

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
IV	Assessor técnico do grau II	937
V	Assessor técnico do grau I Assistente comercial Chefe de centro de informática	814
VI	Chefe de secção Monitor Programador	727
VII	Assistente administrativo principal Encarregado de armazém Operador de informática Secretário(a)	685
VIII	Ajudante de encarregado de armazém Assistente administrativo de 1.ª Caixa Encarregado de transportes Fiel de armazém Vendedor	641
IX	Assistente administrativo de 2.ª Cobrador Motorista de pesados	607
X	Cozinheiro de 1.ª Demonstrador(a) Operário especializado Recepcionista	587
XI	Assistente administrativo de 3.ª Cozinheiro de 2.ª Distribuidor Motorista de ligeiros Repositor(a) Telefonista	572,50
XII	Ajudante de motorista Condutor de máquinas elevatórias de transporte Conferente Cozinheiro de 3.ª Entregador de ferramentas/matérias/produtos	545,50
XIII	Lavador	528,50
XIV	Contínuo Operador de tratamento de texto do 2.º ano Servente de armazém	515
XV	Guarda Operário não diferenciado Porteiro Servente de limpeza	(*) 498,50
XVI	Estagiário Operador de tratamento de texto do 1.º ano	(*) 485

(*) Estes salários serão atualizados automaticamente se estes valores forem alterados pelo SMN durante o ano de 2011 e nos meses em que tiverem incidência real.

Aveiro, 8 de Abril de 2011.

Pela LACTICOOP — União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L.:

Carlos Manuel Morais Pinto, mandatário.

Mário Alberto Rodrigues Nogueira, mandatário.

Pela LACSER — Transportes, Manutenção e Logística, L.ª:

Carlos Manuel Morais Pinto, mandatário.

Mário Alberto Rodrigues Nogueira, mandatário.

Pela Terra a Terra — Produtos Agrícolas, L.ª:

Carlos Manuel Morais Pinto, mandatário.

Mário Alberto Rodrigues Nogueira, mandatário.

Pela LACTICOOP — SGPS, Unipessoal, L.ª:

Carlos Manuel Morais Pinto, mandatário.

Mário Alberto Rodrigues Nogueira, mandatário.

Pelo SINDCES — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços:

Francisco António Pinto, mandatário.

Depositado em 19 de Abril de 2011, a fl. 103 do livro n.º 11, com o n.º 56/2011, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Acordo de empresa entre a Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários da Covilhã e o STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

1 — O presente acordo de empresa, doravante designado por AE, obriga, por um lado, a Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários da Covilhã, adiante designada por AHBV Covilhã e, por outro, à totalidade dos trabalhadores ao seu serviço, ou a contratar futuramente, aqui representados pelo STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local.

2 — Sempre que no presente AE se refira as designações «trabalhador» ou «trabalhadores», as mesmas devem ter-se por aplicáveis a ambos os sexos.

3 — O presente AE, incluindo os seus anexos, aplica-se em todo o território nacional, aos serviços prestados no âmbito das actividades contidas no código 84250, sob a designação de actividades de protecção civil, da classificação das actividades económicas Rev. 3, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 381/2007, de 14 de Novembro, e também a actividade de transporte de doentes, contida no código 86902, da mesma classificação, constituindo um todo orgânico e vinculando reciprocamente as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

4 — Para efeitos da alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho, serão abrangidos pelo presente AE, à data da entrada em vigor do mesmo, cerca de 30 trabalhadores e a associação identificada nos termos do n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente AE entra em vigor cinco dias após a data da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado e terá uma vigência de cinco anos, renovando-se por iguais períodos.

2 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2011 e serão revistas anualmente.

3 — A revisão do presente AE far-se-á com o envio à outra parte outorgante da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de recepção.

4 — A contraparte deverá enviar uma contraproposta até 30 dias após a recepção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresente proposta específica para cada matéria, havendo-se, porém, como contraproposta a vontade expressa de negociar.

5 — A parte que apresenta a proposta de revisão dispõe do prazo de 15 dias para examinar a contraproposta, iniciando-se as negociações após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

6 — Constitui presunção inilidível que a contraparte que não apresente contraproposta aceita o proposto, porém, haver-se-á como contraproposta a vontade expressa de negociar.

7 — Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao ministério responsável pela área laboral.

8 — Sempre que se verifique, pelo menos, três alterações ou sejam revistas mais de 10 cláusulas, com excepção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática do novo texto consolidado, do clausulado geral, no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO II

Exercício do direito sindical

Cláusula 3.^a

Princípios gerais

1 — É direito dos trabalhadores inscreverem-se em associações sindicais.

2 — Os trabalhadores e as associações sindicais têm o direito irrenunciável a desenvolver actividade sindical no interior da AHBV Covilhã, nomeadamente através de delegados sindicais, comissão sindical ou comissão intersindical.

3 — À AHBV Covilhã é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 4.^a

Dever de informação

É dever da AHBV Covilhã prestar à associação sindical outorgante todas as informações e esclarecimentos que estes solicitem quanto ao cumprimento deste AE.

Cláusula 5.^a

Organização sindical na Associação

1 — Dirigentes sindicais são os elementos dos corpos gerentes dos sindicatos, das uniões, federações e confederações sindicais e ainda de qualquer outra associação sindical.

2 — Os delegados sindicais são os representantes das associações sindicais na associação, sendo eleitos pelos trabalhadores, e constituem as comissões sindicais ou intersindicais de trabalhadores.

3 — Os delegados sindicais, na falta desta, têm competência para analisar, propor e ser ouvidos em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores e, nomeadamente:

a) Desenvolver actividade sindical no interior da AHBV Covilhã;

b) Analisar toda e qualquer matéria que tenha repercussões nas condições de trabalho;

c) Analisar quaisquer hipóteses de alterações de horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudanças de turnos, salvo em situações de urgência justificada e sem prejuízo da informação e análise posterior;

d) Analisar quaisquer hipóteses de mudança de local de trabalho, salvo em situações de urgência justificada e sem prejuízo de informação e análise posterior;

e) Fiscalizar a aplicação de todas as cláusulas do presente AE, designadamente aquelas em que essa fiscalização seja expressamente prevista;

f) Ser informados e dar parecer, sempre que a AHBV Covilhã proceder à reestruturação dos serviços, nomeadamente devido a melhorias tecnológicas ou reconversão de postos de trabalho.

Cláusula 6.^a

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

Os dirigentes sindicais e os delegados sindicais têm o direito de exercer normalmente as suas funções, sem que tal possa constituir entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou aplicação de quaisquer outras sanções ou ser motivo de mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

Cláusula 7.^a

Comunicação à Associação

1 — As direcções das associações sindicais comunicarão à AHBV Covilhã a identificação dos delegados sindicais eleitos, por intermédio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados para afixação da informação sindical.

2 — O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções de qualquer trabalhador abrangido pelo disposto no número anterior.

Cláusula 8.^a

Direitos e garantias dos dirigentes sindicais

1 — As faltas dadas pelos membros de direcção das associações sindicais consideram-se justificadas e contam para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, excepto para efeitos de retribuição.

2 — Para o exercício das suas funções, os trabalhadores referidos no número anterior beneficiam de um crédito de quatro dias de ausências remuneradas por mês.

3 — Para o exercício deste direito, as associações sindicais respectivas deverão comunicá-lo, por escrito, com um dia de antecedência, com referência às datas e ao número de dias de que os respectivos trabalhadores necessitam para

o exercício das funções referidas, salvo motivo atendível, caso em que a comunicação deverá ser efectuada no prazo de três dias úteis, contados a partir do primeiro dia em que se verifique a ausência.

4 — Os membros de direcção das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo no caso de transferência do estabelecimento onde prestam serviço, não podendo ainda ser discriminados face aos demais trabalhadores em consequência do exercício da actividade sindical.

Cláusula 9.^a

Direitos dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm direito a circular no interior da AHBV Covilhã para afixar textos, convocatórias e comunicações ou prestar quaisquer outras informações para conhecimento dos trabalhadores, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal desta.

2 — A AHBV Covilhã é obrigada a reservar locais apropriados à afixação da informação e documentação sindical, devendo esses locais ser escolhidos, preferencialmente, de comum acordo com os delegados sindicais.

3 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, as faltas dadas pelos delegados sindicais para a prática de actividades necessárias e inadiáveis das suas funções consideram-se justificadas e contam para todos os efeitos legais como serviço efectivo, salvo quanto à remuneração.

4 — Os trabalhadores referidos no número anterior têm, contudo, direito a um crédito que, no mínimo, será de oito horas remuneradas por mês, não acumuláveis com o crédito dos meses contíguos, para o exercício das suas funções, por cada delegado sindical.

5 — Os delegados sindicais que pretendam exercer o direito previsto nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula deverão comunicar o facto com pelo menos vinte e quatro horas de antecedência, sem prejuízo de situações de urgência ou imprevisibilidade que deverão ser comunicadas logo que possível.

6 — O não cumprimento da comunicação prevista nos números anteriores dará azo à injustificação das respectivas faltas.

Cláusula 10.^a

Direito de reunião sindical na Associação

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

2 — Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou trabalho suplementar.

3 — As reuniões referidas nos números anteriores podem ser convocadas pela comissão sindical, ou pelo delegado sindical, se aquela não existir, sendo comunicadas à AHBV Covilhã, com a antecedência mínima de 48 horas, a data e a hora em que elas se efectuem.

4 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na AHBV Covilhã podem participar

nas reuniões, mediante comunicação à direcção desta com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 11.^a

Instalações da comissão sindical de Associação

Os delegados sindicais têm direito a utilizar, quando necessário e desde que o requeiram, um espaço no interior da AHBV Covilhã que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 12.^a

Reuniões com órgãos de direcção da Associação

1 — Os delegados sindicais reunir-se-ão regularmente com os órgãos de direcção da AHBV Covilhã, ou quem estes designarem para o efeito, nomeadamente para discussão e análise de assuntos com interesse para a vida dos trabalhadores.

2 — O tempo despendido nas reuniões previstas no número anterior é considerado para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, não contando para o crédito de horas previsto nos n.ºs 3 e 4 da cláusula 9.^a do AE («Direitos dos delegados sindicais»).

3 — O disposto no número anterior aplica-se também à participação dos delegados sindicais ou dirigentes sindicais que sejam trabalhadores da AHBV Covilhã nas reuniões efectuadas no âmbito das negociações de um instrumento de regulamentação colectiva de trabalho em que esta seja parte.

Cláusula 13.^a

Quotização sindical

1 — A AHBV Covilhã obriga-se mensalmente a cobrar e enviar ao sindicato respectivo o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respectivos mapas de quotização total, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que se reportam.

2 — A AHBV Covilhã comunicará ainda por intermédio destes mapas os trabalhadores que se encontrem na situação de doentes, sinistrados ou de licença sem retribuição, bem como os que tenham falecido ou passado à reforma no mês a que os mesmos mapas se reportem.

Cláusula 14.^a

Consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores

1 — Quando no presente AE se estipular a consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores, estes deverão pronunciar-se no prazo de seis dias úteis, contados a partir da data de recepção do pedido, sem prejuízo de prazos diferentes estabelecidos noutras disposições.

2 — Caso sejam necessários elementos adicionais relacionados com o objecto da consulta, deverão os órgãos representativos dos trabalhadores solicitá-los no prazo de seis dias úteis. O prazo estipulado no número anterior começará a ser contado novamente a partir da data da resposta da AHBV Covilhã.

3 — A falta de resposta nos prazos estipulados nos números anteriores é entendida como aceitação tácita daqueles órgãos em relação à matéria objecto da consulta.

4 — Ao disposto no número anterior exceptuam-se os casos em que, por mútuo acordo, haja prorrogação daqueles prazos.

CAPÍTULO III

Admissão, carreira e mobilidade profissionalCláusula 15.^a**Admissão**

1 — Só podem ser admitidos ao serviço da AHBV Covilhã os trabalhadores que satisfaçam os requisitos específicos para as funções a desempenhar, previstos neste AE.

2 — É vedado à AHBV Covilhã estabelecer limites máximos à idade de admissão, salvo os previstos nas respectivas normas legais imperativas.

3 — Sempre que a AHBV Covilhã proceda a recrutamento, será o mesmo objecto de divulgação junto dos trabalhadores, por documento afixado em local acessível a todos ou através de circular interna.

4 — Todo o processo de selecção será desenvolvido nas seguintes fases:

a) Publicitação, fase em que é dado conhecimento da existência da vaga e condições de candidatura;

b) Pré-selecção, fase em que são eliminados os candidatos que não preenchem as condições mínimas de candidatura;

c) Selecção, fase em que, através de várias técnicas e processos, nomeadamente entrevistas, provas, análise curricular e testes, se procura determinar os candidatos que melhor se adequem às condições de candidatura, sem possibilidade de impugnação.

5 — Nas admissões, o homem e a mulher estarão sempre em igualdade de circunstâncias.

6 — As condições para a admissão de trabalhadores, nomeadamente habilitações literárias e período experimental, são as previstas no anexo II («Categorias profissionais») deste AE.

7 — Em caso de igualdade de requisitos exigidos para as funções a desempenhar, a AHBV Covilhã está obrigada a dar preferência a trabalhadores do seu quadro.

8 — Sempre que a AHBV Covilhã pretenda celebrar contrato de prestação de serviços para áreas de actividades definidas no n.º 3 da cláusula 1.^a, deverá consultar previamente o sindicato outorgante.

Cláusula 16.^a**Classificação profissional**

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE são obrigatoriamente classificados pela AHBV Covilhã, segundo as funções que efectivamente desempenham, numa das categorias que constam do anexo II («Categorias profissionais»).

2 — A AHBV Covilhã reserva-se o direito de poder criar novas funções ou categorias, estando o respectivo modelo de progressão salarial e conteúdos dependentes de acordo entre as partes outorgantes do presente AE.

3 — Quando os trabalhadores desempenhem funções que correspondam a diferentes carreiras, categorias ou escalões, serão classificados na mais qualificada, sem prejuízo de continuarem a exercer as funções que vinham a desempenhar.

Cláusula 17.^a**Regras de admissão e período experimental**

1 — A admissão na AHBV Covilhã será efectuada no escalão mais baixo da categoria respectiva (escalão 1).

2 — Em situações excepcionais e desde que devidamente fundamentadas será possível efectuar a admissão para escalões superiores dentro da categoria, precedido de consulta à comissão sindical ou aos delegados sindicais, na falta desta.

3 — O período inicial de execução do contrato será considerado período experimental e tem a duração máxima de 60 dias para a generalidade dos trabalhadores.

4 — Nos contratos de trabalho a termo, independentemente da sua duração, o período experimental terá a duração máxima de 15 dias.

Cláusula 18.^a**Regras de progressão**

1 — A progressão na categoria faz-se pela mudança de escalão no mesmo grupo de pessoal onde o trabalhador está integrado.

2 — A progressão do trabalhador ao escalão imediatamente superior àquele onde se encontra processar-se-á automaticamente até ao escalão 8, decorridos 36 meses no escalão anterior, com as excepções constantes dos números seguintes.

3 — Carreira de mecânico auto e de manutenção geral, com as seguintes regras:

a) Ingresso na carreira com a categoria de aprendiz, nela permanecendo 12 meses, findos os quais são repositicionados na categoria de mecânico/manutenção geral de 3.^a

b) 36 meses na categoria de mecânico/manutenção geral de 3.^a, findos os quais são repositicionados na categoria de mecânico/manutenção geral de 2.^a;

c) 36 meses na categoria de mecânico/manutenção geral de 2.^a, findos os quais são repositicionados na categoria de mecânico/manutenção geral de 1.^a;

d) 36 meses em cada escalão da categoria de mecânico/manutenção geral de 1.^a, nos termos do n.º 2 desta cláusula.

4 — Carreira de assistente administrativo, com as seguintes regras:

a) Ingresso na carreira com a categoria de assistente administrativo de 3.^a, nela permanecendo 36 meses, findos os quais são repositicionados na categoria de assistente administrativo de 2.^a;

b) 36 meses na categoria de assistente administrativo de 2.^a, findos os quais são repositicionados na categoria de assistente administrativo de 1.^a;

c) 36 meses em cada escalão da categoria de assistente administrativo de 1.^a, nos termos do n.º 2 desta cláusula.

5 — A AHBV Covilhã poderá possibilitar a progressão facultativa por mérito reconhecido a trabalhadores, nos seguintes casos:

a) A escalão superior ao 8, nos termos da cláusula 20.^a («Progressão por mérito reconhecido») deste AE;

b) Ao escalão seguinte antes de decorridos 36 meses sobre a última progressão, em situações excepcionais e desde que devidamente fundamentadas.

6 — Para efeitos das regras previstas nesta cláusula a contagem de tempo faz-se por referência à data da admissão na AHBV Covilhã.

Cláusula 19.^a

Regras de evolução profissional

1 — Considera-se promoção a passagem de um trabalhador a categoria superior dentro da sua carreira, ou ainda a funções, mesmo que de carreira diversa da sua, que impliquem maior responsabilidade e a que corresponda remuneração mais elevada.

2 — Para o preenchimento de vagas em postos de trabalho na AHBV Covilhã será dada preferência aos trabalhadores que já estejam ao seu serviço, sempre que estes preencham os requisitos exigidos pelas funções a desempenhar e desde que estes reúnam as condições previstas na lei e neste AE para esse preenchimento.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, a AHBV Covilhã obriga-se a promover processos de selecção internos para todas as vagas e a divulgar internamente todos os processos de selecção externos.

4 — No preenchimento de vagas para categorias em que seja requerida habilitação literária específica, a AHBV Covilhã poderá dispensar esse requisito quando o(a) candidato(a) já desempenhe funções na respectiva área profissional e preencha os restantes requisitos exigidos pelas novas funções a desempenhar.

5 — O desempate entre dois ou mais trabalhadores, já ao serviço da AHBV Covilhã, em qualquer processo de selecção far-se-á pela aferição conjugada da antiguidade na AHBV Covilhã e das avaliações anuais de desempenho.

6 — Qualquer trabalhador pode ser seleccionado para ser promovido para categoria superior à sua dentro do seu grupo de pessoal ou, desde que preencha os respectivos requisitos, para carreira integrada em grupo diferente daquele onde a sua carreira está integrada, desde que tenham decorrido 36 meses desde a sua última subida de escalão ou promoção para categoria superior à sua.

7 — Para efeitos do disposto no número anterior, verificando-se igualdade de classificação entre dois ou mais trabalhadores da AHBV Covilhã, dar-se-á preferência ao trabalhador que detenha maior antiguidade na sua actual categoria.

8 — O trabalhador promovido para carreira diversa da sua, desde que preencha os requisitos previstos no n.º 6 desta cláusula, ingressa no 1.º escalão da estrutura remuneratória da carreira para a qual se faz a promoção.

9 — Se o trabalhador já auferir remuneração igual ou superior ao 1.º escalão da carreira para a qual foi promovido, ingressa para o escalão que corresponda à remuneração imediatamente superior à que auferia na carreira anterior.

Cláusula 20.^a

Progressão por mérito reconhecido

1 — Desde que a AHBV Covilhã reúna condições económico-financeiras adequadas para o efeito, a direcção criará, por sua iniciativa, as necessárias vagas para progressão por mérito reconhecido para trabalhadores que preencham, cumulativamente, os seguintes requisitos:

a) Estejam posicionados há pelo menos seis anos no último escalão de progressão normal, nos termos da cláusula

18.^a e anexo I deste AE e tenham obtido classificação final não inferior a *Bom* em pelo menos quatro desses anos; ou

b) Estejam posicionados há pelo menos três anos no escalão referido na alínea anterior e tenham obtido na avaliação efectuada em três desses anos classificação não inferior a *Muito bom*;

c) Tenham decorrido pelo menos seis anos desde a última vez em que foram objecto de promoção por mérito ou nunca tenham sido alvo da mesma.

2 — As condições de progressão a que se alude na presente cláusula serão igualmente aferidas pelo que se encontra definido no Regulamento de Avaliação constante do anexo VI.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres das partes

Cláusula 21.^a

Deveres da Associação

1 — A AHBV Covilhã obriga-se a:

a) Cumprir rigorosamente este AE e os regulamentos dele emergentes;

b) Cumprir e fazer cumprir as normas legais e contratuais sobre prevenção, higiene e segurança no trabalho;

c) Não exigir dos trabalhadores a execução de tarefas incompatíveis com a sua categoria profissional, com excepção dos casos previstos na lei e neste AE;

d) Não exigir dos trabalhadores a execução de actos ilícitos ou contrários a regras deontológicas de profissão ou que violem normas de segurança;

e) Facultar aos trabalhadores o seu processo individual, sempre que aqueles o solicitem;

f) Emitir e entregar aos trabalhadores, sempre que este o solicitar, ainda que no momento ou após cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, certificados ou certidões, onde constem todos os factos emanados da relação laboral por este expressamente solicitados, relacionados com a sua relação laboral;

g) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho, no valor de 100% da sua retribuição normal, incluindo todas as prestações que revistam carácter de regularidade e que integrem o conceito de retribuição previsto neste AE e na lei e que integrem o conceito de retribuição;

h) Prestar aos trabalhadores assistência judicial, quando estes dela careçam por actos ou omissões inerentes à função que desempenhe, desde que não se verifique a existência de infracção disciplinar, consistente no pagamento das despesas com a deslocação a tribunal ou a outras instâncias judiciais, custas processuais e honorários de advogado escolhido pela AHBV Covilhã;

i) Prestar formação profissional aos trabalhadores nos termos legais e contratualmente aplicáveis;

j) Fornecer aos trabalhadores, a título gratuito, todos os instrumentos e equipamentos necessários ao desempenho das respectivas funções;

k) Entregar a cada trabalhador um exemplar deste AE.

Cláusula 22.^a

Princípio da não discriminação e princípio da igualdade

1 — Constitui ainda dever da AHBV Covilhã respeitar e fazer respeitar, em todas as relações reguladas pelo AE, o princípio da não discriminação em função do sexo, da ideologia política, da raça, da confissão religiosa ou da sindicalização.

2 — Para efeitos da aplicação do princípio da igualdade, nenhum trabalhador pode ser prejudicado, beneficiado ou preterido no emprego, no recrutamento, no acesso, na formação, na promoção, na progressão na carreira ou na retribuição.

Cláusula 23.^a

Coacção e assédio

1 — Todos os trabalhadores têm o direito a exercer a sua actividade profissional de forma efectiva e sem quaisquer constrangimentos, no respeito integral pela dignidade da pessoa humana.

2 — No caso de violação do disposto no n.º 1 por parte da AHBV Covilhã, esta constitui-se na obrigação de pagar ao trabalhador uma indemnização de valor nunca inferior ao triplo da retribuição efectivamente recebida, sem prejuízo de outras indemnizações por danos patrimoniais ou não patrimoniais a que houver lugar.

3 — Se a violação do disposto no n.º 1 da presente cláusula decorrer de conduta praticada por superior hierárquico, o trabalhador afectado pode denunciar a situação junto dos responsáveis da AHBV Covilhã, que terão de agir em sede disciplinar nos termos previstos na cláusula 27.^a («Procedimento disciplinar»), sem prejuízo do recurso aos meios legais competentes.

Cláusula 24.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à AHBV Covilhã:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como despedi-los ou aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;

b) Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões sobre trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho destes ou dos seus colegas;

c) Diminuir a retribuição dos trabalhadores, salvo os casos previstos neste AE e na lei;

d) Obrigar trabalhadores a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela AHBV Covilhã ou por outra entidade por ela indicada;

e) Despedir e readmitir trabalhadores, ainda que com o consentimento destes, havendo o propósito de os prejudicar em direitos e garantias já adquiridos por força da relação laboral;

f) Despedir qualquer trabalhador em contravenção com o disposto na lei ou neste AE, desde que este a não contrarie;

g) Proceder à transferência de trabalhadores de local de trabalho fora dos casos previstos neste AE ou na lei.

Cláusula 25.^a

Deveres dos trabalhadores

Todos os trabalhadores devem:

a) Cumprir e fazer cumprir as ordens e determinações da direcção da AHBV Covilhã e dos seus superiores hierárquicos, salvo se estas forem contrárias à lei, a este AE ou aos seus direitos e garantias;

b) Cumprir rigorosamente todo o disposto neste AE;

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

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

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

f) Prestar aos seus colegas de trabalho todos os conselhos e ensinamentos que lhes sejam úteis;

g) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

h) Abster-se de negociar por conta própria ou alheia em qualquer local da AHBV Covilhã ou em concorrência com esta;

i) Apresentar, por escrito, directamente ou por intermédio dos seus representantes sindicais, os pedidos de esclarecimento e as reclamações que entenderem necessários;

j) Cumprir e fazer cumprir as indicações de ordem técnica e as normas de segurança das instalações;

k) Comunicar à AHBV Covilhã, em tempo útil, todas as alterações que se verifiquem no seu estado civil, agregado familiar, mudança de residência e currículo escolar ou académico;

l) Utilizar os equipamentos que a tal estejam obrigados, definidos em regulamento interno;

m) Em todo o omissos nas alíneas anteriores cumprir-se-á o estipulado no artigo 128.º do Código do Trabalho.

Cláusula 26.^a

Deveres específicos das chefias

Os trabalhadores que desempenhem funções de chefia têm ainda os seguintes deveres específicos:

a) Cooperar com os demais departamentos e serviços da AHBV Covilhã em matéria das suas atribuições;

b) Colaborar na preparação dos trabalhadores que chefiem;

c) Dar seguimento imediato às reclamações dirigidas às entidades superiores da AHBV Covilhã que lhe sejam apresentadas pelos trabalhadores que dirijam;

d) Tratar com correcção os trabalhadores sob a sua direcção e fazer as advertências em particular de forma a não ferir a dignidade dos mesmos.

CAPÍTULO V

Poder disciplinar e cessação do contrato de trabalho

Cláusula 27.^a

Procedimento disciplinar

A aplicação de qualquer sanção disciplinar só poderá ser aplicada após um processo disciplinar que se rege pelas correspondentes disposições legais até à entrada em vigor do Regulamento de Procedimento Disciplinar da AHBV Covilhã, que as partes se comprometem a negociar no prazo de 90 dias da entrada em vigor do presente AE, passando o mesmo a fazer parte integrante deste acordo após a sua celebração.

Cláusula 28.^a

Indemnização por despedimento sem justa causa promovido pela Associação ou por rescisão com justa causa promovida pelo trabalhador.

1 — O montante mínimo da indemnização em substituição da reintegração devida ao trabalhador por despedimento promovido pela empresa sem justa causa é o equivalente a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção, mas nunca inferior a três meses de retribuição.

2 — Os montantes referidos no número anterior são elevados para o dobro se a não reintegração resultar de oposição à reintegração manifestada pela AHBV Covilhã.

3 — O montante mínimo da indemnização devida ao trabalhador que resolva o contrato com fundamento em justa causa é, sem prejuízo da existência de termo resolutivo ou de montante superior resultante da lei, igual ao estipulado no n.º 1 desta cláusula.

4 — O valor mensal da retribuição é, para efeitos dos números anteriores, o que resulta da aplicação da tabela salarial.

Cláusula 29.^a

Compensação por caducidade

1 — A compensação devida ao trabalhador por caducidade do contrato a termo decorrente de declaração da empresa é equivalente a três dias de retribuição por cada mês de antiguidade ou fracção, nos contratos de duração inferior a seis meses e de dois dias nos restantes.

2 — O valor mensal da retribuição é, para efeitos da determinação do valor da compensação por caducidade, calculado nos termos do n.º 4 da cláusula anterior.

Cláusula 30.^a

Compensação por cessação decorrente de motivo imputável à associação ou inadaptação

1 — A compensação devida ao trabalhador por cessação do contrato de trabalho fundada em encerramento da AHBV Covilhã, em despedimento colectivo, em extinção de postos de trabalho ou em despedimento por inadaptação é equivalente a um mês de retribuição base por cada ano de antiguidade ou fracção, mas nunca inferior a três meses de retribuição.

2 — O valor mensal da retribuição é, para efeitos da determinação do valor da compensação prevista nesta cláusula, calculado nos termos do n.º 4 da cláusula 28.^a («Indemnização por despedimento sem justa causa promovido pela Associação ou por rescisão com justa causa promovida pelo trabalhador»).

CAPÍTULO VI

Prestação do trabalho

Cláusula 31.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho será de 40 horas em cada semana, com períodos diários de oito horas, com excepção dos trabalhadores inseridos na carreira de

secretário-geral e de administrativo para os quais o período normal de trabalho semanal será de 37 horas e 30 minutos.

2 — Sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes, 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 seguidas de trabalho.

3 — Os dias de descanso semanal são dois e serão gozados em dias completos e sucessivos nos seguintes termos:

- a) Domingo e segunda-feira;
- b) Sábado e domingo;
- c) Sexta-feira e sábado;
- d) Outros, necessariamente consecutivos, em situações de contratos a tempo parcial cuja duração de horário semanal não seja superior a 25 horas.

4 — Nos casos das alíneas a) e b) o dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, sendo que no caso da alínea c) o descanso semanal obrigatório corresponde ao sábado.

5 — Quando o trabalhador estiver organizado por turnos rotativos, os horários de trabalho serão escalonados para que cada trabalhador tenha os dias de descanso legalmente previstos.

6 — Os trabalhadores que efectuem trabalho ao domingo têm direito a um domingo de descanso obrigatório por cada dois domingos de trabalho efectivo.

Cláusula 32.^a

Horário de trabalho

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

2 — Compete à AHBV Covilhã estabelecer o horário de trabalho, que constará de regulamento interno, podendo ser alterado o período normal de trabalho desde que surjam situações devidamente fundamentadas que necessitem de ajustamento relativamente ao mesmo.

3 — A AHBV Covilhã está obrigada a afixar o mapa do horário em local bem visível.

4 — Qualquer alteração que implique um acréscimo de despesas para os trabalhadores, e desde que devidamente justificadas, conferem aos mesmos o direito a compensação económica.

5 — Havendo na AHBV Covilhã 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 vida familiar.

Cláusula 33.^a

Modalidades de horário

Em função da natureza das suas actividades, podem os serviços adoptar uma ou simultaneamente mais do que uma das seguintes modalidades de horário, sujeita a parecer prévio da comissão sindical, ou dos delegados sindicais, caso esta não exista:

- a) Horário rígido;
- b) Jornada contínua;

- c) Trabalho por turnos;
- d) Regime de disponibilidade;
- e) Horário flexível;
- f) Isenção de horário.

Cláusula 34.^a

Horário rígido

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

Cláusula 35.^a

Trabalho por turnos

A prestação do trabalho em regime de turnos obedece aos requisitos previstos e fixados no Regulamento de Trabalho por Turnos, que constitui o anexo III («Regulamento de Trabalho por Turnos») deste AE e dele faz parte integrante.

Cláusula 36.^a

Jornada contínua

1 — Entende-se por jornada contínua a que consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de trinta minutos, obrigatoriamente gozado por forma a que cada trabalhador não preste mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

2 — O tempo de pausa conta, para todos os devidos efeitos, como tempo de trabalho efectivo.

3 — A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina uma redução até uma hora de trabalho ao período normal diário de trabalho estipulado nos termos do disposto na cláusula 31.^a deste AE («Período normal de trabalho»).

Cláusula 37.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo o prestado fora do período normal de trabalho.

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a AHBV Covilhã tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não justifique a admissão de trabalhador.

3 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a AHBV Covilhã ou para a sua viabilidade.

4 — Quando ocorram os motivos previstos nos n.ºs 2 e 3, será prestado trabalho suplementar fundamentado nos termos dos números anteriores.

5 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos graves da sua vida pessoal ou familiar, expressamente o solicite.

6 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, dia de descanso semanal complementar ou feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado, que se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho,

devido ser gozado nos 30 dias seguintes, mediante acordo prévio entre as partes.

7 — A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, qualquer que seja a sua duração, confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório remunerado, que deverá ser gozado nos três dias úteis seguintes, salvo casos excepcionais, em que poderá ser gozado no prazo máximo de 30 dias de calendário, mediante acordo prévio entre as partes.

8 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou feriado não poderá exceder o tempo equivalente a um período normal de trabalho.

9 — Os limites ao trabalho suplementar prestado nos termos do n.º 2 desta cláusula são os definidos na lei.

Cláusula 38.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Considera-se também como nocturno o trabalho prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

Cláusula 39.^a

Regime de disponibilidade

1 — Só prestarão serviço, em regime de disponibilidade, os trabalhadores que derem por escrito o seu acordo.

2 — O trabalhador em regime de disponibilidade obriga-se a permanecer em casa ou em local de fácil acesso a contacto, que lhe permita, em caso de convocação, a sua rápida comparência no local de trabalho.

3 — A convocação compete ao responsável pela instalação ou serviço, ou a quem o substituir, devendo restringir-se às intervenções indispensáveis ao serviço.

4 — Quando por motivo grave, de carácter pessoal ou familiar, e desde que devidamente justificado, o trabalhador solicite dispensa temporária do regime de disponibilidade a que está afecto, a AHBV Covilhã não poderá recusar a dispensa, salvo se daí resultarem prejuízos graves e fundamentados para a laboração.

5 — Quando a AHBV Covilhã recusar a dispensa, nos termos do disposto no número anterior, deverá entregar a devida fundamentação para esse efeito e por escrito ao trabalhador e aos delegados sindicais.

Cláusula 40.^a

Horário flexível

1 — Entende-se por horário flexível aquele que permite aos trabalhadores gerirem os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída, de forma a cumprir o período normal de trabalho estipulado.

2 — A adopção de qualquer horário de trabalho flexível está sujeito às regras seguintes:

a) A flexibilidade não pode afectar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público;

b) É obrigatória a previsão de uma plataforma fixa de horário, a qual não pode ter duração inferior a quatro horas;

c) Não podem ser prestadas por dia mais de nove horas de trabalho, sem prejuízo do disposto na cláusula 56.^a («Subsídio de deslocação») deste AE;

d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido ao mês.

3 — O excesso ou débito de horas apurado no final de cada um dos períodos de aferição pode ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de doze horas por mês.

4 — Para os efeitos do disposto no número anterior, a duração média de trabalho normal é de oito horas diárias e de quarenta horas semanais.

Cláusula 41.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — 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 estabelecimento onde o trabalhador está colocado, a AHBV Covilhã e o trabalhador podem acordar em estabelecer o regime de isenção de horário, com parecer prévio dos delegados sindicais, com respeito pelo disposto nesta cláusula e demais disposições, legais e constantes deste AE, em vigor.

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

3 — Sempre que, durante o ano civil, o trabalhador preste mais de 200 horas de trabalho para além da duração do trabalho normal máximo anual, as horas para além destas serão pagas pelo dobro do valor máximo obtido nos termos do disposto na cláusula 50.^a deste AE («Remuneração do trabalho suplementar»).

4 — Os trabalhadores abrangidos pelo regime de isenção de horário de trabalho têm direito a auferir uma remuneração especial nos termos da cláusula 54.^a do AE («Subsídio de isenção de horário de trabalho»).

Cláusula 42.^a

Assiduidade e pontualidade

1 — Todas as entradas e saídas de qualquer dos períodos diários de prestação do trabalho, independentemente do momento em que ocorram, deverão ser registadas.

2 — Considera-se ausência ao serviço a falta de registo, salvo em caso devidamente comprovado, supável através de justificação devidamente confirmada pelo respectivo superior hierárquico.

3 — As ausências ao serviço no decurso do período normal de trabalho por parte dos trabalhadores carecem de autorização do respectivo superior hierárquico, sem prejuízo do disposto na cláusula 72.^a do AE («Faltas justificadas»), casos em que bastará a informação ao mesmo superior hierárquico e posterior entrega de documento justificativo da razão da mesma, quando tal for exigível.

4 — Os trabalhadores abrangidos por isenção de horário não estão dispensados da observância do dever geral de

assiduidade nem do cumprimento da duração semanal de trabalho fixado, sendo os mesmos aferidos nos termos do disposto no n.º 1 deste artigo.

5 — A prestação de serviço externo será justificada pela confirmação do respectivo superior hierárquico.

6 — Excepcionalmente, em casos devidamente fundamentados, são permitidos atrasos, por facto imputável ao trabalhador, até quinze minutos na hora da entrada, que não sofrerão desconto no período de trabalho, caso não excedam mensalmente sessenta minutos e anualmente seis horas.

7 — Sendo excedidos os limites de tolerância fixados no número anterior, o tempo em excesso, segundo opção do trabalhador, poderá ser descontado no trabalho suplementar realizado e autorizado nos termos da cláusula 37.^a do AE, nas faltas por conta do período de férias nos termos previstos na cláusula 75.^a do AE, na remuneração base ou, quando nenhuma das anteriores situações se mostre possível serão computados como períodos de tempo para efeito de contagem de faltas injustificadas, nos termos do AE e da legislação em vigor.

8 — Para efeitos do desconto nas faltas por conta de férias ou na remuneração base, os tempos em excesso serão somados até perfazerem um período de tempo igual ao da duração normal do trabalho diário, nos termos da cláusula 31.^a do AE.

9 — Verificando-se a existência de um atraso não imputável ao trabalhador, o mesmo será objecto do tratamento previsto nos números anteriores, nunca podendo contudo dar lugar à marcação de uma falta injustificada.

10 — As disposições constantes da presente cláusula entram em vigor após conclusão do processo de certificação de controlo biométrico de presenças.

CAPÍTULO VII

Lugar da prestação do trabalho

Cláusula 43.^a

Domicílio profissional

1 — Para todos os efeitos previstos neste AE considera-se domicílio profissional:

a) O local onde o trabalhador exerce normalmente as suas funções, se estas forem de carácter fixo;

b) O local onde se apresenta diariamente e de onde sai para iniciar as suas funções, se estas forem de carácter móvel.

2 — Dos contratos de trabalho constará obrigatoriamente a indicação concreta da localização geográfica do domicílio profissional.

3 — Local habitual de prestação do trabalho é o local onde o trabalhador exerce normalmente as suas funções.

4 — Em todos os casos não previstos neste AE, considera-se qualquer referência contida na legislação laboral para o conceito de local de trabalho como reportando-se ao conceito de domicílio profissional previsto nesta cláusula.

Cláusula 44.^a

Transferência individual

1 — Quando o trabalhador provar que a transferência para outro domicílio profissional lhe causa prejuízo

sério, pode recusá-la e permanecer no mesmo domicílio profissional.

2 — A AHBV Covilhã poderá contudo transferir o trabalhador para outro domicílio profissional se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3 — No caso previsto no número anterior o trabalhador pode resolver o contrato desde que invoque a existência de prejuízo sério, tendo, nesse caso, direito a indemnização no montante igual à prevista para a resolução com justa causa por parte do trabalhador.

4 — Os termos em que se efectua a transferência individual constarão obrigatoriamente de documento escrito.

Cláusula 45.^a

Direitos dos trabalhadores em caso de transferência

1 — O trabalhador tem direito a ser informado da ocorrência de uma transferência de domicílio profissional, por escrito e com a antecedência mínima de:

a) 30 dias:

i) Quando a transferência tenha a duração inferior ou igual a seis meses;

ii) Ou o novo domicílio profissional se situe dentro da área do concelho;

b) 90 dias:

i) Quando a transferência tenha a duração superior a seis meses;

ii) Ou o novo domicílio profissional se situe fora da área do concelho.

2 — A ordem de transferência, além da justificação das razões da mesma, deve conter o tempo previsível de duração da mesma.

3 — A AHBV Covilhã custeará as despesas do trabalhador impostas pela transferência, com ele próprio e com os membros do seu agregado familiar, se for esse o caso, designadamente as decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e as resultantes do alojamento ou da mudança de residência, consoante a situação.

4 — O eventual acréscimo de custo será sempre aferido pelo tarifário praticado pelos transportes públicos, se os houver em horário compatível. Não havendo transportes públicos, o acréscimo de custo aferir-se-á em função do acréscimo de quilómetros resultantes da mudança, multiplicado pelo coeficiente 0,25 % do preço/litro da gasolina de valor mais elevado à data desta.

5 — A AHBV Covilhã custeará ainda outras despesas decorrentes da transferência, que sejam devidamente provadas pelo trabalhador.

6 — As disposições desta cláusula relativas a indemnizações não são aplicáveis a transferências do domicílio profissional decorrentes da mudança de instalações da AHBV Covilhã dentro das freguesias urbanas que compõem a área da cidade da Covilhã.

7 — Nas transferências por iniciativa do trabalhador, este acordará com a AHBV Covilhã, em documento escrito, as condições em que a mesma se realiza.

Cláusula 46.^a

Deslocações em serviço

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do domicílio profissional.

2 — Todos os trabalhadores, quando em deslocação, terão direito a um subsídio nos termos do n.º 1 da cláusula 56.^a («Subsídio de deslocação»).

3 — Os motoristas de longo curso, quando se encontrem em deslocação, recebem um subsídio nos termos dos n.ºs 5 a 8 da cláusula 56.^a («Subsídio de deslocação»).

4 — As horas suplementares correspondentes a trajectos e esperas previstas nos n.ºs 2 e 3 não contam para os limites de tempo de trabalho suplementar previstos no n.º 9 da Cláusula 37.^a («Trabalho suplementar»).

CAPÍTULO VIII

Retribuição do trabalho

Cláusula 47.^a

Definição de retribuição

1 — Considera-se retribuição àquilo a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho nos termos da lei, do presente AE, do contrato individual de trabalho e dos usos da AHBV Covilhã.

2 — Para os efeitos deste AE, consideram-se abrangidos no conceito de retribuição a retribuição base mensal bem como todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3 — Para efeitos do número anterior e sem prejuízo do número seguinte, entendem-se por prestações regulares e periódicas aquelas que, tendo a mesma natureza, sejam concedidas ao trabalhador durante seis meses consecutivos.

4 — Salvo prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da AHBV Covilhã ao trabalhador.

5 — A AHBV Covilhã comunicará, para os devidos efeitos legais, todos os valores recebidos pelos trabalhadores a título de retribuição à segurança social e à companhia de seguros.

6 — As retribuições mensais mínimas são as que constam do anexo 1 («Tabela salarial»).

Cláusula 48.^a

Local e forma de pagamento

1 — A AHBV Covilhã é obrigada a proceder ao pagamento de qualquer retribuição do trabalho no local onde o trabalhador preste serviço, salvo se as partes acordarem outro local.

2 — O pagamento da retribuição em dinheiro será efectuado por meio de cheque, transferência bancária, vale postal ou depósito bancário à ordem do trabalhador.

3 — No acto de pagamento da retribuição, a AHBV Covilhã está obrigada a entregar ao trabalhador documento preenchido de forma indelével, onde conste o nome completo deste, a respectiva categoria e escalão, número de inscrição na instituição de previdência respectiva, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e a trabalho prestado em

dias de descanso ou feriados, subsídios, todos os descontos e deduções devidamente especificados, o número da apólice de seguro de acidentes de trabalho, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 49.^a

Determinação da remuneração horária

Para todos os efeitos previstos neste AE, a fórmula a considerar para o cálculo da retribuição horária normal (RH) é a seguinte:

$$RH = \frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

em que *Rm* é igual à retribuição base mensal mais anuidades, subsídio de turno, subsídio de disponibilidade, subsídio de isenção de horário de trabalho e *n* é igual ao período normal de trabalho semanal.

Cláusula 50.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito a retribuição especial, que será igual à retribuição base horária, acrescida das seguintes percentagens:

- a) 50% de acréscimo sobre RH para a primeira hora suplementar diurna e 75% para as horas e fracções subsequentes;
- b) 75% de acréscimo sobre RH para a primeira hora suplementar nocturna e 100% para as horas e fracções subsequentes, englobando em qualquer dos casos o valor do trabalho nocturno estabelecido na cláusula seguinte;
- c) 100% de acréscimo sobre RH para as horas suplementares em dia de descanso semanal e feriado.

2 — Quando o trabalho suplementar prestado não tenha ligação com o período de trabalho normal, ao trabalhador será sempre assegurado o pagamento, no mínimo de duas horas, independentemente do número de horas de trabalho efectivamente prestado, se este for inferior.

3 — Para efeitos do n.º 1 desta cláusula, o valor de RH (remuneração horária normal) será calculado nos termos da cláusula 49.^a deste AE («Determinação da remuneração horária»).

Cláusula 51.^a

Retribuição do trabalho nocturno

1 — A prestação de trabalho durante o período nocturno estabelecido nos termos da cláusula 38.^a («Trabalho nocturno») confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 25% sobre RH, por cada hora de trabalho prestado.

2 — O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores que recebam subsídio de turno, nos termos da cláusula seguinte, bem como aos trabalhadores que recebem subsídio de deslocação nos termos do n.º 3 da cláusula 46.^a

Cláusula 52.^a

Subsídio de turno

1 — A retribuição base dos trabalhadores em regime de laboração contínua com folga rotativa é acrescida de um subsídio mensal no valor de:

- a) 25% da respectiva retribuição base mensal para os trabalhadores em regime de três turnos diários;

- b) 15% da respectiva retribuição base mensal para os trabalhadores em regime de dois turnos diários.

2 — Os subsídios referidos no número anterior vencem-se ao fim de cada mês e são devidos, a cada trabalhador, em relação e proporcionalmente ao serviço que tenha efectivamente prestado em regime de turnos no decurso do mês em causa.

3 — Este subsídio é também devido mesmo quando o trabalhador:

- a) Se encontre no gozo de folga de compensação;
- b) Seja deslocado temporariamente para horário normal por interesse da AHBV Covilhã.

4 — Os trabalhadores que deixem de praticar o regime de turnos continuam a receber o respectivo subsídio, como remuneração remanescente, até o mesmo ser absorvido por futuros aumentos de remuneração base, desde que a passagem a horário normal seja do interesse da AHBV Covilhã e o trabalhador tenha estado em regime de turnos mais de 8 anos seguidos ou 12 interpolados.

5 — O subsídio de turno é pago 14 vezes por ano, sendo devido na proporção dos meses de trabalho efectivamente prestados em regime de turnos quando o mesmo não tenha sido contínuo ao longo do ano civil.

Cláusula 53.^a

Subsídio de disponibilidade

1 — O trabalhador em regime de disponibilidade tem direito a receber um subsídio mensal no valor de 25% da respectiva retribuição base mensal ou, no caso de trabalhadores afectos a outras modalidades de horário que pontualmente efectuem trabalho em regime de disponibilidade, 5 euros por cada dia que desempenhem serviço ao abrigo deste regime.

2 — Se durante o período de disponibilidade se verificar a existência de dia(s) feriado(s), o trabalhador terá direito a receber, para além da importância que lhe é devida por um ciclo de disponibilidade, ainda a diferença entre o valor considerado para o dia útil e para dia feriado, até um máximo de quatro feriados por ano.

3 — Verificando-se a necessidade de prestação de serviço nesta modalidade de horário, o trabalhador terá ainda direito a:

- a) Pagamento das horas extraordinárias efectivamente prestadas, incluindo para o cômputo geral das horas extraordinárias o tempo gasto na deslocação;
- b) Pagamento, no mínimo, de uma hora de retribuição, independentemente do tempo de trabalho efectivamente prestado, como trabalho suplementar ou em dia de descanso semanal ou feriado, consoante o caso, incluindo-se nesse mínimo o tempo gasto em deslocações.

Cláusula 54.^a

Subsídio de isenção de horário de trabalho

1 — 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.

2 — Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado tem direito:

- a) Ao pagamento das horas extraordinárias efectivamente prestadas;

b) Independentemente de o trabalho efectivamente prestado ter tido duração inferior, a AHBV Covilhã pagará o mínimo de uma hora, como trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado, incluindo-se nesse mínimo o tempo de transporte.

Cláusula 55.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a receber, por cada dia de trabalho efectivo, uma comparticipação para alimentação no valor de 4,35 €.

2 — O subsídio de refeição será devido sempre que o trabalhador preste um número de horas diárias igual à duração do seu período normal de trabalho diário.

3 — O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores que, pelas suas funções, recebam o subsídio de deslocação previsto na cláusula seguinte.

Cláusula 56.^a

Subsídio de deslocação

1 — Os trabalhadores que efectuem deslocações em serviço ao abrigo do disposto no n.º 2 da cláusula 46.^a («Deslocações em serviço») terão direito a um subsídio de deslocação diário no valor global de 30 €, correspondentes ao pagamento de pequeno-almoço, almoço e ou jantar.

2 — Verificando-se a impossibilidade de utilização por parte do trabalhador de meio de transporte da AHBV, será utilizado transporte público, suportado na íntegra pela AHBV Covilhã contra apresentação de documento comprovativo da mesma ou, em alternativa e de acordo com o trabalhador, poderá este utilizar viatura própria, sendo a mesma paga ao valor correspondente a 8 l de combustível por cada 100 km percorridos, ou valor proporcional em distâncias ou fracções de distâncias adicionais inferiores a 100 km.

3 — A responsabilidade por quaisquer acidentes, avarias ou prejuízos quando o trabalhador utilize viatura particular na deslocação será da exclusiva responsabilidade do seu proprietário, sem prejuízo da aplicação do regime de seguros por acidentes de trabalho.

4 — No caso da deslocação dar origem à tomada de refeições isoladas ou deslocações que pela sua duração exijam o pagamento de alojamento serão aplicados os seguintes valores, para efeitos de ajudas de custo:

- a) Pequeno-almoço — € 1,50;
- b) Almoço e ou jantar (cada) — € 12,50;
- c) Alojamento — € 35.

5 — Os trabalhadores que efectuem deslocações em serviço nos termos do n.º 3 da cláusula 46.^a («Deslocações em serviço») terão direito a um subsídio de deslocação nos termos das alíneas seguintes:

a) Por deslocações superiores a 120 km e inferiores a 300 km:

- i) Em dia normal de trabalho — € 10;
- ii) Em dia de descanso semanal ou feriado — € 12,50;

b) Por deslocações superiores a 300 km:

- i) Em dia normal de trabalho, primeira saída — € 12,50;
- ii) Em dia normal de trabalho, segunda saída — € 22,50;

iii) Em dia de descanso semanal ou feriado, primeira saída — € 20;

iv) Em dia de descanso semanal ou feriado, segunda saída — € 30;

v) Em acréscimos a qualquer dos pontos anteriores desta alínea acresce, a título de ajudas de custo, o valor diário de € 22,50.

6 — Nos casos previstos no número anterior, se a deslocação se prolongar por mais de doze horas, aos valores supra-indicados acresce o pagamento de um valor adicional diário de € 20.

7 — Se, nos casos previstos no n.º 5 desta cláusula, a deslocação se iniciar antes das 12 horas e se prolongar para além das 21 horas do mesmo dia, acresce aos valores referidos o pagamento de almoço e ou jantar, nos mesmos termos da alínea b) do n.º 4 desta cláusula.

8 — Para pagamento de refeições e ou alojamento, quando necessário, os trabalhadores abrangidos pelo disposto nos n.ºs 5 e seguintes recebem um fundo de maneiço de € 375, que será reforçado mediante apresentação dos comprovativos das respectivas despesas, quando o mesmo se esgotar.

9 — Os valores recebidos a título de subsídio de deslocação, nos termos previstos nesta cláusula, absorvem o pagamento do trabalho nocturno, nos termos deste AE e da legislação em vigor.

10 — Os casos omissos serão sujeitos a análise e decisão da comissão paritária de acompanhamento do AE, prevista nos termos da cláusula 94.^a, que procederá à elaboração de propostas para inclusão neste AE quando se verifique a existência de casos passíveis de ser enquadrados nas disposições constantes da presente cláusula.

Cláusula 57.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio igual à retribuição base mensal, acrescida do subsídio de turno nos termos do n.º 5 da cláusula 52.^a

2 — O subsídio de Natal será pago com a retribuição do mês de Novembro.

Cláusula 58.^a

Prémios

A AHBV Covilhã poderá instituir prémios, por decisão da direcção, nomeadamente em virtude de obtenção de resultados excepcionais, cumprimento de objectivos ou por mérito especial de algum ou alguns trabalhadores, devendo em qualquer dos casos fundamentar a decisão e os critérios de atribuição dos mesmos.

CAPÍTULO IX

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 59.^a

Feriados e tolerâncias de ponto

1 — Para além dos feriados obrigatórios estabelecidos na legislação aplicável, é ainda considerado feriado o dia 20 de Outubro, feriado municipal da Covilhã.

2 — A AHBV Covilhã, consoante a disponibilidade de serviço e tendo em conta a decisão tomada pelo Governo para os serviços de saúde da Administração Pública, definirá anualmente sobre a atribuição do feriado de terça-feira de carnaval.

3 — A AHBV Covilhã poderá ainda atribuir, também consoante a disponibilidade de serviço, os seguintes dias, considerados como tolerâncias de ponto:

- a) O dia 24 de Dezembro;
- b) O dia 31 de Dezembro.

Cláusula 60.^a

Férias

1 — Os trabalhadores ao serviço da AHBV Covilhã têm direito a um período anual de férias remunerado com a duração de 22 dias úteis, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Para além dos 22 dias referidos no número anterior, a duração do período de férias será ainda aumentado em três dias, no caso de o trabalhador não ter faltado injustificadamente.

3 — O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo 238.º e no n.º 2 do artigo 257.º ambos do Código do Trabalho.

4 — A época de férias deverá ter lugar entre 1 de Maio e 31 de Outubro. Por acordo escrito entre o trabalhador e a AHBV Covilhã, poderão as férias ser gozadas fora deste período.

5 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e a AHBV Covilhã. Em caso de desacordo, compete à AHBV Covilhã fixar o período de férias.

6 — O período de férias será em regra gozado seguidamente, podendo no entanto dividir-se em dois ou mais períodos por acordo entre a AHBV Covilhã e o trabalhador.

7 — O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

8 — Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na AHBV Covilhã, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação especial.

9 — O direito a férias é irrenunciável e, fora dos casos previstos no Código do Trabalho, o seu gozo não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 61.^a

Aquisição do direito a férias

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

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

3 — Os trabalhadores admitidos por contrato a termo, cuja duração, inicial ou renovada, não atinja seis meses, têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

4 — Para efeitos dos números anteriores, a determinação do mês completo de serviço afere-se contando todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

5 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no n.º 2 ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

6 — Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com a exclusão dos feriados, não sendo considerados dias úteis os sábados e os domingos inter-decorrentes ou a eles interligados.

Cláusula 62.^a

Adiamento ou interrupção de férias por iniciativa da Associação

1 — Se depois de marcadas as datas para gozo de férias, exigências imperiosas do funcionamento da AHBV Covilhã determinarem o adiamento ou interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado por esta dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido por não ter gozado integralmente o período de férias na época fixada.

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

Cláusula 63.^a

Modificação das férias por parte do trabalhador

1 — Se na data prevista para o início das férias o trabalhador estiver impedido de as gozar por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, deverá ser marcado novo período de férias.

2 — A marcação do novo período de férias será feita por acordo entre as partes.

3 — Não havendo acordo, o período de férias será marcado nos termos do disposto na cláusula 60.^a, n.º 5 («Férias»).

4 — No caso previsto nos números anteriores, sendo total ou parcialmente impossível o gozo das férias remanescentes no mesmo ano civil, estas passam para o ano seguinte, podendo ser gozadas até 30 de Abril desse ano.

Cláusula 64.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

1 — Se a AHBV Covilhã não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias nos termos deste acordo por culpa sua, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias a que o trabalhador tem direito, sem prejuízo do direito do trabalhador a gozar efectivamente as férias até 30 de Abril do ano civil subsequente.

2 — O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação de sanções em que a AHBV Covilhã incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 65.^a

Doença no período de férias

1 — Se durante as férias o trabalhador for atingido por doença, considerar-se-ão aquelas não gozadas na parte correspondente.

2 — Quando se verifique a situação prevista nesta cláusula, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à AHBV Covilhã o dia do início da doença, bem como, se previsível, o seu termo.

3 — O gozo de férias prosseguirá após o termo da doença, até ao fim do período inicialmente marcado. A marcação do período restante será feita nos termos dos n.ºs 4 a 6 da cláusula 60.^a («Férias»).

4 — Aplica-se à situação prevista no número anterior o disposto nos n.ºs 3 e 4 da cláusula 63.^a («Modificação das férias por parte do trabalhador»).

Cláusula 66.^a

Cumulação de férias

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

2 — Terão direito a cumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores que pretendam gozarem férias com familiares residentes nos arquipélagos dos Açores e da Madeira ou no estrangeiro;

b) Os trabalhadores que se enquadrem nas situações previstas nos n.ºs 3 e 4 da cláusula 63.^a deste AE («Modificação das férias por parte do trabalhador»).

3 — Os trabalhadores poderão ainda cumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a AHBV Covilhã.

4 — O processo de marcação de férias obedecerá sempre aos termos definidos na Cláusula 60.^a («Férias»).

Cláusula 67.^a

Retribuição durante as férias

1 — A retribuição do período de férias compreende todas as prestações retributivas que o trabalhador receberia se se encontrasse a prestar serviço efectivo, nos termos previstos neste AE.

2 — Além da retribuição correspondente ao seu período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, que será pago juntamente com a retribuição do mês de Março, procedendo-se simultaneamente ao desconto do subsídio de alimentação correspondente aos dias de férias, como se estas fossem efectivamente gozadas nesse mês de Março.

3 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador, que tenha lugar até ao último dia do ano em que as férias são gozadas.

4 — A redução do período de férias nos termos do n.º 5 do artigo 238.º ou do n.º 1, alínea a), do artigo 257.º, ambos do Código do Trabalho, não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

Cláusula 68.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação às férias

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 da cessação, bem como o respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

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

Cláusula 69.^a

Licença sem retribuição

1 — A AHBV Covilhã pode atribuir ao trabalhador, a pedido escrito deste, licença sem retribuição.

2 — A licença só pode ser recusada fundamentadamente e por escrito.

3 — O período de licença sem retribuição conta para efeitos de antiguidade.

4 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

5 — O trabalhador beneficiário de licença sem retribuição mantém o direito ao lugar, figurando nos mapas de pessoal da AHBV Covilhã.

6 — A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se essa licença for concedida, por escrito, especificamente para esse fim.

Cláusula 70.^a

Definição de falta

1 — Por falta entende-se 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 dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 — Os períodos referidos no número anterior são aferidos mensalmente.

Cláusula 71.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

a) Casamento do trabalhador, por 15 dias seguidos;

b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, ou ainda de pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastos, madrastras e enteados, por cinco dias consecutivos;

c) Falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos e graus seguintes assim como afins nos mesmos graus da

linha recta e ainda irmãos e cunhados, por dois dias consecutivos;

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

e) As motivadas por impossibilidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei e neste AE;

f) As ausências não superiores a quatro horas e apenas pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola com objectivo de se inteirar da situação educativa de filho menor;

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva nos termos previstos na lei e neste AE;

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

i) As aprovadas previamente ou posteriormente autorizadas pela AHBV Covilhã;

j) Para efeitos da alínea anterior e do disposto no artigo 249.º, n.º 2, alínea *i)*, do Código do Trabalho, são consideradas previamente autorizadas as faltas dadas para efeitos de doação de sangue, a título gracioso, por um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

k) Todas as outras previstas na legislação vigente.

2 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 72.^a

Reconversão e requalificação

1 — O trabalhador que for considerado, por junta médica constituída para o efeito, incapaz para o exercício das suas funções, mas apto para o desempenho de outras, poderá requerer a sua reconversão ou requalificação profissional para vaga compatível existente no âmbito da AHBV Covilhã.

2 — O período de faltas para a reabilitação ou reconversão profissional terá a duração de seis meses, podendo este período ser prorrogado, até ao limite de duas vezes, por períodos não superiores a três meses cada.

3 — As faltas para reabilitação não implicam a perda da retribuição de base, nem podem ser descontadas à antiguidade do trabalhador.

Cláusula 73.^a

Consequência das faltas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente da retribuição, salvo as previstas nas alíneas *d)* e *e)* do n.º 1 da cláusula 71.^a («Faltas justificadas»), nos termos do artigo 255.º do Código do Trabalho, e na alínea *g)* do n.º 1 da cláusula 71.^a («Faltas justificadas»), na parte que excedam os correspondentes créditos de horas.

2 — Nos casos previstos na alínea *d)* do n.º 1 da cláusula 71.^a («Faltas justificadas»), se o impedimento do trabalhador se prolongar por mais de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

3 — As faltas injustificadas determinam a perda de retribuição correspondente ao período de ausência do trabalhador, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 70.^a («Noção de falta»).

4 — No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado, pode a AHBV Covilhã não aceitar a prestação do trabalho, nos seguintes termos:

a) Se o atraso for superior a sessenta minutos, durante todo o período de trabalho;

b) Se o atraso for superior a trinta minutos, durante meio período de trabalho.

Cláusula 74.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1 — As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de faltas, desde que seja sempre salvaguardado o gozo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 75.^a

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por doença ou acidente, manterá direito ao lugar, categoria, antiguidade e demais regalias que vinha usufruindo, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os direitos e obrigações que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se imediatamente à AHBV Covilhã para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

3 — A suspensão cessa desde a data da apresentação do trabalhador, sendo-lhe, nomeadamente, devida retribuição por inteiro desde essa apresentação, mesmo que, por motivo que não lhe seja imputável, não retome imediatamente a prestação de serviço.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 76.^a

Comissão de serviço

1 — Pode ser exercido em comissão de serviço os cargos de comando operacional ou outros ainda de funções cuja natureza também tenha subjacente relação de confiança em relação ao titular daqueles cargos.

2 — O regime de contrato em comissão de serviço decorre nos termos expressos na lei

Cláusula 77.^a

Alcoolemia

1 — Não é permitida a realização de qualquer trabalho sob o efeito do álcool.

2 — Os testes de controlo de alcoolemia serão realizados pelos serviços de medicina no trabalho, incidindo sobre trabalhadores escolhidos aleatoriamente.

3 — A verificação por parte dos serviços previstos no número anterior que um qualquer trabalhador não se encontra apto para o serviço deverá dar azo aos procedimentos necessários no sentido de uma verificação da eventual necessidade de tratamento e reabilitação do trabalhador em causa.

4 — Assiste sempre ao trabalhador submetido ao teste o direito à contraprova, realizando-se, neste caso, um segundo exame nos dez minutos imediatamente subsequentes ao primeiro.

5 — As disposições constantes desta cláusula serão sempre interpretadas e integradas à luz das directivas estabelecidas na deliberação n.º 890/2010, da Comissão Nacional de Protecção de Dados, ou de qualquer outra que a venha a substituir, que aqui as partes outorgantes acolhem expressamente, comprometendo-se a plasmá-las em sede de regulamento de prevenção da alcoolemia, a negociar no prazo de 90 dias da entrada em vigor do presente AE.

Cláusula 78.^a

Direito à greve

1 — É assegurado aos trabalhadores da AHBV Covilhã o direito à greve nos termos legais, devendo ser fixados através de acordo entre as partes outorgantes do presente AE os serviços mínimos adequados à salvaguarda dos riscos da zona de actuação própria do corpo de bombeiros.

2 — Para os efeitos previstos no número anterior, a associação sindical outorgante compromete-se a, em caso de convocação de greve e tendo em conta as especificidades inerentes à actividade desenvolvida por um corpo de bombeiros, nomeadamente no âmbito da emergência médica e da salvaguarda e segurança de pessoas e bens, a discriminar no respectivo pré-aviso a sua proposta de serviços mínimos a assegurar durante o período da greve.

Cláusula 79.^a

Gravação de chamadas

A AHBV Covilhã tem em uso um sistema de gravação de chamadas telefónicas de emergência devidamente autorizado pela Comissão Nacional de Protecção de Dados, para controlo das mesmas e dissuasão de chamadas falsas, não podendo este sistema ser utilizado para outros fins que não os expressamente autorizados pela CNPD.

Cláusula 80.^a

Fardamentos

É dever de todos os trabalhadores abrangidos cumprirem o estabelecido no regulamento individual de fardamento que fará parte de um regulamento interno a definir pela AHBV Covilhã, precedido de consulta e parecer prévio do sindicato outorgante.

Cláusula 81.^a

Parentalidade

1 — A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, aplicando-se neste AE a legislação em vigor sobre a matéria e que se encontra consagrada no Código do Trabalho e demais legislação.

2 — Os trabalhadores têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação ao exercício da parentalidade.

Artigo 82.^a

Articulação com regime de protecção social

1 — A protecção social nesta matéria, designadamente os regimes de concessão de prestações sociais para os diferentes períodos de licença por parentalidade, aplica-se nos termos da legislação em vigor.

2 — Consideram-se equivalentes a períodos de licença parental os períodos de concessão das prestações sociais correspondentes, atribuídas a um dos progenitores no âmbito do subsistema de solidariedade e do sistema previdencial da segurança social ou outro regime de protecção social de enquadramento obrigatório.

Artigo 83.^a

Protecção na parentalidade

1 — A protecção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adopção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
- g) Dispensa para consulta pré-natal;
- h) Dispensa para avaliação para adopção;
- i) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- j) Faltas para assistência a filho;
- k) Faltas para assistência a neto;
- l) Licença para assistência a filho;
- m) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- n) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- o) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- p) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
- q) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- r) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno.

2 — Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com excepção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a protecção durante a amamentação.

Artigo 84.^a

Conceitos em matéria de protecção da parentalidade

1 — No âmbito do regime de protecção da parentalidade, entende-se por:

- a) «Trabalhadora grávida», a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;

b) «Trabalhadora puérpera», a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;

c) «Trabalhadora lactante», a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

2 — O regime de protecção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

Cláusula 85.^a

Proibição de discriminação

As licenças, faltas e dispensas relativas à protecção da maternidade e paternidade consideradas como prestação efectiva de serviço, bem como as faltas relativas à prestação de assistência à família, não podem constituir fundamento para qualquer tipo de discriminação.

Cláusula 86.^a

Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

1 — Todo o trabalhador que frequente qualquer nível do ensino oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em instituição pública, particular ou cooperativa, beneficiará dos seguintes direitos especiais:

a) Dispensa do serviço para frequência de aulas e deslocações para os respectivos estabelecimentos de ensino, até seis horas por semana, sem qualquer perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, salvo se, mediante acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, este optar por um horário de trabalho ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os estabelecimentos de ensino, caso em que a dispensa de serviço atribuída ao trabalhador terá a duração, pelo menos, de um dia em cada mês;

b) Ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de provas de avaliação, nos seguintes termos:

Dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

Os dias de ausência previstos nesta alínea não poderão exceder um máximo de quatro por disciplina;

c) Gozar férias de acordo com as suas necessidades escolares, incluindo o direito a gozar interpoladamente 15 dias de férias à sua livre escolha, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa;

d) Em cada ano civil utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto no ven-

cimento, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeira, nos seguintes termos:

Com quarenta e oito horas de antecedência, no caso de pretender um dia de licença;

Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a cinco dias de licença;

Com um mês de antecedência, no caso de pretender mais de cinco dias de licença.

2 — Consideram-se igualmente justificadas, para todos os efeitos, as faltas dadas pelo trabalhador na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação.

3 — Para efeitos de aplicação do disposto nesta cláusula, consideram-se provas de avaliação todas as provas escritas e orais, incluindo exames, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes as substituam, ou cuja apresentação revista carácter obrigatório para efeitos de avaliação.

4 — Para beneficiar das regalias constantes dos números e alíneas anteriores, deverá o trabalhador fazer prova junto da empresa da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar e comprovar o aproveitamento no final de cada ano escolar.

5 — As regalias previstas nas alíneas a), c) e d) do n.º 1 desta cláusula cessam quando o trabalhador não conclua com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiara dessas mesmas regalias.

6 — As restantes regalias estabelecidas na presente cláusula cessam quando o trabalhador não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpostos.

7 — Para os efeitos dos n.ºs 5 e 6, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador estiver matriculado, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por facto que não seja imputável ao próprio, nomeadamente doença prolongada, acidente, gravidez ou cumprimento de obrigações legais.

8 — No ano subsequente àquele em que perdeu as regalias previstas nesta cláusula, pode o trabalhador requerer novamente a aplicação deste estatuto.

9 — O trabalhador que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos nesta cláusula, desde que o ajustamento dos períodos de trabalho não seja totalmente incompatível com o funcionamento daquele regime.

10 — Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participar nas aulas que se proponha frequentar.

11 — Ao trabalhador devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequada à valorização obtida, tendo direito, nomeadamente, em igualdade de condições, no preenchimento de cargos para os quais se achem habilitados por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos na qualidade de trabalhador-estudante.

12 — O regime previsto nesta cláusula é, ainda, integrado pelas disposições legais mais favoráveis.

CAPÍTULO XI

Disposições finais e transitórias

Cláusula 87.^a

Proibição de diminuição de regalias

Da aplicação do presente acordo não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria e, bem assim, a diminuição da retribuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter geral, regular e permanente anteriormente auferidas no âmbito da AHBV Covilhã.

Cláusula 88.^a

Princípio geral — Saúde, higiene e segurança no trabalho

Os princípios que visam promover a prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho constam de um regulamento próprio, o qual faz parte integrante deste AE (anexo IV).

Cláusula 89.^a

Princípio geral — Formação profissional

Os princípios que visam promover a formação profissional constam de um regulamento próprio, o qual faz parte integrante deste AE (anexo V).

Cláusula 90.^a

Arredondamentos

Em todos os casos previstos neste AE que impliquem resultados monetários, o seu arredondamento será feito para a unidade decimal monetária imediatamente superior.

Cláusula 91.^a

Efeitos retroactivos

1 — A tabela salarial e todas as prestações de natureza pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2011.

2 — Igualmente terão efeitos a 1 de Janeiro de cada ano as actualizações desta matéria, decorrentes da negociação deste AE.

Cláusula 92.^a

Transmissão da exploração, fusão, incorporação ou constituição de novas associações

1 — Em caso de transmissão da exploração, fusão, incorporação ou constituição de novas associações segundo qualquer critério a partir da(s) existente(s), a ela(s) associadas ou não, mantêm-se os contratos de trabalho com os trabalhadores atingidos, bem como os direitos decorrentes deste AE, salvo regime mais favorável.

2 — As novas entidades são solidariamente responsáveis pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que

reclamado pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, deve a nova entidade adquirente ou resultante da fusão ou incorporação, durante os 30 dias anteriores a qualquer dos actos enumerados no n.º 1 desta cláusula, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos e a forma como o devem fazer.

Cláusula 93.^a

Ineficácia de cláusulas do contrato de trabalho

Têm-se como inexistentes as cláusulas do contrato de trabalho que expressem a aceitação do trabalhador de situações ou regimes laborais que possam ocorrer futuramente, obtidas aquando da admissão na AHBV Covilhã ou posteriormente, mas em data anterior à ocorrência das mesmas.

Cláusula 94.^a

Comissão paritária de acompanhamento

Os subscritores do presente AE obrigam-se a criar, no prazo de 90 dias após a sua entrada em vigor, uma comissão paritária de acompanhamento, composta por dois membros, com o objectivo de interpretar e integrar o clausulado deste AE bem como, em cada ano, avaliar os resultados da sua aplicação e nomeadamente das cláusulas relativas à igualdade, produzindo um documento de trabalho que permita introduzir as correcções que se mostrem adequadas.

Cláusula 95.^a

Casos omissos

Aos casos omissos deste acordo aplicam-se as disposições constantes das demais disposições legais vigentes, na parte que for mais favorável aos trabalhadores.

Covilhã, 13 de Abril de 2011.

Pela direcção da Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários da Covilhã:

Emídio Cardoso Martins, presidente da direcção.

Elídio da Conceição Filipe, tesoureiro.

Pelo STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local:

João Avelino Oliveira Pereira, vice-presidente, membro da direcção nacional e representante legal do STAL por efeito do disposto do artigo 51.º, n.º 1, dos Estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2003.

José Alberto Marques Batista, coordenador da Direcção Regional de Castelo Branco e membro da Direcção Nacional, mandatário ao abrigo do disposto no artigo 51.º, n.º 2, dos Estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2003.

ANEXO I**Tabela de carreiras e tabela salarial****Secção A****Tabela de carreiras**

Carreira	Categoria
Saúde, socorro e emergência	Maqueiro (*). Motorista de ligeiros. Motorista de pesados. Operador de central. Tripulante de ambulância de socorro. Tripulante de ambulância de transporte.
Apoio e manutenção	Assistente administrativo 1. ^a

Carreira	Categoria
	Assistente administrativo 2. ^a Assistente administrativo 3. ^a Auxiliar de serviços gerais. Manutenção geral 1. ^a Manutenção geral 2. ^a Manutenção geral 3. ^a Manutenção geral aprendiz. Mecânico 1. ^a Mecânico 2. ^a Mecânico 3. ^a Mecânico aprendiz. Secretário-geral (*).

(*) A extinguir quando vagar.

Secção B**Tabela salarial****Quadros de saúde, emergência e socorro**

(Em euros)

Categorias	Escalaões												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Maqueiro	485	535	585	635	685	735	785	835	885	935	985	1 035	1 085
Motorista de ligeiros	485	535	585	635	685	735	785	835	885	935	985	1 035	1 085
Motorista de pesados	510	560	610	660	710	760	810	860	910	960	1 010	1 060	1 110
Operador de central	500	550	600	650	700	750	800	850	900	950	1 000	1 050	1 100
TAS	560	610	660	710	760	810	860	910	960	1 010	1 060	1 110	1 160
TAT	485	535	585	635	685	735	785	835	885	935	985	1 035	1 085

Quadros de apoio e manutenção

(Em euros)

Categorias	Escalaões												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
A. administrativo 1. ^a	610	660	710	760	810	860	910	960	1 010	1 060	1 110	1 160	1 210
A. administrativo 2. ^a	560	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
A. administrativo 3. ^a	510	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Aux. serviços gerais	485	510	560	610	660	710	760	810	860	910	960	1 010	1 060
Manutenção geral 1. ^a	560	610	660	710	760	810	860	910	960	1 010	1 060	1 110	1 160
Manut. geral 2. ^a	535	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Manut. geral 3. ^a	510	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Manut. geral aprendiz	485	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Mecânico 1. ^a	560	610	660	710	760	810	860	910	960	1 010	1 060	1 110	1 160
Mecânico 2. ^a	535	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Mecânico 3. ^a	510	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Mecânico aprendiz	485	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Secretário-geral	610	660	710	760	810	860	910	960	1 010	1 060	1 110	1 160	1 210

Secção C**Regras de integração****Artigo único**

1 — As carreiras de maqueiro e de secretário-geral constam da tabela de carreiras e da tabela salarial a título transitório, sendo extintas quando vagarem.

2 — Os trabalhadores já ao serviço da AHBV Covilhã, independentemente da carreira ou categoria constante do

seu contrato individual de trabalho, são integrados numa das carreiras e categorias constantes deste AE, de acordo com as funções desempenhadas à data da sua entrada em vigor, nos termos do disposto na cláusula 16.^a («Classificação profissional») deste AE.

3 — Os trabalhadores inseridos, nos termos das regras deste artigo, nas carreiras de mecânico e manutenção geral, para efeitos de aplicação da tabela salarial, são integrados no escalão correspondente à remuneração actualmente auferida ou, na falta deste, no escalão imediatamente superior.

4 — Verificando-se a necessidade de criação de equipas de bombeiros profissionais na AHBV Covilhã, as partes outorgantes do presente AE acordarão os respectivos conteúdos funcionais e níveis de integração salarial, nos termos das disposições legais aplicáveis.

ANEXO II

Categorias profissionais

Definição de funções (secção A)

Níveis de qualificação de funções (secção B)

Secção A

Definição de funções

Secretário-geral (a extinguir quando vagar). — Compete-lhe:

a) Apoiar a direcção, preparando as questões por ela a decidir, organizando e dirigindo superiormente a actividade dos serviços.

Assistente administrativo. — Compete-lhe:

a) Desenvolver funções que se enquadrem em directivas gerais das chefias, de expediente, arquivo, secretaria, contabilidade, processamento, pessoal e aprovisionamento e economato, tendo em vista assegurar o funcionamento dos órgãos incumbidos da prestação de bens e serviços;

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, conferir e proceder à escrituração de dados relativos às transacções financeiras e contabilísticas, podendo assegurar a movimentação de fundo de maneo;

e) 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;

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

Maqueiro (a extinguir quando vagar). — Compete-lhe:

a) No âmbito das suas competências e formação profissional específica, aplicar ao sinistrado os primeiros socorros, suporte básico de vida e outros, no respeito pelos protocolos de intervenção emitidos pelas entidades competentes, nos termos da legislação aplicável;

b) Acompanhar os sinistrados durante o trajecto para o estabelecimento hospitalar;

c) Proceder à limpeza e desinfeção da ambulância para que ela possa prestar um novo serviço nas mesmas

condições do(s) anterior(es), nomeadamente repondo todo o material utilizado;

d) No exercício das suas funções, devem apresentar-se fardados, com a farda de bombeiro.

Tripulante de ambulâncias de transporte. — Compete-lhe:

a) No âmbito das suas competências e formação profissional específica, aplicar ao sinistrado os primeiros socorros, suporte básico de vida e outros, no respeito pelos protocolos de intervenção emitidos pelas entidades competentes, nos termos da legislação aplicável;

b) Acompanhar os sinistrados durante o trajecto para o estabelecimento hospitalar;

c) Proceder à limpeza e desinfeção da ambulância, para que esta possa prestar um novo serviço nas mesmas condições do(s) anterior(es), nomeadamente repondo o material utilizado;

d) Conferir, no início do seu serviço, e repor, quando necessário, o material afecto à célula sanitária da ambulância;

e) No exercício das suas funções, devem apresentar-se fardados, com a farda de bombeiro.

Tripulante de ambulância de socorro. — Compete-lhe:

a) No âmbito das suas competências e formação profissional específica, aplicar ao sinistrado os primeiros socorros, suporte básico de vida e outros, no respeito pelos protocolos de intervenção emitidos pelas entidades competentes, nos termos da legislação aplicável;

b) Proceder à desinfeção da ambulância para que ela possa prestar um novo serviço nas mesmas condições do(s) anterior(es), nomeadamente repondo todo o material utilizado;

c) Conferir, no início do seu serviço, e repor, quando necessário, o material afecto à célula sanitária da ambulância;

d) No exercício das suas funções, devem apresentar-se fardados, com a farda de bombeiro.

Operador de central. — Compete-lhe:

a) Conhecer pormenorizadamente o funcionamento, capacidade e utilização de todos os aparelhos, materiais e equipamentos existentes na central e nos postos de comunicações da corporação;

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

c) Operar e controlar a exploração de telecomunicações e prestar informações aos respectivos utentes;

d) Proceder à comutação telefónica do exterior para a rede interna e no sentido inverso;

e) Conhecer profundamente as características da zona de intervenção, particularidades de trânsito, condicionamentos eventualmente existentes quanto ao acesso das viaturas de socorro e outros factores que possam prejudicar a rápida intervenção da corporação.

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

g) Permanecer vigilante durante o seu turno de serviço;

h) 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;

i) Responder a todas as chamadas com clareza e correcção;

j) Efectuar com celeridade todas as comunicações necessárias e regulamentares;

k) Manter-se permanentemente em escuta sempre que se encontrem viaturas em serviço exterior;

l) Proceder ao registo de todos os movimentos, através dos meios estabelecidos;

m) Não permitir a entrada na central de qualquer pessoa não autorizada;

n) Manter em perfeito estado de conservação e de limpeza todos os aparelhos, materiais, equipamentos e dependências da central de comunicações.

o) Controlar o abastecimento de combustível das viaturas efectuado no depósito da Associação. Avisar o comando/direcção quando for atingido o limite mínimo do depósito de combustível (1500 l) a fim de ser efectuado o respectivo pedido de abastecimento.

Mecânico. — Compete-lhe:

a) Fazer a manutenção, reparação e controlo de viaturas e máquinas e equipamentos auxiliares;

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

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

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

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

f) Manter actualizado o cadastro de cada viatura.

Operador de manutenção geral. — Compete-lhe:

a) Proceder a pequenas reparações e operações de manutenção nas viaturas de serviço e instalações da Associação que não exijam conhecimentos altamente especializados, nomeadamente no âmbito da canalização, electricidade e serralharia;

b) Proceder à manutenção e limpeza de viaturas, sem prejuízo das responsabilidades específicas de cada motorista ou tripulação em relação à viatura em que se encontram a realizar o serviço.

Motorista de pesados e veículos especiais. — Compete-lhe:

a) Conduzir veículos de elevada tonelagem que funcionam com motores a gasolina ou *diesel* ou outro combustível, observando o disposto no Código da Estrada, devendo, para o efeito, apresentar-se devidamente fardado, com a farda de bombeiro;

b) Conduzir veículos ligeiros;

c) Operar nos sinistros os equipamentos da viatura que lhe está afectada;

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

e) Proceder ao transporte de diversos materiais, nomeadamente água, de acordo com as solicitações e necessidades dos serviços,

f) Examinar o veículo antes, durante e após o trajecto, providenciando a protecção dos materiais e equipamentos e arrumando a carga para prevenção de eventuais danos, bem como reportar quaisquer anomalias que detecte;

g) Accionar os mecanismos necessários para a descarga e manobra dos materiais, accionando motores, bombas e moto-bombas, guindastes, entre outros, prestando sempre colaboração;

h) Assegurar a manutenção do veículo e seu equipamento, cuidando da sua limpeza e lubrificação;

i) Abastecer a viatura de combustível, possuindo para o efeito um livro de requisições, cartões automáticos ou outras formas de controlo;

j) Executar pequenas reparações, tomando, em caso de avarias maiores ou acidentes, as providências necessárias com vista à regularização dessas situações, para este feito acciona e apresenta participação da ocorrência no sector correspondente;

k) Preencher e entregar diariamente no sector adequado o boletim diário da viatura, mencionando o tipo de serviço, quilómetros efectuados, combustível introduzido e demais elementos constantes deste;

l) Colaborar, quando necessário, nas operações de carga e descarga de materiais e equipamentos;

m) Poderá ter a seu cargo a manutenção de outras viaturas da Associação.

Motorista de ligeiros. — Compete-lhe:

a) Conduzir a viatura e respectiva guarnição o mais rapidamente possível aos locais de sinistro, observando o disposto no Código da Estrada, devendo, para o efeito, apresentar-se devidamente fardado, com a farda de bombeiro;

b) Operar nos sinistros os equipamentos da viatura que lhe está afectada;

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

d) Verificar o equipamento, instrumentos, suspensão, direcção, pressão dos pneus e falhas de funcionamento, se necessário através de uma pequena rodagem, reportando quaisquer anomalias que detecte;

e) Utilizar em relação às motos bombas, motosserras, compressores, exaustores e outros materiais do mesmo tipo, procedimento idêntico ao descrito para com as viaturas;

f) Verificar ao entrar de serviço os níveis de combustível, óleo, água e detectar eventuais fugas, reportando quaisquer anomalias que detecte;

g) Poderá ter a seu cargo a manutenção de outras viaturas da Associação.

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;

f) Fazer camas dos piquetes, lavagem de roupa e fardamentos do pessoal, passar a ferro, tendo a sua responsabilidade a secção da lavandaria.

Níveis de qualificação de funções

I

1 — As categorias profissionais são agrupadas nos níveis de qualificação de funções a seguir apresentados.

2 — A cada nível de funções equivale um grupo de habilitações literárias, formação e ou experiência profissional necessárias para a admissão nas carreiras que integrem esse nível.

3 — O disposto no número anterior não prejudica a exigência de habilitações específicas para determinadas carreiras, especificadas neste AE ou respectivos anexos.

Grupo I — Quadros de saúde, emergência e socorro

Habilitações mínimas — as previstas na legislação aplicável.

Grupo II — Quadros de apoio e manutenção

Habilitações mínimas — escolaridade mínima obrigatória e ou experiência profissional adequada às funções a exercer.

II

1 — As carreiras integradas no âmbito dos bombeiros e da protecção civil exigem, para além das habilitações literárias definidas neste anexo, os conhecimentos e formação específica determinados pelos aplicáveis diplomas legais.

2 — As habilitações literárias estabelecidas neste anexo para as carreiras existentes na AHBV Covilhã não prejudicam as vagas já preenchidas na AHBV Covilhã à data da entrada em vigor do presente AE e respectivos anexos.

3 — Os trabalhadores ao serviço da AHBV Covilhã que à data da entrada em vigor do presente AE e respectivos anexos não disponham das habilitações literárias mínimas exigidas para as respectivas carreiras serão alvo de planos de formação específicos com vista à obtenção destas, com apoio ao estudo pela AHBV Covilhã, mediante consulta prévia da comissão sindical ou delegados sindicais, quando esta não exista.

ANEXO III

Regulamento do Trabalho por Turnos

Artigo 1.º

Âmbito e vigência

1 — O presente Regulamento aplica-se aos trabalhadores da Associação signatária que prestam ou venham a prestar serviço em regime de turnos.

2 — Este Regulamento entra em vigor conjuntamente com o AE, de que faz parte integrante.

Artigo 2.º

Trabalho por turnos

Poderão ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais diários de trabalho.

Artigo 3.º

Acordo do trabalhador

1 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a trabalhar em regime de turnos, salvo se, nos casos abrangidos pelo presente AE, tiver dado o seu acordo por escrito ou se à data da entrada em vigor do presente Regulamento já se encontrar a trabalhar em regime de turnos.

2 — Os trabalhadores que, embora tenham dado o seu acordo ao trabalho em regime de turnos, permaneçam três anos seguidos sem trabalhar nesse regime, terão de dar de novo o seu acordo previamente a nova prestação de trabalho em regime de turnos.

Artigo 4.º

Conceitos

1 — «Horário de turnos rotativos», é aquele em que existem para o mesmo posto de trabalho dois ou mais horários de trabalho, que se sucedem, sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente de harmonia com uma escala previamente estabelecida.

2 — «Regime da laboração contínua», é o regime de laboração das unidades, instalações ou serviços, em relação aos quais está dispensado o encerramento diário, semanal e nos feriados.

3 — «Folgas de compensação», são as devidas aos trabalhadores por prestação de trabalho nos dias de descanso semanal, fixados nas escalas de turnos, de acordo com o previsto neste AE.

4 — «Descanso compensatório», é o período de descanso devido ao trabalhador, por prestação de trabalho suplementar, excluído o realizado nos dias de descanso semanal referidos no número anterior.

Artigo 5.º

Organização das escalas de turnos

1 — Compete à AHBV Covilhã, auscultando a comissão sindical ou os delegados sindicais quando aquela não exista, a organização ou modificação das escalas de turno.

2 — As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após os períodos de descanso semanal nela previstas.

3 — Quando o trabalhador regressar de um período de ausência ao serviço, qualquer que seja o motivo deste, retomará sempre o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

Artigo 6.º

Período de trabalho

1 — Sempre que a prestação de serviço exija uma permanência ininterrupta do trabalhador de turno, a refeição será

tomada no posto de trabalho respectivo. O tempo nela gasto, até trinta minutos, será considerado tempo de trabalho.

2 — Durante o período referido no número anterior, o trabalhador deverá, sempre que possível, ser substituído nas suas funções por outro trabalhador.

3 — O trabalhador que preste serviço em regime de turnos não poderá ser obrigado a entrar novamente ao serviço após o seu período de trabalho sem que antes tenham decorrido pelo menos doze horas de descanso.

Artigo 7.º

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, com vista à substituição do trabalhador ausente.

2 — Uma vez esgotadas todas as hipóteses de utilização de trabalhadores eventualmente disponíveis, as faltas serão supridas com recurso ao trabalho suplementar.

3 — Quando houver que recorrer ao 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 empresa e os trabalhadores.

4 — A aplicação da regra enunciada no n.º 2 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.

Artigo 8.º

Folgas de compensação

1 — As folgas de compensação serão gozadas num dos três dias úteis imediatos à data em que se verificou o facto que lhes deu origem.

2 — Mediante acordo entre a empresa e o trabalhador, poderão as folgas de compensação ser gozadas em dias diferentes dos referidos no número anterior.

Artigo 9.º

Descanso compensatório

1 — O descanso compensatório vence-se de acordo com a lei, quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 15 dias seguintes.

2 — Aplica-se a este artigo o disposto no n.º 2 do artigo anterior.

3 — Desde que haja acordo entre a empresa 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 125 % sobre a retribuição normal.

Artigo 10.º

Subsídio de turno

1 — A cada trabalhador em regime de turnos é devido um subsídio no montante e nas condições estabelecidas na cláusula 52.^a («Subsídio de turno») deste AE.

2 — No caso de o trabalhador mudar de regime de turnos para o regime de horário normal ou do regime de três para o de dois turnos, mantém-se o direito ao subsídio que vinha a receber, desde que a mudança seja da iniciativa da Associação, nos termos previstos na cláusula 52.^a, n.º 4, deste AE ou verificando-se um dos casos referidos no artigo seguinte.

Artigo 11.º

Passagem ao regime de horário normal

1 — O trabalhador que ao serviço da AHBV Covilhã completar 20 anos de trabalho em regime de turnos ou 50 anos de idade e 15 de turnos e que pretenda passar ao regime de horário normal deverá solicitá-lo por escrito à AHBV Covilhã, a qual dará prioridade a este trabalhador no preenchimento de vagas em horário normal.

2 — Qualquer trabalhador que comprove, com parecer dos serviços médicos da AHBV Covilhã, a impossibilidade definitiva de continuar a trabalhar em regime de turnos, passará ao regime do horário normal, no prazo máximo de 90 dias.

Artigo 14.º

Disposição final

Em tudo o que neste Regulamento não se encontrar expressamente previsto aplicar-se-á o disposto neste AE e na lei.

ANEXO IV

Regulamento da Prevenção, Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho

Artigo 1.º

Princípios gerais

1 — Constitui dever da AHBV Covilhã instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança no trabalho e prevenção de doenças profissionais.

2 — A AHBV Covilhã obriga-se a criar e manter serviços responsáveis pelo exacto cumprimento do disposto no número anterior, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

3 — A AHBV Covilhã obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho e a manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

Artigo 2.º

Deveres específicos da Associação

A AHBV Covilhã é obrigada a:

a) Manter os edifícios, instalações, equipamentos e locais de trabalho em condições de higiene e segurança, conforme as disposições legais em vigor, de forma que os trabalhadores se encontrem protegidos contra riscos de acidentes e doenças profissionais;

b) Instruir os trabalhadores quanto aos riscos que comportam as respectivas ocupações e às precauções a tomar;

c) Promover a colaboração de todo o pessoal na realização e manutenção das melhores condições possíveis de saúde, higiene e segurança no trabalho;

d) Fornecer aos trabalhadores o equipamento individual de protecção referido no artigo 4.º deste Regulamento que em função do trabalho que cada colaborador desempenha seja adaptado ao respectivo posto de trabalho, segundo se encontra definido por legislação aplicável, norma interna ou pelos serviços competentes;

e) Dar o seu apoio à comissão de higiene e segurança e conceder-lhe todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções;

f) Consultar a comissão de higiene e segurança sempre que as questões relativas a estas matérias o justifiquem;

g) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações da comissão de higiene e segurança;

h) Fornecer aos trabalhadores as normas legais, convencionais e regulamentares sobre prevenção de saúde, higiene e segurança.

Artigo 3.º

Obrigações dos trabalhadores

1 — Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela associação;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;

c) Utilizar correctamente e segundo as instruções transmitidas pela Associação máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originarem perigo grave e eminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;

f) Em caso de perigo grave e eminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2 — Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adoptados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e eminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para a sua própria segurança ou a de terceiros.

3 — Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

4 — As medidas e actividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade

disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respectivas obrigações.

5 — As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade da AHBV Covilhã pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

Artigo 4.º

Equipamento individual

1 — Compete à AHBV Covilhã fornecer os fatos e demais equipamentos de trabalho. Os custos dos fatos e equipamentos, bem como as despesas de limpeza e conservação inerentes ao seu uso, constituem encargo exclusivo da AHBV Covilhã.

2 — Na escolha do tecido e dos artigos de segurança deverão ser tidas em conta as condições climatéricas do local e do período do ano, bem como as disposições legais aplicáveis para o efeito.

3 — A AHBV Covilhã suportará os encargos com a deterioração dos fatos, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho ocasionada por acidente ou uso inerente ao trabalho prestado, desde que não resulte de comportamento negligente do trabalhador.

Artigo 5.º

Vestiários, lavabos e balneários

A AHBV Covilhã obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, incluindo a existência de vestiários, lavabos e balneários para uso dos trabalhadores.

Artigo 6.º

Comissão de higiene e segurança — princípio geral

A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da saúde, higiene e segurança compete à vigilância dos próprios trabalhadores da AHBV Covilhã e particularmente à comissão de higiene e segurança.

Artigo 7.º

Âmbito de acção da comissão de higiene e segurança

Compete à comissão de higiene e segurança:

a) Intervir na definição da política de higiene e segurança e coadjuvar nas acções necessárias à difusão do seu conhecimento;

b) Verificar o cumprimento das disposições legais, contratuais e regulamentares que respeitem à prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho;

c) Cuidar que todos os trabalhadores recebam uma formação adequada em matéria de higiene e segurança, fomentar a sua colaboração na prática e observância das medidas preventivas dos acidentes de trabalho e doenças profissionais;

d) Fomentar e dinamizar campanhas de sensibilização e esclarecimento sobre a prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho, implementando a participação dos trabalhadores nesta campanha;

- e) Sensibilizar a direcção da AHBV Covilhã para a solução de problemas de higiene e segurança existentes;
- f) Estabelecer normas gerais para satisfação das recomendações da comissão de higiene e segurança;
- g) Analisar e comentar os relatórios de acidentes de trabalho, sugerindo a aplicação de cuidados especiais;
- h) Analisar e criticar as estatísticas de acidentes de trabalho, propondo de imediato a aplicação das condições essenciais para eliminação das causas dos acidentes;
- i) Colaborar na avaliação e determinação dos riscos potenciais de trabalho e, conseqüentemente, propor alterações nos postos de trabalho (instalações, equipamentos, etc.);
- j) Interessar os trabalhadores na prática das inspecções médicas, campanhas de vacinação e outras actuações no âmbito da medicina do trabalho;
- k) Colaborar no estabelecimento dos programas de emergência da AHBV Covilhã;
- l) Implementar de imediato as decisões tomadas, designando os responsáveis pelo acompanhamento da sua execução;
- m) Elaborar um relatório anual sobre as actividades da comissão de higiene e segurança.

Artigo 8.º

Constituição da comissão de higiene e segurança

- 1 — A comissão de higiene e segurança tem composição paritária e será constituída por dois representantes da AHBV Covilhã e dois representantes dos trabalhadores.
- 2 — A comissão de higiene e segurança terá como consultor permanente o médico do trabalho, podendo convocar para as reuniões, sempre que o julgue necessário, qualquer outro elemento.

Artigo 9.º

Funcionamento da comissão de higiene e segurança

- 1 — A comissão de higiene e segurança reunir-se-á, pelo menos, de dois em dois meses, com todos os seus elementos.
- 2 — A comissão de higiene e segurança será secretariada por um dos seus membros, que promoverá a feitura da acta e a sua distribuição dentro de um prazo de oito dias úteis.
- 3 — O secretariado da comissão de higiene e segurança convocará, além dos elementos efectivos, todos os outros que se considerem essenciais para análise dos assuntos a discutir.
- 4 — O secretário procederá à convocatória das reuniões normais da comissão de higiene e segurança com oito dias úteis de antecedência.
- 5 — Para cada reunião deverão constar da convocatória todos os pontos da agenda de trabalhos. A apresentação de novos pontos, quando feita fora das reuniões, deverá ser canalizada para o secretário com, pelo menos, cinco dias úteis de antecedência.
- 6 — As reuniões da comissão serão presididas, em sistema rotativo, por um dos seus membros.
- 7 — Para a realização das reuniões considerar-se-á a ocupação de todos os elementos como tempo de trabalho efectivo, sem perda de quaisquer direitos ou regalias.
- 8 — A comissão de higiene e segurança poderá reunir extraordinariamente para análise de situações especiais.

Artigo 10.º

Despesas de funcionamento da comissão de higiene e segurança

Os encargos de funcionamento da comissão de higiene e segurança serão suportados pela AHBV Covilhã, cujas despesas terão de ser previamente autorizadas pela sua direcção.

ANEXO V

Formação profissional

Artigo 1.º

Princípios gerais

- 1 — Os trabalhadores têm direito à formação profissional inicial e à aprendizagem ao longo da vida.
- 2 — A AHBV Covilhã obriga-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento das acções de formação profissional por si promovidas.
- 3 — As acções de formação devem ocorrer durante o horário de trabalho, sempre que possível, sendo o tempo nelas despendido, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho.
- 4 — Realizando-se a formação profissional fora do horário de trabalho, os trabalhadores participantes têm direito ao pagamento de trabalho suplementar, e se a AHBV Covilhã não assegurar, subsídio de refeição, subsídio de transporte e ajudas de custo nos termos previstos neste AE.
- 5 — Por acordo escrito entre o trabalhador e a Associação, o pagamento do trabalho suplementar pode ser substituído por compensação em tempo à ordem de uma hora e meia de descanso compensatório por cada hora de formação profissional.
- 6 — A AHBV Covilhã pode conceder, aos trabalhadores que o solicitem, empréstimos destinados à frequência de cursos que considerem do seu interesse, reembolsáveis pelo trabalhador.
- 7 — Sempre que o trabalhador adquira nova qualificação profissional ou grau académico, por aprovação em curso de formação profissional, ou escolar com interesse para a AHBV Covilhã, tem preferência no preenchimento de vagas ou na carreira que corresponde à formação ou educação adquirida, sem prejuízo de disposições aplicáveis a carreiras específicas estipuladas neste AE ou respectivos anexos.
- 8 — A AHBV Covilhã deverá facilitar a realização nos locais de trabalho de acções de educação e formação sindical organizadas pelas organizações sindicais.
- 9 — O trabalhador tem direito a licenças de formação, sem retribuição, para acções de formação cujo conteúdo é livremente estabelecido por si.

Artigo 2.º

Planos de formação

- 1 — A AHBV Covilhã elabora anualmente planos de formação, que incluirão, obrigatoriamente, os objectivos da formação, as acções que dão lugar à emissão de certificados de formação profissional, as entidades formadoras, o número de horas de formação a realizar, o local e o horário de realização das acções, as matérias objecto de formação bem

como a categoria e número dos trabalhadores a abranger pelas mesmas, que incluirão as medidas necessárias:

- a) À actualização e melhoria dos conhecimentos e das competências dos trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional, numa perspectiva de aprendizagem ao longo da vida;
- b) À adaptação dos trabalhadores a novas tecnologias ou a novos métodos ou processos de trabalho;
- c) Às medidas de reconversão e requalificação profissional e reciclagem;
- d) À melhoria do nível de educação básica, tendo em vista atingir, no mínimo o 9.º ano de escolaridade ou equivalente;
- e) Permitir a frequência de cursos profissionais de interesse para a AHBV Covilhã.

2 — Poderão ser abrangidas no plano previsto no número anterior acções de formação, realizadas em parceria com o sindicato outorgante, tendentes ao reconhecimento, validação e certificação de competências equiparadas a níveis de escolaridade ou habilitações académicas.

3 — O plano anual de formação deverá, no mínimo, abranger 25 % dos trabalhadores e um número mínimo de 35 horas certificadas por cada trabalhador ao serviço da AHBV Covilhã.

4 — As acções de formação devem, a cada período de cinco anos, abranger a totalidade dos trabalhadores afectos à AHBV Covilhã.

5 — Para efeitos do disposto no número anterior, o primeiro período de cinco anos considera-se iniciado no ano de 2011.

6 — As horas de formação podem ser transformadas em créditos acumulados ao longo de um período máximo de três anos, quando as acções de formação não forem organizadas pela AHBV Covilhã, por motivos que lhe sejam imputáveis.

7 — Os planos de formação, para cada ano civil, serão objecto de consulta e parecer prévio do sindicato outorgante.

Artigo 3.º

Remissão

Em tudo o que não se encontrar previsto no presente anexo, ou no AE de que este é parte integrante, aplicar-se-á o regime legal em vigor.

ANEXO VI

Regulamento de Avaliação de Desempenho

Artigo único

Princípios gerais da avaliação de desempenho

1 — A avaliação de desempenho será efectuada anualmente e atribuirá a cada trabalhador uma avaliação final com os seguintes níveis:

- a) *Excelente*;
- b) *Muito bom*;
- c) *Bom*;
- d) *Regular*;
- e) *Insuficiente*.

2 — Sem prejuízo de outros factores, a avaliação de desempenho incidirá obrigatoriamente sobre os seguintes factores:

- a) Assiduidade e pontualidade;
- b) Desempenho da função;
- c) Capacidade para chefiar;
- d) Características individuais.

3 — Os factores definidos no número anterior serão graduados nos mesmos termos definidos para a avaliação final no n.º 1 do artigo 1.º deste anexo.

4 — A avaliação de desempenho será efectuada através do preenchimento de uma ficha de avaliação pela direcção da AHBV Covilhã, ou por quem nesta delegar, podendo recolher a opinião de quem achar por conveniente para atingir melhor eficácia, com excepção do factor assiduidade e pontualidade, da responsabilidade dos recursos humanos da AHBV Covilhã.

5 — A ficha preenchida tem carácter confidencial, será arquivada no processo individual de trabalho depois de rubricada pelo trabalhador para seu conhecimento. Caso o trabalhador não concorde com a avaliação global ou específica em qualquer dos factores, dispõe do prazo de 15 dias para recorrer para a comissão paritária de acompanhamento do AE, criada nos termos da cláusula 94.ª deste AE («Comissão paritária de acompanhamento»).

6 — A comissão paritária de acompanhamento, após análise da avaliação e dos motivos invocados pelo trabalhador em sede de recurso, emitirá uma decisão final, podendo manter a decisão da chefia ou alterá-la, por intermédio de atribuição de pontuação mais elevada em algum ou alguns dos factores específicos, que substituirá a avaliação feita pela direcção da AHBV para efeitos de atribuição da classificação final.

7 — Sempre que a classificação final do trabalhador seja igual ou inferior a regular, será realizada uma entrevista individual com o trabalhador para abordagem dos aspectos menos positivos do desempenho, acompanhados de sugestões objectivas para a sua melhoria.

ANEXO VII

Regulamento de Modalidades de Horário

Artigo 1.º

Âmbito de aplicação

O presente Regulamento é elaborado nos termos das cláusulas 31.ª a 33.ª deste AE e aplica-se a todos os trabalhadores que exercem funções na AHBV Covilhã.

Artigo 2.º

Horário rígido

A modalidade de horário rígido, nos termos da cláusula 34.ª do AE para a AHBV Covilhã, aplica-se aos trabalhadores não especificados nas modalidades de horário previstas nos artigos seguintes.

Artigo 3.º

Trabalho por turnos

A modalidade de trabalho por turnos aplica-se aos trabalhadores inseridos na carreira de operador de central

estão organizados por turnos rotativos e totais de oito horas diárias e contínuas, e alguns trabalhadores inseridos nas carreiras de socorrista e motorista de serviço de emergência (INEM), que prestam serviço em regime de trabalho por turnos rotativos e parciais cumprem o horário das 7 às 15 horas e das 15 às 23 horas, ambos os casos nos termos da cláusula 35.^a e do anexo III do AE para a AHBV Covilhã.

Artigo 4.º

Jornada contínua

A modalidade da jornada contínua aplica-se, nos termos da cláusula 36.^a do AE para a AHBV Covilhã, a uma trabalhadora que exerce as funções de auxiliar de serviços gerais.

Artigo 5.º

Horário flexível

A modalidade de horário flexível aplica-se, nos termos da cláusula 40.^a do AE para a AHBV Covilhã, aos trabalhadores que exerçam as funções de motoristas de longo curso, e tem a seguinte plataforma fixa de horário: das 9 às 13 horas.

Artigo 6.º

Outras modalidades

O disposto no presente Regulamento não impede a aplicação de modalidades de horário que actualmente não estão em vigor na AHBV Covilhã, dependendo a sua aplicação e regulamentação da alteração do presente Regulamento, mediante negociação com os delegados sindicais ou com o sindicato outorgante do AE para a AHBV Covilhã, na falta destes.

Artigo 7.º

Disposições finais

Em tudo o que não estiver previsto neste Regulamento aplica-se o disposto no AE em vigor e na legislação aplicável. Verificando-se a subsistência de dúvidas ou casos omissos, as mesmas serão resolvidas pela direcção da AHBV Covilhã, mediante parecer prévio da comissão paritária de acompanhamento do AE, criada nos termos da cláusula 94.^a do mesmo.

Depositado em 26 de Abril de 2011, a fl. 104 do livro n.º 11, com o n.º 62/2011, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Acordo de empresa entre a Sidul Açúcares, Unipessoal, L.^{da}, e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro — Alteração salarial e outras.

O AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 24, de 29 de Junho de 2004, e posteriores

alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 2010, é revisto da forma seguinte:

Cláusula 1.^a

Área, âmbito e vigência

O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a empresa Sidul Açúcares, Unipessoal, L.^{da}, (ex-Tate & Lyle, Açúcares Portugal, S. A.), que se dedica à actividade de refinação de açúcar, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes deste AE.

Cláusula 46.^a

Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em serviço no continente será abonada a importância diária de € 67,40 para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2 — Nas deslocações efectuadas para as ilhas ou estrangeiro, os trabalhadores têm direito a uma importância diária, respectivamente, de € 98 e € 176,30 para alimentação, alojamento e despesas correntes ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

3 — Aos trabalhadores que na sua deslocação profissional não perfaçam uma diária completa serão abonadas as seguintes importâncias:

Pela dormida e pequeno-almoço — € 40,40;
Pelo almoço ou jantar — € 17,40.

Em casos devidamente justificados, em que as dificuldades de alimentação e alojamento não se compadeçam com as importâncias neste número fixadas, o pagamento dessas despesas será feito contra a apresentação de documentos.

Cláusula 48.^a

Seguro

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — Quando um trabalhador se desloque ao estrangeiro e ilhas em serviço da entidade patronal, obriga-se esta, durante esse período, a assegurar um seguro complementar de acidentes pessoais de valor não inferior a € 59 314,20.

3 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

Cláusula 68.^a

Retribuição do trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores que trabalhem em regime de turnos têm direito aos seguintes subsídios:

a) Regime de três turnos rotativos de segunda-feira a sábado — € 176,20;