squadra, L.<sup>da</sup>, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SST.»

### **Câmara Municipal de Seia**

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, Direcção Regional da Guarda, 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 20 de Setembro de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Seia:

«Pela presente comunica-se a VV. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 182.º do regulamento da Lei n.º 59/2008 (anexo II), de que no dia 25 de Novembro de 2011 realizar-se-á na autarquia abaixo identificada o acto eleitoral com vista à eleição do representante dos trabalhadores para a SHST, conforme disposto no artigo 226.º da supracitada lei:

Autarquia — Câmara Municipal de Seia.

Morada — Largo do Dr. Borges Pires.»

### **Câmara Municipal de Trancoso**

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, Direcção Regional da Guarda, 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 20 de Setembro de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Trancoso:

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 182.º do regulamento da Lei n.º 59/2008 (anexo II), de que no dia 25 de Novembro de 2011 realizar-se-á na autarquia abaixo identificada o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST, conforme disposto no artigo 226.º da supracitada lei:

Autarquia — Câmara Municipal de Trancoso.

Morada — Praça do Município.»

### **Câmara Municipal de Gouveia**

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, Direcção Regional da Guarda, 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 20 de Setembro de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança,

higiene e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Gouveia:

«Pela presente comunica-se a V. Ex.<sup>a</sup>, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 182.º do regulamento da Lei n.º 59/2008 (anexo II), de que no dia 25 de Novembro de 2011 realizar-se-á na autarquia abaixo identificada o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST, conforme disposto no artigo 226.º da supracitada lei:

Autarquia — Câmara Municipal de Gouveia.  
Morada — Avenida de 25 de Abril.»

### **RESINORTE — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, 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 da Indústria e da Energia, 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 14 de Setembro de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho na empresa RESINORTE — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, S. A.:

«Pela presente comunicamos a V. Ex.<sup>a</sup>, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 27.º da secção II da Lei

n.º 102/2009, de 10 de Setembro, de que no dia 20 de Dezembro de 2011 realizar-se-á na RESINORTE — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, S. A., com sede social no Apartado 27, 4890-166 Celorico de Basto, com o CAE 90020, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.»

### **Câmara Municipal de Manteigas**

Nos termos da alínea a) do artigo 182.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local — STAL ao abrigo do n.º 3 do artigo 182.º da lei supracitada e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 20 de Setembro de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da Câmara Municipal de Manteigas:

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 182.º do regulamento da Lei n.º 59/2008 (anexo II), de que no dia 25 de Novembro de 2011 realizar-se-á na autarquia abaixo identificada o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SST, conforme o disposto no artigo 226.º da supracitada lei:

Autarquia — Câmara Municipal de Manteigas.  
Morada — Rua do 1.º de Maio.»

## **II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES**

### **SOPORCEL — Sociedade Portuguesa de Papel, S. A.**

Eleição realizada em 9 de Setembro de 2011, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2011.

Efectivos:

Aurélio João Cardoso Pereira, cartão de cidadão n.º 08607422.

Bruno Marcelo Paquete Oliveira Simões Manique, cartão de cidadão n.º 07447846.

Henrique Manuel Freitas de Almeida, cartão de cidadão n.º 04251238.

Humberto Nunes, cartão de cidadão n.º 15255852.

Orlando Manuel Pedrosa Ribeiro, cartão de cidadão n.º 7807118.

Suplentes:

António Manuel Alguilar Marques, cartão de cidadão n.º 7315803.

David Bruno Marques Ferraz, cartão de cidadão n.º 12364346.

Hélder Manuel Mota Ereira, cartão de cidadão n.º 11067955.

Joaquim Dias Fernandes, cartão de cidadão n.º 7638833.

Luís Filipe Barros Caldeira, cartão de cidadão n.º 7340674.

Registados em 22 de Setembro de 2011, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, sob o n.º 104, a fl. 59 do livro n.º 1.

José Dionísio — bilhete de identidade n.º 4939431, de 23 de Janeiro de 2004, do arquivo de identificação de Setúbal.

Registados em 23 de Setembro de 2011, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, sob o n.º 105, a fl. 59 do livro n.º 1.

### **Carl Zeiss Vision Portugal, S. A.**

Eleição realizada em 9 de Setembro de 2011, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de Junho de 2011.

#### **Efectivos:**

Carlos Alexandre Santos Cardoso — bilhete de identidade n.º 11897665, de 28 de Agosto de 2008, do arquivo de identificação de Setúbal.

Ilídio Alves Gonçalves — bilhete de identidade n.º 2007957, de 19 de Novembro de 2009, do arquivo de identificação de Setúbal.

#### **Suplentes:**

Manuel Jacinto Garrido Andrade — bilhete de identidade n.º 4677735, de 6 de Junho de 2003, do arquivo de identificação de Setúbal.

### **Roca Torneiras, S. A.**

Eleição realizada em 6 de Setembro de 2011, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de Junho de 2011.

#### **Efectivos:**

Vasco Anastácio Leitão Pombo.  
Fernando António Pereira Marques.

#### **Suplentes:**

Ricardo José Ferreira Cardetas.  
Paulo Jorge Nogueira Soares.

Registados em 22 de Setembro de 2011, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 103, a fl. 59 do livro n.º 1.

