

XIV	Caixeiro-chefe de secção, Operador-encarregado (super.), Encarregado de armazém (com.), Correspondente em línguas estrangeiras (esc.), Encarregado (elect.), Motorista de pesados (rod.), Encarregado de metalúrgicos (met), Mestre (cost.), Encarregado de secção (c. civil), Encarregado de secção (marc.), Chefe de snack e Encarregado de Hotelaria, Comprador.	682,00	687,00	694,00
XV	Caixeiro-encarregado, Encarregado de loja (super.), Encarregado de caixa, (super.), Encarregado de portaria (super.), Inspector de vendas (com), Chefe de secção (esc.), Guarda-Livros (esc.), Encarregado geral (c. civil), Encarregado geral (marc.), Desenhador-projectista e medidor-orçamentista-coordenador (t. des.), Operador de informática de 1.ª e Preparador informático de dados de 1.ª (inf.).	746,00	751,00	758,00
XVI	Chefe de vendas, Chefe de compras, Encarregado geral (com.), Chefe de serviços, Chefe de contabilidade, Tesoureiro (esc.), Analista de informática, programador de informática e monitor de informática (inf.).	833,00	838,00	846,00
XVII	Gerente comercial (com.), Chefe de escritório (esc.).	899,00	905,00	912,00

A tabela I aplicar-se-á à empresa em que a média de IRC fixado nos últimos 3 anos seja inferior a 1000 €.

A tabela II aplicar-se-á à empresa em que a média de IRC fixado nos últimos 3 anos seja igual ou superior a 1000 € e inferior a 3000 €.

A tabela III aplicar-se-á à empresa em que a média de IRC fixado nos últimos 3 anos seja igual ou superior a 3000 €.

No caso das empresas tributadas em IRS as tabelas a considerar das alíneas anteriores serão as que resultariam da aplicação da categoria C da taxa por que estes seriam tributados em sede de IRC.

Quando o IRC ou o IRS não tenham sido fixadas, as empresas serão incluídas provisoriamente na tabela I, salvo tratando-se de empresas pertencentes a grandes grupos empresariais nacionais ou transnacionais.

As empresas tributadas pelo regime simplificado, e enquanto se mantiverem nessa situação, serão incluídas na tabela I.

Em caso de dúvida competirá à entidade patronal fazer prova dos valores de inclusão nas respectivas tabelas.

Setúbal, 29 de Junho de 2016.

Pela Associação do Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Setúbal:

*Francisco Joaquim da Conceição Carriço Pedro*, na qualidade de presidente.

*Vítor Manuel Barroso Marujo*, na qualidade de vice-presidente.

Pela Associação de Comércio, Indústria e Serviços do Barreiro e Moita:

*Rogério Vieira Pinheiro*, na qualidade de mandatário.

*Sérgio Paulo Gouveia Rodrigues Palma*, na qualidade de mandatário.

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

*Fernando José Coelho Pais* - na qualidade de mandatário.

*Susana Cristina Silva Pereira* - na qualidade de mandatária.

Pelo STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal:

*Fernando José Coelho Pais* - na qualidade de mandatário.

*Susana Cristina Silva Pereira* - na qualidade de mandatária.

Depositado em 19 de julho de 2016, a fl. 196 do livro n.º 11, com o n.º 107/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## Acordo de empresa entre a Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Vila Real de Santo António e o SNBP - Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais

### CAPÍTULO I

#### Âmbito, vigência, denúncia e revisão

##### Cláusula 1.ª

##### Âmbito

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

2- O presente acordo é vertical e obriga, por um lado, a Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Vila Real de Santo António, com o CAE 84250, e por outro lado, 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 43 trabalhadores, estando as categorias profissionais abrangidos pelo mesmo descritos nos anexos I, II e III.

##### Cláusula 2.ª

##### Vigência

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

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

a partir de 1 de Janeiro de 2017, podendo ser revistas anualmente.

### Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### Denúncia

1- O presente acordo coletivo não pode ser denunciado, antes de decorridos 10 meses após a data referida no número 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 poder-se-á dar início ao processo de revisão.

3- A denúncia deverá ser acompanhada de proposta escrita das cláusulas que se pretenda rever, através de carta registada com aviso de receção, ou outra forma comprovadamente aceite.

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, pela mesma via, nos 30 dias seguintes à receção da proposta.

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

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 4.<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 sem termo ou a termo certo ou incerto.

2- Consideram-se sem termo os trabalhadores admitidos para exercerem funções com carácter de continuidade e sem previsão de término do contrato.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1- A admissão de trabalhadores sem termo poderá contemplar um período experimental com a duração de noventa

dias, salvo para quadros e chefias em que poderá tal prazo ser alargado até duzentos e quarenta dias.

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

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

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

#### Cláusula 7.<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 ato de admissão, conhecimento expresso por escrito de que o seu contrato pode cessar, com aviso prévio de 15 dias, logo que o titular se apresente e reocupe o lugar o que se considera feito pela justificação dada à aposição do termo.

3- No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço para além do termo previsto para o seu contrato 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 248/2012, de 21 de Novembro de 2012.

2- Os bombeiros assalariados serão enquadrados funcionalmente de harmonia com as funções do anexo I.

3- A direção pode, quando o interesse da associação o exija, encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na atividade contratada desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

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

#### 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 respetivas atribuições;

b) As dotações de efetivos por categoria são feitas anualmente através dos respetivos orçamentos tendo em conta o desenvolvimento da carreira dos bombeiros.

c) À data de assinatura deste acordo, considera-se o quadro de pessoal vigente o constante do anexo II.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Ingresso

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

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Acesso

1- A progressão na carreira faz-se por promoção precedida por concurso, mediante proposta do comando, e desde que existam vagas para integrar no quadro de pessoal ou decisão expressa da direção para integração como supranumerário.

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

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

a) Desempenho adequado;

b) Tempo mínimo de serviço efetivo na categoria imediatamente inferior;

c) Existência de vaga.

4- A progressão horizontal na categoria não carece de concurso, mas depende sempre de informação positiva no processo anual de avaliação.

5- Salvo situações de inexistência de informação de avaliação anual positiva, o tempo máximo de permanência em cada escalão é de 3 (três) anos.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Bons serviços e mérito excecional

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

2- A proposta para a sua atribuição tem que ser fundamentada e deve atender ao trabalho desenvolvido no seio da associação e na defesa dos seus objetivos.

### 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 respetivas categorias.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Escalão de promoção

1- A promoção à categoria superior da respetiva carreira, faz-se para o primeiro escalão da categoria para a qual se faz a promoção, e independentemente da remuneração que venha já auferindo, que manterá se for superior.

2- A aplicação de pena disciplinar superior a repreensão registada é impeditiva de apresentação a concurso para promoção à categoria superior, pelo prazo de dois anos.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Progressão

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

2- A mudança de escalão depende sempre da avaliação do desempenho e da permanência no escalão imediatamente anterior pelo período de 3 anos.

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

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Condições excecionais de progressão

1- O período de três anos previsto no número dois do artigo anterior pode, mediante decisão da direção, ser reduzido de um ou mais anos em função de bons serviços prestados ou em especiais situações de mérito, respetivamente.

2- Pode, também, a direção decidir a progressão horizontal em mais de um escalão.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Formalidades

1- A progressão na carreira é feita de acordo com a legislação em vigor e é objeto de avaliação de desempenho tendo por base os objetivos definidos pela associação, ouvido o SNBP - Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais.

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>

##### Salvaguarda de direitos

1- O presente acordo de empresa é aplicável a todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas neste acordo, salvaguardando-se os direitos adquiridos em matéria salarial até à respetiva 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 19.<sup>a</sup>

**Deveres da entidade patronal**

São deveres da direção da associação cumprir as orientações específicas estabelecidas no acordo de empresa e na legislação do trabalho em geral, desde que se encontrem salvaguardadas as exigências do serviço, 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 trabalhadores 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 atos ilícitos ou que violem normas de segurança;
- e) Facultar às associações sindicais, todas as informações e esclarecimentos quanto à aplicação do presente acordo de empresa;
- f) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que este o solicite;
- g) Sempre que haja condições e possibilidades materiais, pôr à disposição dos trabalhadores da associação, instalações adequadas, para reuniões gerais de trabalhadores desta, que visem os seus interesses laborais;
- h) Fixar os objetivos individuais em conjunto com o bombeiro tendo em vista a sua avaliação de desempenho.

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**Higiene e segurança**

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

2- O seguro deverá abranger o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso para o trabalho, nos termos da lei.

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

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

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**Deveres dos trabalhadores**

1- Atendendo à natureza das Associações Humanitárias de Bombeiros Voluntários, são deveres dos trabalhadores cumprir as orientações específicas estabelecidas no acordo de empresa e na legislação do trabalho em geral, nomeadamente:

- a) Cumprir e fazer cumprir as ordens e determinações da direção da associação e dos seus superiores hierárquicos;

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

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

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

- e) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

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

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

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

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

- j) Colaborar na resolução 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) Manter atualizada a sua formação profissional para adequada prossecução do exercício das suas tarefas, nomeadamente e sem prejuízo de outros, os cursos de TAT e, sempre que possível, de TAS.

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

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

- b) Colaborar na preparação e tratar com correção todos os trabalhadores 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 lhes sejam apresentadas.

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**Garantia dos trabalhadores**

É vedado à associação:

- a) Despedir o trabalhador sem justa causa;

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

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

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

- e) Transferir o trabalhador de forma definitiva para outro local de trabalho fora da zona de atuação própria do corpo de bombeiros;

- f) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria, salvo nos casos previsto na Lei Geral;

- g) Efetuar na remuneração do trabalhador qualquer desconto que não seja imposto pela lei ou não tenha autorização



do interessado;

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

#### Cláusula 23.<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 atuação própria do Corpo de Bombeiros.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Quotização sindical e atividade sindical**

1- A entidade patronal obriga-se a cobrar e a enviar mensalmente às associações sindicais outorgantes as quantias provenientes da quotização sindical dos trabalhadores que por escrito tenham autorizado o respetivo desconto, até o dia 20 do mês seguinte àquele a que reportam.

2- O representante dos trabalhadores eleito tem direito à dispensa para o exercício da atividade sindical, de cerca de 60 horas anuais.

#### Cláusula 25.<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 26.<sup>a</sup>

##### **Horário de trabalho, definição e princípios**

1- Compete à direção da associação estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com o número seguinte e dentro dos condicionalismos legais, bem como a publicar o mapa de horário dos seus trabalhadores, em local bem visível.

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

3- Sem prejuízo do disposto no número um desta cláusula e do demais previsto neste acordo coletivo, se pela associação ou pelo trabalhador surgirem situações pontuais e devidamente justificadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao período normal de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio entre as partes.

4- O disposto no número anterior não prejudica a possibilidade de a direção da associação alterar o horário de trabalho de um ou mais trabalhadores, em virtude de situações imponderáveis, nomeadamente doença de outros trabalhadores ou situações relacionadas com emergências no âmbito da

proteção civil, desde que o fundamento e a alteração não se prolongue por mais de dez dias, período este que pode ser prorrogado até 30 dias.

5- Havendo na associação trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre esse facto em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a respetiva vida familiar, desde que tal seja possível.

6- Em função da natureza das suas atividades, podem os serviços da associação adotar uma ou, simultaneamente mais do que uma das seguintes modalidades de horário:

- a) Horário rígido;
- b) Trabalho por turnos;
- c) Isenção de horário.

7- A associação e os seus trabalhadores, ouvido o SNBP, podem acordar, em documento escrito e assinado pelas partes, quanto à organização do período normal de trabalho, instituindo Bancos de Horas e definindo a sua utilização, prevalecendo este acordo sobre qualquer outra forma de organização.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Período normal de trabalho**

O período normal de trabalho, a sua organização e os horários de trabalho serão organizados de acordo com o disposto neste acordo de empresa, nomeadamente na sua cláusula 40.º infra, e no já assinado Acordo de Utilização de Banco de Horas.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Horário rígido**

Entende-se por horário rígido aquele que exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários distintos, manhã e tarde, com hora de entrada e saída fixa, separadas por um intervalo de descanso.

#### Cláusula 29.<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 30.<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 número 2, do artigo 368.º do Código do Trabalho.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**Organização das escalas de turnos**

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

2- As escalas de turnos são organizadas mensalmente e serão afixadas até ao 20.º dia do mês anterior.

3- As escalas de turno rotativas só poderão prever mudanças de turno após os períodos de descanso semanal nelas previstas.

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

5- A direção pode delegar no comandante a organização das escalas mensais de turno e os horários de trabalho com descanso rotativo, devendo o mesmo, na prossecução desta tarefa, respeitar todos os normativos aplicáveis.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

**Regime de substituição**

1- Compete às chefias assegurar que a respetiva equipa se mantenha completa, pelo que lhes caberá promover as diligências necessárias, nos termos dos números seguintes.

2- Uma vez esgotadas todas as hipóteses de utilização de trabalhadores eventualmente disponíveis, as faltas poderão ser supridas com recurso a trabalho suplementar.

3- Quando houver que recorrer a trabalho suplementar, o período a cobrir deve ser repartido pelos trabalhadores titulares dos horários de trabalho que antecedem ou sucedem àquele em que a falta ocorrer, salvo se outra forma de procedimento for acordada entre a direção da associação e os seus trabalhadores.

4- A aplicação da regra enunciada no número anterior deve ser feita sempre que possível, por recurso a um trabalhador que no período em causa não esteja em dia de descanso ou em gozo de folga de compensação.

Cláusula 33.<sup>a</sup>

**Folga de compensação**

1- Pela prestação de trabalho nos dias de descanso semanal obrigatório fixados nas escalas de turnos, os trabalhadores têm direito a gozar igual período de folga de compensação num dos três dias úteis seguintes.

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

Cláusula 34.<sup>a</sup>

**Trabalho suplementar - Princípios gerais**

1- Considera-se trabalho suplementar, o prestado fora do

período normal de trabalho diário e semanal, excetuando-se o trabalho desenvolvido em situação de emergência.

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

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

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

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

c) Quando a gestão dos recursos disponíveis torne necessária essa prestação.

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

Cláusula 35.<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 de empresa.

Cláusula 36.<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 37.<sup>a</sup>

**Remuneração do trabalho suplementar**

1- A remuneração do trabalho suplementar em dia de trabalho normal será a retribuição da hora normal com os legais acréscimos previstos.

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 38.<sup>a</sup>

**Trabalho noturno**

Considera-se noturno o trabalho prestado entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

Cláusula 39.<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 obrigatório confere direito a um acréscimo de 50 % 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 em dia de descanso semanal complementar confere direito a um acréscimo de 50 % sobre a remuneração do trabalho normal.

5- A prestação de trabalho suplementar em dia feriado confere direito, em alternativa, a um acréscimo de 50 % sobre a remuneração do trabalho normal.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Banco de Horas**

1- Por acordo escrito entre o empregador e os trabalhadores envolvidos poderá ser instituído um horário de trabalho em regime de banco de horas.

2- Acordada já, com efeitos a partir de 1 de Outubro de 2015, e adoptada também no âmbito do presente acordo de empresa, a seguinte organização do horário de trabalho no regime de banco de horas:

a) Os bombeiros prestarão o seu trabalho, inseridos em 4 turnos permanente total, uma vez que é prestado nos sete dias da semana e em dois períodos diários sucessivos, os quais têm o seguinte período de funcionamento:

Turno 1: 8h00 às 20h00

Turno 2: 20h00 às 8h00

b) Ao fim de quatro semanas repete-se a rotação iniciada com a primeira semana;

c) Deste modo, os bombeiros realizam a cada 4 semanas, 8 horas de excesso de carga horária, tendo como período referencial as referidas 4 semanas e o período semanal de trabalho de quarenta horas;

d) O excesso de carga horária prestado (crédito de 8 horas) é compensado com a redução equivalente do tempo de trabalho em períodos de 12 horas a que respeita, nos noventa dias subsequentes à sua realização;

e) Quando o bombeiro pretenda beneficiar do crédito de horas na totalidade ou em parte, deverá requerer o seu gozo à direção, a qual ouvirá o Sr. Comandante que dará despacho de concordância ou de não concordância, com a antecedência de seis dias, salvo se outra inferior for acordada ou em caso de força maior devidamente justificado;

f) Na impossibilidade de redução do tempo de trabalho nos cento e vinte dias subsequentes à sua realização, as 8 horas de trabalho extraordinárias serão retribuídas com acréscimo remuneratório legalmente previstos;

g) O tempo gozado no âmbito do presente regime de banco de horas, corresponde para todos os efeitos legais, como trabalho efetivo;

h) O horário de trabalho prestado para além deste e que, simultaneamente, configure trabalho extraordinário, será remunerado nos termos da Lei Geral do Trabalho, exceto se o trabalhador optar por introduzir as referidas horas, no seu banco de horas;

i) Aos trabalhadores será sempre abonado mensalmente, o subsídio de refeição correspondente a 22/23 dias de trabalho (consoante o número de dias de cada mês);

j) O trabalhador tem direito anualmente a 22 dias úteis de férias;

k) A marcação das férias é feita até ao máximo de quatro períodos, da seguinte forma:

a) Um período mínimo de onze dias úteis.

b) Os restantes dias de férias podem ser divididos até ao máximo de três períodos marcados em dias úteis.

c) Por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador ou por motivos de serviço devidamente fundamentados, pode ser acordado uma outra forma de marcação de férias.

d) As férias tem início no turno de serviço.

e) Após o período de férias o trabalhador entra ao serviço obrigatoriamente no início do turno a que pertence.

f) Até ao dia 10 de cada mês, a empregadora afixará no local habitual o saldo de horas existente no Banco de Horas para cada um dos trabalhadores, com referência ao último dia do mês anterior.

## CAPÍTULO VI

### **Local de trabalho**

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Local de trabalho habitual**

Considera-se local de trabalho habitual a zona de atuação própria do Corpo de Bombeiros onde o trabalho deve ser prestado ou que resulte da natureza ou serviço ou das circunstâncias do contrato.

#### Cláusula 42.<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- As deslocações motivadas por formação a realizar por indicação da direção são compensadas nos termos deste artigo.

3- Verificando-se uma deslocação em serviço, seja em território nacional, seja no estrangeiro, o trabalhador tem direito ao pagamento das horas suplementares correspondentes ao trabalho, trajeto e esperas efetuadas fora do horário e ainda, quando tal se mostre necessário por indicação da direção da associação, a alimentação e alojamento, nos termos anualmente aprovados por esta.

4- As horas suplementares correspondentes a trajetos e esperas previstas no número 2 não contam para os limites de tempo de trabalho suplementar previstos neste modelo de acordo de empresa.

## CAPÍTULO VII

### **Retribuição**

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**Conceitos de retribuição**

1- A remuneração base é determinada pela categoria e escalão em que o assalariado está posicionado, nos termos do quadro remuneratório do anexo III deste acordo de empresa.

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, a pagar nos termos fixados no acordo de Banco de Horas.

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 44.<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 número 1.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**Estrutura indiciária**

A remuneração mensal correspondente a cada categoria e escalão referencia-se de acordo com o anexo III.

Cláusula 46.<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 corresponderão à retribuição do trabalhador no momento do seu vencimento.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**Subsídio de turno**

1- A remuneração base mensal dos trabalhadores que laborem em regime de turnos rotativos diurnos e noturnos, é acrescida de um subsídio mensal de valor mínimo de 7 % da mesma, ou de valor acordado em sede de negociação entre as partes.

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

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

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**Prémio de formação**

O trabalhador que preste serviços efetivos de formação na associação ou em outras instituições em representação daquela, e desde que devidamente autorizado para tal, tem direito ao pagamento de um prémio de formação, em valor a acordar entre as partes, quando, do exercício desta função, resulte um proveito para a associação.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**Atualização remuneratória**

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

CAPÍTULO VIII

**Suspensão da prestação de trabalho**

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**Feriados**

São feriados obrigatórios os previstos na lei.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**Férias**

1- Os trabalhadores têm direito a um período anual de férias remuneradas de 22 dias úteis, sem prejuízo de outros regimes mais favoráveis que venham a ser fixados por lei.

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 efetividade de serviço.

3- A marcação do período de férias, deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal, ou, sendo caso disso, nos termos fixados no Acordo de Utilização do Banco de Horas.

4- Na falta de acordo o período de férias será marcado pela direção da associação em qualquer período do ano, salvaguardando-se, pelo menos, um período de dez dias seguidos entre os dias 1 de Maio e 31 de Outubro.

5- 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.

6- A contagem da duração das férias será feita por dias úteis.

7- Na marcação das férias, que deverá ocorrer até 31 de Março de cada ano, serão, sempre que possível, tomados em consideração os interesses dos diversos trabalhadores do mesmo agregado familiar que trabalhem na associação.

8- Será elaborado um mapa de férias, que a direção da associação afixará nos locais de trabalho até 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.



Cláusula 52.<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 direção da associação poderá interromper o gozo das férias do trabalhador e convocá-lo, nos termos da lei, a comparecer no serviço desde que, haja fundamento e com vista a evitar riscos e danos diretos sobre pessoas e equipamentos, bem como prejuízo do serviço.

3- A direção da associação poderá também determinar o adiamento das férias, nos casos e nos termos previstos no número anterior.

4- O novo período de férias ou o período não gozado, será marcado por acordo entre o trabalhador e a direção da associação.

5- Não havendo acordo, a marcação será feita de acordo com o estabelecido no número 4 da cláusula anterior, com as devidas adaptações.

6- Se a direção da associação não fizer a marcação nos termos referidos no número anterior, caberá ao trabalhador escolher o período de férias, devendo, porém, indicá-lo à associação com a antecedência mínima de quinze dias.

7- A entidade patronal indemnizará o trabalhador dos prejuízos que o adiantamento ou interrupção das férias comprovadamente lhe causarem.

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

Cláusula 53.<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 à direção da associação.

2- Quando se verificar a situação de doença, o trabalhador deverá comunicar à direção da associação o dia do início da doença, bem como o seu termo.

3- A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar ou médico do Serviço Nacional de Saúde.

4- Em caso referido nos números anteriores, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador.

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 54.<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 respetivo subsídio.

2- O período de férias a que se refere o número anterior, ainda que não gozado, conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**Exercício de outra atividade durante as férias**

1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra atividade remunerada, salvo se já a vier exercendo cumulativamente ou a direção da associação o autorizar a isso.

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

Cláusula 56.<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 respetivos tempos serão adicionados para determinação e registo dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3- O somatório da ausência a que se refere o número anterior, caduca no final de cada ano civil, iniciando-se no novo ano nova contagem.

4- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**Comunicação e prova das faltas**

1- Além das normas específicas sobre a matéria, a comunicação e a prova sobre faltas justificadas, deverá obedecer às disposições seguintes:

a) As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com antecedência mínima de cinco dias;

b) Quando imprevistas, as faltas justificáveis serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal nas 24 horas subsequentes ao início da ausência, sendo que a justificação em data posterior terá que ser devidamente fundamentada;

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

Cláusula 58.<sup>a</sup>

**Faltas justificadas**

1- São faltas justificadas as ausências que se verificarem

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.

2- São, assim, consideradas justificadas as faltas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos do artigo 251.º;
- c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos do artigo 91.º;
- d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
- e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos dos artigos 49.º, 50.º ou 252.º, respetivamente;
- f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;
- g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos do artigo 409.º;
- h) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;
- i) A autorizada ou aprovada pelo empregador;
- j) A que por lei seja como tal considerada.

#### Cláusula 59.<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 coletiva dos trabalhadores nos termos do artigo 409.º do Código do Trabalho;
- b) As faltas dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença;
- c) As faltas dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- d) A prevista no artigo 252.º (assistência a membro do agregado familiar) do Código do Trabalho;
- e) As que sejam por lei consideradas justificadas, nos termos da alínea j) do número 2 do artigo 249.º do Código do Trabalho, quando excedam 30 dias por ano;
- f) As autorizadas ou aprovadas pela direção da associação.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam sempre perda da retribuição cor-

respondente ao período de ausência, o qual não será contado na antiguidade do trabalhador.

2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior, abrangerá todos os dias de descanso ou feriado imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta, constituindo tais faltas infração grave.

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

- a) Sendo superior a 60 minutos e para início do trabalho diário, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;
- b) Sendo superior a 30 minutos, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

4- As falsas declarações relativas à justificação das faltas e as faltas injustificadas podem constituir justa causa de despedimento nos termos do disposto no artigo 351.º do Código do Trabalho.

#### Cláusula 61.<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 ou qualquer regime mais favorável que, quanto às mesmas, venha a ser previsto na lei.

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

- a) Por renúncia de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano da admissão;
- b) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, dentro dos limites previstos no artigo 204.º do Código do Trabalho.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1- Sem prejuízo do disposto nos números 2 e 3 do artigo 317.º do Código do Trabalho, espelhados nos números 2 e 3 da presente cláusula, a entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O trabalhador tem direito a licença sem retribuição de duração superior a 60 dias para frequência de curso de formação ministrado sob responsabilidade de instituição de ensino ou de formação profissional, ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico, ou para frequência de curso ministrado em estabelecimento de ensino.

3- Em situação prevista no número anterior, o empregador pode recusar a concessão de licença:

- a) Quando, nos 24 meses anteriores, tenha sido proporcionada ao trabalhador formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim;
- b) Em caso de trabalhador com antiguidade inferior a três anos;

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

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

e) Em caso de trabalhador incluído em nível de qualificação de direcção, chefia, quadro ou pessoal qualificado, quando não seja possível a sua substituição durante o período da licença, sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa.

4- O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

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

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

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

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

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Suspensão temporária do contrato de trabalho

1- Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto respeitante ao trabalhador que não lhe seja imputável e se prolongue por mais de um mês, nomeadamente, doença ou acidente, mantendo-se o direito ao lugar, antiguidade e demais regalias, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os direitos e obrigações que pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

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

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

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

5- Nos casos em que sobrevenha decisão condenatória que aplique medida privativa da liberdade superior a 6 (seis) meses, o impedimento considerar-se-á definitivo e o contrato caducará.

6- 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 64.<sup>a</sup>

##### Comissão de serviço

1- Pode ser exercido em comissão de serviço cargo de comandante ou equivalente, diretamente 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 65.<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 direta ou indiretamente através da respetiva direcção da associação e através do processo disciplinar respetivo, podendo aplicar aos trabalhadores uma das seguintes penas:

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

## CAPÍTULO XI

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Causas de cessação

3- 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;
- e) Despedimento coletivo.

4- É proibido à direcção da associação promover o despedimento sem justa causa, ou por motivos políticos, ideológicos ou religiosos, ato que será nulo de pleno direito.

5- Cessando o contrato de trabalho por qualquer causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço efetivamente prestado no ano da cessação e igual montante de subsídio de férias e de Natal.

## CAPÍTULO XII

### Formação profissional

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1- A formação profissional é obrigatória.

2- Os planos de formação profissional são organizados pela direção da associação, por proposta do comando e deverão respeitar as necessidades da zona de atuação própria do corpo de bombeiros, a carga horária de formação, os módulos e conhecimentos adequados à promoção e progressão nas carreiras e a valorização profissional, no âmbito da legislação geral do trabalho e da legislação específica do sector.

3- As ações de formação podem ser ministradas durante o horário de trabalho ou fora do mesmo.

4- Sempre que o trabalhador adquire nova qualificação profissional ou grau académico, por aprovação em curso profissional, ou escolar com interesse para a associação, tem preferência no preenchimento de vagas ou na carreira que corresponde a formação ou educação adquirida.

5- A formação obtida pelo trabalhador no âmbito do voluntariado, será sempre relevante para todos os efeitos, no âmbito da relação laboral existente entre o trabalhador e a associação.

6- O trabalhador tem direito a licenças de formação sem retribuição nos termos do disposto no artigo 317.º do Código do Trabalho.

## ANEXO I

### Conteúdos funcionais

#### Bombeiros

Todos os elementos habilitados a desempenharem as tarefas e funções previstas nas missões dos Corpos de Bombeiros, previstas Decreto-Lei n.º 248/2012, de 21 de Novembro.

#### Comandante

Ao comandante, único e exclusivo responsável pela forma como os seus elementos cumprem as funções que lhes estão atribuídas, pela atividade do Corpo de Bombeiros no que respeita à gestão técnica e operacional dos recursos humanos e materiais disponíveis, nomeadamente em matéria de conservação e utilização dos equipamentos, instrução e disciplina do pessoal do referido Corpo de Bombeiros, compete especialmente:

- a) Promover a instrução, preparando os elementos do corpo ativo para o bom desempenho das suas funções;
- b) Garantir a disciplina e o correto cumprimento dos deveres funcionais pelo pessoal sob o seu comando;
- c) Estimular o espírito de iniciativa dos elementos do corpo ativo, exigindo a todos completo conhecimento e bom desempenho das respetivas funções;
- d) Dirigir a organização do serviço quer interno quer externo;
- e) Elaborar estatísticas, relatórios e pareceres sobre assun-

tos que julgar convenientes para melhorar a eficiência dos serviços a seu cargo;

f) Providenciar pela perfeita conservação e manutenção do material;

g) Empregar os meios convenientes para conservar a saúde do pessoal e higiene do aquartelamento;

h) Conceder licenças e dispensas, segundo a conveniência do serviço, observada a lei;

i) Fazer uma utilização judiciosa de todas as dependências do aquartelamento;

j) Assumir o comando das operações nos locais de sinistro, sempre que o julgar conveniente;

k) Estudar e propor as providências necessárias para prevenir os riscos de incêndio ou reduzir as suas consequências;

l) Propor a aquisição dos materiais julgados necessários para o desempenho das missões, de forma a acompanhar as evoluções técnicas e as necessidades de segurança da zona e do pessoal;

m) Promover a formação profissional do pessoal em conformidade com as tarefas que lhe podem ser atribuídas, procurando conservar sempre vivos os sentimentos de honra, de dever e de serviço público;

n) Desenvolver a iniciativa do pessoal, fomentando que todos conheçam pormenorizadamente as suas funções, de forma a assegurar que as missões serão executadas de uma maneira rápida, metódica, eficiente e prudente;

o) Assegurar a colaboração com os órgãos de Proteção Civil;

p) Propor os louvores e condecorações do pessoal sob a sua direção;

q) Fazer parte dos júris dos concursos de promoção e classificação nas provas de acesso às diferentes categorias do quadro para que for nomeado.

#### 2.º comandante

Ao 2.º comandante - compete-lhe:

a) Substituir o comandante nos seus impedimentos, dentro dos limites de competência que lhe venha a ser atribuída;

b) Secundar o comandante em todos os atos de serviço;

c) Estabelecer a ligação entre o comandante e os vários órgãos de execução;

d) Estar sempre apto a assegurar a continuidade do serviço, mantendo-se permanentemente informado acerca dos objetivos fixados para o cumprimento das missões;

e) Desempenhar tarefas específicas que se revistam carentes de elevada responsabilidade;

f) Substituir o comandante nos seus impedimentos, dentro dos limites de competência que lhe venha a ser atribuída;

g) Zelar pelo cumprimento da lei, das instruções, ordens de serviço e das demais disposições regulamentares;

h) Fiscalizar a observância das escalas de serviço;

i) Fiscalizar o serviço de instrução e a manutenção da disciplina dentro do quartel;

j) Apresentar a despacho do comandante toda a correspondência dirigida a este e dar as necessárias instruções para o seu conveniente tratamento;

k) Propor ao comandante as medidas que julgar necessárias para o melhor funcionamento dos serviços;



- l) Chefiar diretamente todos os serviços de secretaria do corpo de bombeiros;
- m) A guarda de todos os artigos em depósito;
- n) Comparecer nos locais de sinistro importantes assumindo a direção dos mesmos se for caso disso;
- o) Propor as medidas que entender necessárias para o correto funcionamento das diversas atividades da Corporação,
- p) Colaborar na supervisão de todos os serviços da Corporação.

#### *Adjunto de Comando*

Ao adjunto de Comando - compete-lhe:

- a) Coadjuvar o comandante nas funções por este delegadas;
- b) Desempenhar as funções que competem ao comandante, nas suas faltas e impedimentos;
- c) Acionar as atividades da Corporação de acordo com a programação e as determinações aprovadas pelo Comando;
- d) Apresentar ao Comando relatórios sobre o funcionamento de serviços concretos, quando solicitado ou por iniciativa própria;
- e) Comparecer em todos os sinistros para que for chamado, assumindo a direção dos trabalhos, se for caso disso;
- f) Providenciar a manutenção da higiene e salubridade dos quartéis;
- g) Garantir a disciplina, exigindo o cumprimento da lei, dos regulamentos, das NEP's e de outras normas em vigor;
- h) Desenvolver e orientar os conhecimentos técnicos do pessoal, procurando formular juízos corretos quanto aos seus méritos e aptidões especiais e prestar-lhe apoio nas dificuldades;
- i) Dirigir o serviço de justiça do corpo de bombeiros, elaborando processos que venham a ser instruídos;
- j) Passar revistas ao fardamento, viaturas, equipamentos e demais material do quartel sob a sua supervisão;
- k) Cumprir e fazer cumprir todas as determinações emanadas pelo Comando;
- h) A participação em outras ações e o exercício de outras atividades, para as quais estejam tecnicamente preparados e se enquadrem nos seus fins específicos e nos fins das respetivas entidades detentoras;
- i) A prestação de outros serviços previstos nos regulamentos internos e demais legislação aplicável.

#### *Oficial bombeiro*

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

- a) A prevenção e o combate a incêndios;
- b) O socorro às populações em caso de incêndios, inundações, desabamentos, abalroamentos e em todos os acidentes ou catástrofes;
- c) Socorro a náufragos e buscas subaquáticas;
- d) O socorro e transporte de acidentados e doentes, incluindo a urgência pré-hospitalar, no âmbito do sistema integrado de emergência médica;
- e) A emissão, nos termos da lei, de pareceres técnicos em matéria de prevenção e segurança contra riscos de incêndio e outros sinistros;

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

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

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

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

#### *Chefe*

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

- a) A prevenção e o combate a incêndios;
- b) O socorro às populações em caso de incêndios, inundações, desabamentos, abalroamentos e em todos os acidentes ou catástrofes;
- c) Socorro a náufragos e buscas subaquáticas;
- d) O socorro e transporte de acidentados e doentes, incluindo a urgência pré-hospitalar, no âmbito do sistema integrado de emergência médica;
- e) A emissão, nos termos da lei, de pareceres técnicos em matéria de prevenção e segurança contra riscos de incêndio e outros sinistros;
- f) A participação em outras atividades de proteção civil, no âmbito do exercício das funções específicas que lhe forem cometidas;
- g) O exercício de atividades de formação e sensibilização, com especial incidência para a prevenção do risco de incêndio e acidentes junto das populações;
- h) A participação em outras ações e o exercício de outras atividades, para as quais estejam tecnicamente preparados e se enquadrem nos seus fins específicos e nos fins das respetivas entidades detentoras;
- i) A prestação de outros serviços previstos nos regulamentos internos e demais legislação aplicável.

#### *Subchefe*

Compete o desempenho dos cargos da estrutura de comando do Corpo de Bombeiros e, designadamente:

- a) A prevenção e o combate a incêndios;
- b) O socorro às populações em caso de incêndios, inundações, desabamentos, abalroamentos e em todos os acidentes ou catástrofes;
- c) Socorro a náufragos e buscas subaquáticas;
- d) O socorro e transporte de acidentados e doentes, incluindo a urgência pré-hospitalar, no âmbito do sistema integrado de emergência médica;
- e) A emissão, nos termos da lei, de pareceres técnicos em matéria de prevenção e segurança contra riscos de incêndio e outros sinistros;
- f) A participação em outras actividades de protecção civil, no âmbito do exercício das funções específicas que lhe forem cometidas;
- g) O exercício de actividades de formação e sensibiliza-

ção, com especial incidência para a prevenção do risco de incêndio e acidentes junto das populações;

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

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

#### *Bombeiro de 1.ª*

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

*a)* A prevenção e o combate a incêndios;

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

*c)* Socorro a náufragos e buscas subaquáticas;

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

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

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

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

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

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

#### *Bombeiro de 2.ª*

Compete-lhe:

*a)* A prevenção e o combate a incêndios;

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

*c)* Socorro a náufragos e buscas subaquáticas;

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

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

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

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

*h)* A participação em outras ações e o exercício de outras atividades, para as quais estejam tecnicamente preparados e se enquadrem nos seus fins específicos e nos fins das respeti-

vas entidades detentoras;

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

#### *Bombeiro de 3.ª*

É o auxiliar direto e imediato do bombeiro de 2.ª, competindo-lhe especialmente, além das funções de chefe de via-tura, as seguintes:

*a)* A prevenção e o combate a incêndios;

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

*c)* Socorro a náufragos e buscas subaquáticas;

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

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

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

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

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

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

#### *Funções complementares*

Para além das funções inerentes a cada uma das categorias da carreira de bombeiro, podem os trabalhadores, sem prejuízos daquelas, serem incumbidos cumulativamente do exercício de funções necessárias à atividade do Corpo de Bombeiros, desde que estejam para elas devidamente habilitados:

*a)* Coordenador de serviços;

*b)* Motorista;

*c)* Operador de comunicações;

*d)* Encarregado da logística;

*e)* Encarregado do serviço automóvel;

*f)* Mecânico;

*g)* Eletricista auto;

*h)* Tripulante de ambulância;

*i)* Formador;

*j)* Mergulhador;

*k)* Nadador salvador;

*l)* Administrativos;

*m)* Auxiliar de serviços gerais;

*n)* Equipas de intervenção permanentes.

#### *Funções de coordenador de serviços*

1- São funções do coordenador de serviços:

*a)* Apoiar o comandante e o 2.º comandante no exercício das suas funções;

- b) Superintender a atividade dos trabalhadores na área logística e administrativa;
- c) Estudar e elaborar o Plano de Recursos;
- d) Garantir o levantamento e registo dos meios e recursos da associação;
- e) Gerir a aquisição de bens e serviços em articulação e de acordo com as ordens diretamente emanadas pela direção da associação;
- f) Planear e garantir a correta aplicação do sistema de avaliação de desempenho;
- g) Tomar conhecimento de toda situação de serviços que os trabalhadores estão a efetuar e do modo como estão a ser realizados;
- h) Verificar diariamente a assiduidade dos trabalhadores de forma a que seja assegurado o socorro e o cumprimento dos serviços prestados pela associação;
- i) Comunicar ao Sr. Comandante todas as situações extraordinárias que ocorram no Corpo de Bombeiros e que ponham em causa a sua operacionalidade;
- j) Representar a associação e Comando da associação em todas as situações para que for devidamente mandatado;
- k) Zelar pela salvaguarda de todo o património da associação;
- l) Zelar pelo cumprimento por parte dos trabalhadores de todas as ordens e diretrizes emanadas pela direção da associação ou pelo Comando;
- m) Zelar pelo cumprimento dos interesses da associação;
- n) Cumprir todas as ordens publicadas e dadas por superiores.

#### *Funções de motorista*

1- São funções do motorista:

- a) Conduzir a viatura e a respetiva guarnição o mais rapidamente possível aos locais de sinistro, observando o disposto no Código da Estrada;
- b) Operar nos sinistros a bomba da sua viatura;
- c) Manter a viatura em perfeito estado de conservação e limpeza;
- d) Verificar, ao entrar de serviço, os níveis de combustível, óleo, água, óleo de travões, valvulinas e embraiagem, e detetar eventuais fugas;
- e) Verificar o equipamento, instrumentos, suspensão, direção, pressão dos pneus, tensão de correias, densidade e nível do eletrólito e falhas de funcionamento, se necessário através de uma pequena rodagem;
- f) Comunicar ao subchefe e encarregado do serviço automóvel as deficiências que encontrar;
- g) Utilizar com as moto-bombas, moto serras, compressores, exaustores e outro material do mesmo tipo, procedimento idêntico ao descrito para com as viaturas;
- h) Conhecer profundamente as características da zona de intervenção, particularmente de trânsito, condicionamentos eventualmente existentes quanto ao acesso das viaturas de socorro e outros fatores que possam prejudicar a rápida intervenção do Corpo de Bombeiros.

#### *Funções de operador de comunicações*

1- O operador de comunicações tem os seguintes deveres:

- a) Conhecer pormenorizadamente o funcionamento, capacidade e utilização de todos os aparelhos, materiais e equipamentos existentes na Central, viaturas e nos Postos de Comunicações do Corpo de Bombeiros;
- b) Manusear com destreza e segurança os equipamentos em uso na Central de Comunicações;
- c) Conhecer profundamente as características da zona de intervenção, particularmente de trânsito, condicionamentos eventualmente existentes quanto ao acesso das viaturas de socorro e outros fatores que possam prejudicar a rápida intervenção da associação;
- d) Conhecer o material de ordenança planeado para os diversos pontos sensíveis;
- e) Permanecer vigilante durante o seu turno de serviço;
- f) Receber e registar os pedidos de serviço;
- g) Acionar a saída de material, através de alarme ou de comunicação interna, em caso de intervenção, indicando imediatamente o local e outras indicações que facilitem a preparação do plano de ação, estabelecido ou a estabelecer pelo graduado de serviço;
- h) Responder a todas as chamadas com clareza e correção;
- i) Efetuar com celeridade todas as comunicações necessárias e regulamentares;
- j) Manter-se permanentemente em escuta sempre que se encontrem viaturas em serviço exterior, informando o graduado de serviço à central e o chefe de serviço do evoluir permanente da situação;
- k) Proceder ao registo de todos os movimentos, através dos meios e da documentação estabelecidos;
- l) Não permitir a entrada na Central de qualquer pessoa não autorizada;
- m) Fazer as verificações e os toques determinados;
- n) Manter em perfeito estado de conservação e de limpeza todos os aparelhos, materiais, equipamentos e dependências da Central de Comunicações;
- o) Comunicar ao graduado de serviço à Central de Alerta e Comunicações todas as deficiências verificadas.

#### *Funções de encarregado da logística*

1- O encarregado da logística é genericamente responsável pelas existências da sua arrecadação e tem os seguintes deveres:

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

2- Na nomeação de um encarregado da logística para impedimentos será dada preferência ao pessoal competente que

se encontre por recomendação médica para serviços moderados ou com percentagem de diminuição física impeditiva do serviço operacional.

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

#### *Funções de encarregado do serviço automóvel*

1- O encarregado do serviço automóvel tem por competência:

- a) Tomar conhecimento, pelos motoristas, dos resultados dos ensaios diários das viaturas;
  - b) Providenciar a substituição de viaturas que careçam reparação;
  - c) Informar atempadamente os serviços logísticos dos atos que praticar ou de qualquer ocorrência excepcional que não tenha meios para resolver;
  - d) Verificar frequentemente o estado de conservação, limpeza e funcionamento de viaturas e ferramentas;
  - e) Retirar as ferramentas e os equipamentos amovíveis das viaturas que vão entrar na oficina, depositando-as na arrecadação competente;
  - f) Instalar as ferramentas e os equipamentos nas viaturas que voltam ao serviço, na presença do motorista e de acordo com a relação da carga;
  - g) Elaborar mapas de consumo de combustíveis e lubrificantes, quilómetros percorridos e horas de trabalho das viaturas e enviá-los à Secretaria do Comando até ao dia 5 do mês seguinte;
  - h) Elaborar semanalmente o mapa de Situação de Viaturas.
- 2- Na nomeação do encarregado do serviço automóvel para impedimento será dada preferência a um subchefe ou bombeiro de 1.ª classe de competência reconhecida e que já tenha desempenhado funções de motorista.

#### *Funções de mecânico*

Ao mecânico compete-lhe:

- a) Fazer a manutenção e controlo de máquinas e motores;
- b) Afinar, ensaiar e conduzir em experiência as viaturas reparadas;
- c) Informar e dar pareceres sobre o funcionamento, manutenção e conservação dos equipamentos da sua responsabilidade, que controla;
- d) Zelar pelo bom funcionamento dos equipamentos, cumprindo programas de utilização, rentabilizando-os de acordo com as normas técnicas;
- e) Apoiar a instalação, montagem e reparação dos equipamentos.

#### *Eletricista auto*

Ao electricista auto compete-lhe:

- a) Instalar, afinar, reparar e efetuar a manutenção de aparelhagem e circuitos eléctricos em veículos automóveis e similares;
- b) Ler e interpretar esquemas e especificações técnicas;
- c) Instalar circuitos e aparelhagem eléctrica, nomeadamente, de sinalização acústica e luminosa, iluminação interior e exterior, ignição e arranque do motor e de acumulação e distribuição de energia eléctrica;

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

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

f) Ensaiar os diversos circuitos e aparelhagem;

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

#### *Funções de tripulante de ambulância*

Ao tripulante de ambulância de socorro compete-lhe:

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

#### *Funções de formador*

Ao formador compete-lhe:

- Planear e preparar a formação dos bombeiros de acordo com a necessidade do Corpo de Bombeiros;
- Analisar e desenvolver conteúdos programáticos formativos;
- Constituir dossiers das ações de formação;
- Definir os objetivos da formação;
- Elaborar planos de sessão;
- Acompanhar as ações de formação;
- Avaliar as ações de formação;
- Propor ao comando planos de formação anuais.

#### *Funções de mergulhador*

Ao mergulhador compete-lhe:

- Busca e recuperação de pessoas;
- Busca e recuperação de animais;
- Busca e recuperação de bens;
- Busca e recuperação de viaturas;
- Busca e recuperação de objetos a pedido das autoridades;
- Manutenção de barcos e equipamentos específicos ao mergulho.

#### *Funções de nadador salvador*

Ao nadador salvador compete-lhe:

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



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

*Chefe de serviços administrativos*

Ao chefe de serviços administrativos compete-lhe:

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

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

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

d) Controla a assiduidade dos funcionários.

*Assistente administrativo principal*

Ao assistente administrativo principal compete:

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

b) Executar operações de caixa;

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

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

e) Assegurar serviços de biblioteca;

f) Assegurar o serviço de centrais de telecomunicações;

g) Coordenar outros trabalhadores.

*Assistente administrativo*

Ao assistente administrativo compete:

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

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

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

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

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

*Funções de auxiliar de serviços gerais*

Ao auxiliar de serviços gerais compete-lhe:

a) Assegurar a limpeza e conservação das instalações;

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

c) Auxiliar a execução de cargas e descargas;

d) Realizar tarefas de arrumação e distribuição;

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

*Equipas de intervenção permanentes*

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

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

a) Combate a incêndios;

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

c) Socorro a naufragos;

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

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

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

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

ANEXO II

**Quadro de pessoal**

Categoria	Número de efectivos
Oficial bombeiro	2
Chefe	4
Subchefe	4
Bombeiro de 1. <sup>a</sup>	8
Bombeiro de 2. <sup>a</sup>	10
Bombeiro de 3. <sup>a</sup>	12
Mecânico	1
Chefe dos serviços administrativos	1
Assistente administrativo principal	1
Assistente administrativo	2
Técnico de manutenção	1
Auxiliares de limpeza	2

## ANEXO III

**Quadro Remuneratório**

Categoria	1	2	3	4	5
Comandante	1 386,00	xxx	xxx	xxx	xxx
2.º comandante	1 236,00	xxx	xxx	xxx	xxx
Adjunto de comando	1 186,00	xxx	xxx	xxx	xxx
Oficial bombeiro	1 085,75	1 111,00	1 136,00	xxx	xxx
Chefe	1 010,00	1 035,25	1 060,50	xxx	xxx
Subchefe	909,00	959,50	984,75	xxx	xxx
Bombeiro de 1.ª	782,75	808,00	833,25	858,50	883,75
Bombeiro de 2.ª	656,50	681,75	707,00	732,25	757,50
Bombeiro de 3.ª	530,25	555,55	580,75	606,00	631,25

1- Para os cargos de comando, o ordenado será considerado o ordenado base da categoria de origem, acrescido de um suplemento de vencimento até ao valor indicado. Quando deixar o cargo voltará à categoria anterior que tinha antes de assumir o comando, com a aplicação do ordenado de acordo com a tabela de vencimentos (categoria e níveis);

2- Os ordenados dos elementos de comando estão indexados ao ordenado do último escalão do oficial bombeiro, recebendo mais 250,00 € (comandante), 100,00 € (2.º comandante) e 50,00 € (adjunto de comando).

## ANEXO IV

**Quadro de equivalências remuneratórias**

Chefe de serviços administrativos	Bombeiro chefe
Mecânico	Bombeiro chefe
Assistente administrativo principal	Bombeiro de 1.ª
Técnico de manutenção	Bombeiro de 2.ª
Assistente administrativo	Bombeiro de 3.ª
Auxiliares de limpeza	Bombeiro de 3.ª

## ANEXO V

**Regulamento da avaliação do desempenho**

A apresentar até 31 de Outubro de 2016, considerando-se, depois de aprovado pela AHBVVRSA e pelo SNBP, parte integrante do presente acordo de empresa.

Vila Real de Santo António, 14 de Junho de 2016.

Pela Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Vila Real de Santo António:

*Nuno Miguel Gonçalves Pereira*, presidente da direção da AHBV e mandatário.

*João Manuel Correia Gonçalves*, 1.º secretário da direção da AHBV e mandatário.

*Maria do Carmo Gonçalves Carrapiço Serina*, 2.º secretário da direção da AHBV e mandatário.

Pelo SNBP - Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais:

*Sérgio Rui Martins Carvalho*, presidente da direção nacional e mandatário.

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

Depositado em 14 de julho de 2016, a fl. 195 do livro n.º 11, com o n.º 105/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### **Acordo de empresa entre a Saint - Gobain Sekurit Portugal - Vidro Automóvel, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM - Alteração salarial e outras**

## Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.os 22, de 15 de Junho de 2015 e 1, de 8 de Janeiro de 2016, apenas nas matérias agora revistas.

## Cláusula 1.ª

**(Área e âmbito pessoal)**

1- O presente AE obriga, por um lado a Saint - Gobain Sekurit Portugal - Vidro Automóvel, SA (SGSP), cuja actividade principal é a transformação e comercialização de vidro automóvel e, por outro todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.

2- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelo distrito de Lisboa.

3- O âmbito profissional é o constante dos anexos III e IV.

4- O presente AE abrange 1 empregador e 159 trabalhadores.

## Cláusula 2.ª

**(Âmbito temporal)**

1- O presente acordo é válido pelo prazo de 12 meses, mantendo-se contudo em vigor enquanto não for substituído por novo instrumento de regulamentação colectiva.

2- A denúncia do presente acordo far-se-á por meio de carta registada, com aviso de recepção, dirigida à outra parte e será acompanhada de proposta de revisão.

3- O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, produzindo, no entanto, as tabelas salariais e o restante clausulado de expressão pecuniária efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2016.