

Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;

- Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;
- SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Depositado em 18 de setembro de 2019, a fl. 108 do livro n.º 12, com o n.º 233/2019, 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 de Bombeiros Voluntários de Algés e o Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais (SNBP)**

#### **CAPÍTULO I**

##### **Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão**

###### **Cláusula 1.ª**

###### **Área e âmbito**

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

2- O presente AE é vertical e obriga, por um lado, a Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés, adiante designada por AHBVA, - CAE 84250 e, por outro, todos os trabalhadores-bombeiros ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, que desempenhem funções inerentes às categorias profissionais previstas neste AE e representados pelo Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais, adiante designado por SNBP.

3- O presente AE abrange potencialmente 24 trabalhadores-bombeiros, estando as categorias profissionais abrangidas pelos mesmos descritos no anexo I.

###### **Cláusula 2.ª**

###### **Vigência**

1- O presente AE entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de um ano, sem prejuízo das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano e produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de cada ano.

3- No caso de não haver denúncia, a vigência do AE será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

###### **Cláusula 3.ª**

###### **Denúncia**

1- A denúncia do presente AE, que pode ser total, ou par-

cial, pode ser feita por qualquer das partes, através de carta registada com aviso de receção, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos na cláusula anterior.

2- A denúncia deverá ser acompanhada de proposta escrita das cláusulas que se pretenda rever.

3- A resposta será também por escrito, por carta registada com aviso de receção, nos trinta dias seguintes à receção da proposta referida no número anterior, e deverá exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

4- A contraproposta poderá abordar outras matérias não previstas na proposta que deverão ser também consideradas pelas partes como objeto da negociação.

###### **Cláusula 4.ª**

###### **Revisão**

1- Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases processuais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária, durante um período máximo de dois anos.

2- O não cumprimento do disposto no número anterior mantém em vigor o AE, enquanto não for revogado no todo ou em parte por outra convenção, se houver recusa por parte da entidade patronal no recurso à arbitragem.

3- Se a maioria dos subscritores não permitirem o recurso à arbitragem, o tempo despendido desde o momento da apresentação da proposta conta para efeitos do regime de sobre vigência previsto no artigo 501.º do Código do Trabalho.

4- O processo negocial inicia-se com a apresentação pela entidade proponente da proposta referida no número 2 da cláusula 3.ª

5- As negociações sobre a revisão do presente AE deverão iniciar-se nos trinta dias posteriores à apresentação da contraproposta, referida no número 3 da cláusula 3.ª, e estarem concluídas também no prazo de trinta dias, prorrogáveis por períodos de quinze dias, por acordo das partes.

6- A falta de resposta ou contraproposta, nos termos dos números 3 e 4 da cláusula 3.ª, legitima a entidade proponente a requerer a conciliação.

#### **CAPÍTULO II**

##### **Admissão**

###### **Cláusula 5.ª**

###### **Condições gerais de admissão e readmissão**

1- As admissões podem efetuar-se por concurso ou por convite.

2- Sem prejuízo de outras condições mínimas que resultem da legislação em vigor, ou deste AE, entende-se como condições gerais cumulativas de admissão de trabalhadores-bombeiros:

a) Ter idade mínima de 18 anos;

b) Ser preferencialmente bombeiro no corpo de bombeiros voluntários detido pela Associação Humanitária de Bombe-

ros Voluntários de Algés;

c) Ter aptidão física, psíquica e profissional indispensável ao exercício das funções a desempenhar. A necessidade de qualquer exame médico será sempre da responsabilidade da entidade patronal.

3- A AHBVA pode proceder à readmissão de trabalhadores-bombeiros com currículo profissional de interesse, exceto nas situações em que o trabalhador-bombeiro:

a) Tenha sido despedido com justa causa;

b) Tenha, aquando da rescisão do contrato de trabalho, recebido qualquer compensação monetária por parte da AHBVA, exceto as que legalmente lhe seriam devidas nos termos da legislação em vigor ou do presente AE;

c) Tenha optado pela rescisão do contrato de trabalho na sequência de decisão judicial facultando a reintegração nos quadros da AHBVA.

#### Cláusula 6.ª

##### Modalidades dos contratos

Os trabalhadores-bombeiros abrangidos por este AE podem ser contratados de acordo com todas as formas previstas na legislação laboral em vigor

#### Cláusula 7.ª

##### Período experimental

1- A admissão de trabalhadores-bombeiros por tempo indeterminado poderá ser feita a título experimental por um período de noventa dias, salvo para quadros e chefias em que poderá tal prazo ser alargado até duzentos e quarenta dias.

2- A admissão de trabalhador-bombeiro a termo poderá ser feita a título experimental por um período de trinta dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses, ou de quinze dias em caso de contrato de duração inferior a seis meses ou contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

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

4- Findo o período de experiência, ou antes, se a direção da AHBVA o manifestar por escrito, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador-bombeiro desde a data do início do período experimental.

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

#### Cláusula 8.ª

##### Admissão para efeitos de substituição

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

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

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

#### Cláusula 9.ª

##### Pacto de permanência para a formação

1- A entidade patronal e o trabalhador-bombeiro podem, por acordo escrito, convencionar que o trabalhador-bombeiro se obriga a não assumir outras obrigações contratuais laborais ou de prestação de serviços, durante um determinado período de tempo.

2- As partes podem convencionar que o trabalhador-bombeiro se obriga a não denunciar o contrato de trabalho, por um período não superior a três anos, como compensação à entidade patronal por despesas avultadas feitas com a sua formação profissional.

3- O incumprimento da obrigação assumida nos termos do número anterior constitui infração disciplinar grave e obriga o trabalhador-bombeiro a reembolsar a entidade patronal pelas despesas que este demonstre ter realizado na formação profissional do trabalhador-bombeiro.

4- O trabalhador-bombeiro, que assuma a obrigação prevista no número um e que resolva o contrato antes de decorrido o período de tempo acordado, fica obrigado a reembolsar a entidade patronal pelas despesas que este demonstre ter realizado na formação profissional do trabalhador-bombeiro, salvo se este rescindir o contrato com justa causa.

## CAPÍTULO III

### Carreira

#### Cláusula 10.ª

##### Categorias profissionais

1- Os trabalhadores-bombeiros deverão ser capazes de desempenhar todas as funções dos corpos de bombeiros conforme o estipulado no «Regime jurídico aplicável à constituição, organização, funcionamento e extinção de corpos de bombeiros, no território continental», publicado pelo Decreto-Lei n.º 247/2007, de 27 de junho, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 248/2012, de 21 de novembro.

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

3- A direção da AHBVA pode, quando o interesse da associação, ou do corpo de bombeiros voluntários por esta devido, o exija, encarregar o trabalhador-bombeiro de exercer temporariamente funções não compreendidas na atividade contratada desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador-bombeiro.

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

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Quadro de pessoal

A fixação do quadro de pessoal, obedece aos seguintes princípios:

- a) Identificação das categorias necessárias e adequadas à prossecução das respetivas atribuições;
- b) As dotações de efetivos por categorias são feitas anualmente através dos respetivos orçamentos, tendo em conta o desenvolvimento da carreira dos trabalhadores-bombeiros e vaga no quadro de pessoal trabalhadores-bombeiros do corpo de bombeiros detido pela AHBVA.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Ingresso

O ingresso na carreira faz-se, em regra, no primeiro escalão da categoria de base.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Acesso

- 1- A promoção à categoria superior é feita por concurso.
- 2- Designa-se por promoção a mudança para a categoria seguinte da carreira e opera-se para escalão a que corresponda remuneração-base imediatamente superior.
- 3- A promoção depende da verificação cumulativa das seguintes condições:
  - a) Existência de vaga;
  - b) Aprovação em curso de formação, se aplicável;
  - c) Avaliação de desempenho positiva;
  - d) Tempo mínimo de três anos de serviço na categoria imediatamente inferior. A aplicação de pena disciplinar superior a repreensão escrita num determinado ano, determina a não consideração do tempo de serviço prestado nesse ano para efeitos de promoção;
  - e) Cumprimento dos respetivos deveres;
  - f) Exercício com eficiência das funções na sua categoria;
  - g) Qualidades e capacidades pessoais, intelectuais e profissionais requeridas para a categoria imediata;
  - h) Aptidão física e psíquica adequada.
- 4- Os concursos são abertos sempre que existam vagas no quadro de pessoal de trabalhadores-bombeiros do corpo de bombeiros detido pela AHBVA.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Escalão de promoção

A promoção ao nível superior da respetiva carreira, faz-se de uma das seguintes formas:

- a) Para o escalão 1 do nível para o qual se faz a promoção;
- b) Para o nível que, na estrutura remuneratória da categoria para a qual se faz a promoção, corresponda o índice mais aproximado se o trabalhador-bombeiro já vier auferindo remuneração igual ou superior à do escalão.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Progressão

- 1- A progressão horizontal nas categorias faz-se por mudança de índice.
- 2- A mudança de índice depende da verificação cumulativa das seguintes condições:
  - a) Avaliação do desempenho positiva;
  - b) Tempo mínimo de três anos de serviço no índice imediatamente anterior. A aplicação de pena disciplinar superior a repreensão escrita num determinado ano, determina a não consideração do tempo de serviço prestado nesse ano para efeitos de progressão.
- 3- A progressão horizontal não carece de concurso.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Condições excecionais de progressão

O período de três anos previsto no número dois da cláusula anterior pode ser reduzido de um ou mais anos em função de bons serviços prestados ou em especiais situações de mérito, respetivamente.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Formalidades

- 1- A progressão na carreira, feita de acordo com o disposto no presente contrato de trabalho, depende de avaliação de desempenho, a adotar pela entidade patronal.
- 2- O direito à remuneração pelo escalão superior vence-se no dia um do mês seguinte à decisão de progressão.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Bons serviços e mérito excecional

- 1- A direção da AHBVA, por sua iniciativa ou por proposta do comando do corpo de bombeiros, pode atribuir menções de bons serviços e de mérito excecional.
- 2- A proposta para a sua atribuição tem de ser fundamentada e deve atender ao trabalho desenvolvido no seio da AHBVA e do corpo de bombeiros voluntários por esta detido e na defesa dos seus objetivos.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Salvaguarda de direitos

- 1- O presente AE é aplicável a todos os trabalhadores-bombeiros ao serviço da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Alges e cujas categorias profissionais estejam previstas neste AE, salvaguardando-se os direitos adquiridos em matéria salarial até à respetiva integração na tabela salarial.
- 2- O tempo de serviço prestado na categoria de que o trabalhador é titular conta para efeitos de progressão nas carreiras horizontais.

## CAPÍTULO IV

### Direitos e deveres

## Cláusula 20.<sup>a</sup>

### Deveres da entidade patronal

Para além dos previstos na legislação em vigor, são deveres da direção da AHBVA, nomeadamente:

- a) Cumprir rigorosamente este AE;
- b) Usar de respeito em todos os atos que envolvam relações com os trabalhadores-bombeiros, assim como exigir do pessoal investido de funções de chefia que trate com correção os trabalhadores-bombeiros sob a sua orientação, devendo qualquer observação ou admoestação ser feita de forma a não ferir a sua dignidade;
- c) Passar ao trabalhador-bombeiro, em qualquer altura, aquando ou após a cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, certificado onde constem a antiguidade e função ou cargos desempenhados, bem como qualquer outra referência a si respeitantes, e que constem do seu processo individual, se expressamente solicitado por escrito pelo interessado;
- d) Colocar à disposição dos trabalhadores-bombeiros todo o equipamento adequado ao exercício das funções para as quais foram contratados;
- e) Facilitar aos trabalhadores-bombeiros que o solicitem a frequência de cursos de formação, reciclagem ou aperfeiçoamento profissional, relevantes para o exercício das funções para os quais foram contratados, e desde que assegurado que não existe prejuízo para o serviço;
- f) Não exigir aos trabalhadores-bombeiros a execução de atos ilícitos ou que violem normas de segurança ou operacionais, ou de tarefas incompatíveis com as atribuições da sua função ou categoria, salvo nas situações permitidas na legislação em vigor ou previstas no presente AE;
- g) Facultar às associações sindicais todas as informações e esclarecimentos quanto à aplicação do presente AE;
- h) Facultar ao trabalhador-bombeiro a consulta do seu processo individual, no local de arquivo e dentro do horário normal, sempre que este o solicite;
- i) Sempre que haja condições e possibilidades materiais, pôr à disposição dos trabalhadores-bombeiros da AHBVA instalações adequadas para reuniões gerais de trabalhadores-bombeiros desta que visem os seus interesses laborais;
- j) Dar publicidade às deliberações que respeitem diretamente aos trabalhadores-bombeiros, disponibilizando-as nos locais próprios;
- k) Fornecer ao trabalhador-bombeiro a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença profissional;
- l) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho;
- m) Fixar os objetivos individuais em conjunto com o trabalhador-bombeiro tendo em vista a sua avaliação de desempenho.

## Cláusula 21.<sup>a</sup>

### Direitos de personalidade

- 1- As partes devem, nos termos previstos na legislação em vigor, respeitar os direitos de personalidade da contraparte,

devendo designadamente guardar reserva e confidencialidade acerca de informações respeitantes a dados pessoais, à intimidade da vida privada e às de caráter não profissional que enviem, recebam ou consultem.

- 2- A entidade patronal não pode exigir ao candidato a emprego ou a trabalhador-bombeiro informações relativas ao seu estado de saúde, salvo as que sejam estritamente necessárias à sua atividade profissional de bombeiro.

- 3- Não pode exigir-se a candidata a emprego ou a trabalhadora-bombeiro, em caso algum, a realização ou apresentação de testes ou exames de gravidez.

- 4- A adoção de meios de vigilância à distância e a utilização de dados biométricos depende de autorização e de notificação à Comissão Nacional de Proteção de Dados, sem prejuízo da prestação da informação necessária e adequada aos trabalhadores-bombeiros antes da sua implementação.

- 5- Encontram-se expressamente excluídas do disposto no número anterior as funcionalidades de georreferenciação do Sistema Integrado de Redes de Emergência e Segurança de Portugal (SIRESP), associadas aos equipamentos de telecomunicações propriedade da Autoridade Nacional de Proteção Civil (ANPC), instalados nos veículos operacionais do corpo de bombeiros detido pela AHBVA, e cujos dados podem ser acedidos e consultados pelo comando do CBV nas condições definidas pela ANPC.

## Cláusula 22.<sup>a</sup>

### Igualdade e não discriminação

- 1- Direito à igualdade no acesso ao emprego, na promoção e formação profissional e nas condições de emprego.

- 2- Os trabalhadores-bombeiros ao serviço da AHBVA têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso ao emprego, na promoção e formação profissional e às condições de trabalho.

- 3- A direção da AHBVA não deve privilegiar, beneficiar, prejudicar, privar de qualquer direito ou isentar de qualquer dever, um candidato a emprego ou um trabalhador-bombeiro em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas ou filiação sindical.

## Cláusula 23.<sup>a</sup>

### Proibição de discriminação

- 1- A direção da AHBVA não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, baseada em qualquer um dos fatores indicados no número 3 da cláusula anterior, salvo quando em virtude da natureza da atividade contratada ou do contexto da sua execução, esse fator constitua requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional.

- 2- As diferenciações retributivas não constituem discriminação se assentes em critérios objetivos comuns a todos os trabalhadores-bombeiros, sendo admissíveis, nomeadamente, em função do mérito, produtividade, assiduidade e antiguidade dos trabalhadores desde que fundamentada.

**Cláusula 24.<sup>a</sup>**

**Assédio**

1- O assédio exercido sobre candidato a emprego ou trabalhador-bombeiro constitui discriminação.

2- Constitui assédio o comportamento indesejado, nomeadamente, o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

3- Constitui assédio sexual todo o comportamento indesejado de caráter sexual, sob qualquer forma, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.

**Cláusula 25.<sup>a</sup>**

**Segurança e saúde no trabalho**

1- A direção da AHBVA assegurará as condições mais adequadas em matéria de segurança e saúde no trabalho, de acordo com a legislação em vigor sobre estas matérias.

2- A direção da AHBVA garantirá a necessária formação e informação através da promoção de campanhas de esclarecimento, por sua iniciativa, ou em colaboração com os departamentos estatais próprios e as organizações sindicais respetivas, no sentido de prevenir os riscos profissionais e promover e dinamizar o interesse dos trabalhadores-bombeiros, nos aspetos de segurança e saúde no trabalho.

3- Todos os trabalhadores-bombeiros são submetidos a exames médicos, de acordo com as disposições legais em vigor sobre esta matéria, sendo obrigatória a sua comparência quando convocados.

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

5- O seguro deverá abranger o trabalhador-bombeiro durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso para o trabalho.

**Cláusula 26.<sup>a</sup>**

**Deveres dos trabalhadores-bombeiros**

1- Atendendo à natureza da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés, são deveres dos trabalhadores-bombeiros cumprir as orientações específicas estabelecidas no presente AE, no «Regime jurídico aplicável aos bombeiros portugueses no território nacional», publicado pelo Decreto-Lei n.º 241/2007, de 21 de junho, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 249/2012, de 21 de novembro, e na legislação laboral em vigor, nomeadamente:

a) Cumprir rigorosamente este AE;

b) Cumprir com prontidão e fazer cumprir as ordens relativas ao serviço e determinações emanadas da direção da AHBVA, do comando do corpo de bombeiros por esta detido, e dos seus superiores hierárquicos;

c) Respeitar, fazer-se respeitar e usar de correção para com superiores hierárquicos, subordinados, colegas ou para com o público em geral, dentro dos locais de trabalho e em quaisquer instalações da AHBVA ou em público;

d) Pugnar por uma boa imagem da AHBVA;

e) Zelar pelo bom estado de conservação e boa utilização dos bens que lhe forem confiados pela AHBVA ou pelo corpo de bombeiros por esta detido;

f) Não exercer funções, noutro corpo de bombeiros ou em qualquer outra organização pública ou privada cuja atividade interfira com as suas atribuições ou com os fins, interesses ou atividades da AHBVA, nomeadamente, nos domínios do socorro, do transporte de doentes e da prevenção e segurança contra incêndios;

g) Abster-se de tomar parte em atos comerciais, por conta própria ou alheia, ou de outra natureza, que ofendam a ética e a deontologia, ponham em causa a imagem e o bom nome dos Bombeiros ou entrem em concorrência com a AHBVA;

h) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

i) Executar, de harmonia com a sua categoria profissional, as funções que lhe forem confiadas com dedicação, competência, zelo, assiduidade, obediência e correção;

j) Cumprir e fazer cumprir rigorosamente as normas de segurança e saúde no trabalho;

k) Cumprir e fazer cumprir rigorosamente, com pontualidade e exercício efetivo de funções, as normas de natureza operacional;

l) Usar o fardamento e equipamento adequado às ações em que participe;

m) Zelar pela atualização dos seus conhecimentos técnicos e participar nas ações de formação profissional que lhe forem facultadas;

n) Acompanhar com interesse a aprendizagem de todos aqueles que ingressem no corpo de bombeiros detido pela AHBVA, e prestar aos seus colegas todos os esclarecimentos e ensinamentos de natureza profissional que lhes sejam úteis;

o) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da AHBVA e do corpo de bombeiros por esta detido de natureza confidencial, sendo como tal considerados todos aqueles que não tenham sido objeto de divulgação pública por iniciativa da AHBVA ou do corpo de bombeiros, ou cuja divulgação infrinja a deontologia profissional, sem prejuízo do direito consignado na legislação em vigor;

p) Colaborar na resolução dos problemas que interessam ao desenvolvimento da AHBVA e do corpo de bombeiros por esta detido, à elevação dos níveis de produtividade individual e global e à melhoria das condições de trabalho;

q) Manter informada a entidade patronal de todos os elementos necessários à atualização do seu processo individual e registo de cadastro.

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

a) Cooperar com os demais departamentos e serviços da AHBVA;

b) Colaborar na preparação técnica e comportamental dos trabalhadores-bombeiros que chefiem e proporcionando-lhes um bom ambiente de trabalho.

**Cláusula 27.<sup>a</sup>**

**Garantia dos trabalhadores-bombeiros**

1- Sem prejuízo do disposto na legislação em vigor, é proibido à direção da AHBVA:

a) Impedir, por qualquer forma, que os trabalhadores-bombeiros invoquem ou exerçam os seus direitos, bem como despedi-los ou aplicar-lhes quaisquer outras sanções por aqueles motivos;

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

c) Obrigar o trabalhador-bombeiro a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela AHBVA ou pessoa, singular ou coletiva, por ela indicada;

d) Transferir o trabalhador-bombeiro para outro local de trabalho fora da zona de atuação do corpo de bombeiros detido pela AHBVA;

e) Diminuir a retribuição base mensal ou baixar a categoria, salvo nos casos previstos na legislação em vigor ou neste AE;

f) Efetuar na remuneração do trabalhador-bombeiro qualquer desconto que não seja imposto pela legislação em vigor ou não tenha autorização do interessado;

g) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador-bombeiro, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.

**Cláusula 28.<sup>a</sup>**

**Parentalidade**

Os trabalhadores gozam dos direitos e estão sujeitos aos deveres previstos nas normas legais aplicáveis à proteção da parentalidade.

**Cláusula 29.<sup>a</sup>**

**Direito à greve**

É assegurado aos trabalhadores o direito à greve nos termos legais, devendo ser fixados através de acordo entre os representantes sindicais e a AHBVA os serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, e os serviços mínimos adequados à salvaguarda dos riscos da zona de atuação do corpo de bombeiros detido pela AHBVA, bem como de necessidades sociais impreteríveis.

**Cláusula 30.<sup>a</sup>**

**Quotização sindical**

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

**Cláusula 31.<sup>a</sup>**

**Direito dos delegados sindicais**

Os direitos do delegado sindical, são os constantes da legislação em vigor, sendo que os mesmos têm direito, para o

exercício das suas funções, a um crédito de horas correspondente a um período de trabalho por mês.

**CAPÍTULO V**

**Duração e prestação do trabalho em regime normal**

**Cláusula 32.<sup>a</sup>**

**Horário de trabalho, definição e princípios**

1- Compete à direção da AHBVA definir o período normal de trabalho, bem como as modalidades de horários de trabalho, e estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores-bombeiros ao serviço do corpo de bombeiros por si detido, de acordo com os preceitos legais aplicáveis, sem prejuízo do disposto no presente AE, bem como a publicar o mapa de horário dos seus trabalhadores-bombeiros, em local bem visível.

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

3- Sem prejuízo do disposto no número 1 desta cláusula e do demais previsto neste AE, se pela AHBVA, pelo corpo de bombeiros por esta detido, ou pelo trabalhador-bombeiro surgirem situações pontuais e devidamente justificadas que necessitem de ajustamentos relativos ao período normal de trabalho, poderá este ser alterado desde que exista acordo prévio entre as partes.

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

a) Havendo na AHBVA trabalhadores-bombeiros que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre este fato em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a respetiva vida familiar, desde que assegurado que não existe prejuízo para o serviço.

5- Em função da natureza das suas atividades, podem os serviços da AHBVA adotar uma ou, simultaneamente mais do que uma das modalidades de horário em conformidade com a legislação laboral em vigor.

6- A prestação de trabalho em regime de turnos rege-se pelo disposto no capítulo VI.

7- É obrigatória a marcação de ponto quatro vezes ao dia, no início e no termo do período normal de trabalho e antes e depois do intervalo para refeição.

**Cláusula 33.<sup>a</sup>**

**Horário fixo**

Horário fixo é aquele que, exigindo o cumprimento da

duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários distintos, manhã e tarde, com hora de entrada e saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

**Cláusula 34.<sup>a</sup>**

**Horário flexível**

1- Horário flexível é aquele em que a duração do período normal de trabalho diário, bem como as horas do seu início, termo e dos intervalos de descanso, podem ser móveis, havendo porém períodos de presença obrigatória.

2- O horário flexível será cumprido entre meia hora antes do início do período da manhã e hora e meia após o fim do período da tarde do horário-base.

3- O tempo de presença obrigatória é o que decorre, no período da manhã, entre uma hora após o início e meia hora antes do fim do período de horário-base e, no período da tarde, entre meia hora após o início e uma hora antes do fim do período de horário-base.

4- A prática do horário flexível obriga ao cumprimento, em média, de um número de horas correspondente ao período normal de trabalho semanal.

5- O cômputo do tempo de serviço prestado será efetuado mensalmente, transitando para o mês seguinte o saldo que não ultrapasse oito ou dez horas, conforme seja negativo ou positivo.

6- O saldo que exceda os limites fixados no número anterior é anulado, sem direito a indemnização, se for positivo, e equiparado, para todos os efeitos, a faltas injustificadas, se for negativo.

7- A prática de horário flexível poderá ser concedida por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador-bombeiro.

8- Só é considerado trabalho suplementar, para os trabalhadores-bombeiros em regime de horário flexível, o que for prestado, a solicitação da entidade patronal, fora do horário-base.

9- O horário flexível não é praticável por trabalhadores-bombeiros em regime de turnos.

**Cláusula 35.<sup>a</sup>**

**Isenção do horário de trabalho**

1- Isenção de horário de trabalho é o regime em que o trabalhador-bombeiro não está sujeito aos limites máximos dos períodos 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 no presente AE e, subsidiariamente, nas disposições legais em vigor.

2- Em situações de exercício de cargo de gestão ou direção, ou de funções de confiança, fiscalização ou apoio de titular desses cargos e ainda no caso de funções profissionais que, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas foras dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do quartel do corpo de bombeiros voluntários detido pela AHBVA, esta e o trabalhador-bombeiro podem acordar o regime de isenção de horário, com respeito pelo disposto nesta cláusula e demais disposições legais e constantes deste AE.

3- Os trabalhadores-bombeiros abrangidos pelo regime de isenção de horário de trabalho têm direito a auferir uma remuneração especial nos termos da cláusula 64.º do presente AE intitulada «Subsídio de isenção de horário de trabalho».

**Cláusula 36.<sup>a</sup>**

**Período normal de trabalho**

1- A duração máxima de trabalho em regime normal em cada semana será de quarenta horas, divididas por cinco dias.

2- A duração de trabalho em regime normal não deverá exceder as oito horas diárias, podendo ser distribuída por todos os dias da semana, de acordo com a organização do serviço.

3- Poderá a direção da AHBVA, organizar o horário de trabalho dos seus trabalhadores-bombeiros, em regime de turnos rotativos semanalmente.

4- O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a meia hora nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores-bombeiros prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivas, exceto naqueles casos em que a natureza do serviço ou o interesse dos trabalhadores-bombeiros requeiram outro regime e este tenha obtido concordância da entidade patronal, bem como dos sindicatos representativos desse pessoal ou dos próprios interessados.

5- Os dias de descanso semanal são dois, e serão gozados em dias completos contínuos ou descontínuos.

6- Aos trabalhadores-bombeiros cuja natureza do trabalho não permita descansar sempre ao sábado e ao domingo, ser-lhes-á assegurado, pelo menos, um fim de semana completo de descanso obrigatório, de cinco em cinco semanas.

**Cláusula 37.<sup>a</sup>**

**Trabalho a tempo parcial**

1- A entidade patronal poderá autorizar o regime de trabalho a meio tempo e a tempo parcial aos trabalhadores-bombeiros que o requeiram, salvaguardando-se o interesse das partes, e desde que assegurado que não existe prejuízo para o serviço.

2- A AHBVA deverá fundamentar os casos de recusa.

3- A remuneração normal, outras remunerações e demais regalias dos trabalhadores-bombeiros neste regime são proporcionais ao período de trabalho praticado.

4- Os trabalhadores-bombeiros a meio tempo e a tempo parcial que desejem passar a tempo inteiro terão prioridade no preenchimento de vaga da mesma função.

**Cláusula 38.<sup>a</sup>**

**Alterações ao horário de trabalho**

O horário de trabalho pode ser alterado mediante acordo entre a entidade patronal e o trabalhador-bombeiro, salvaguardando o interesse das partes.

**Cláusula 39.<sup>a</sup>**

**Trabalho noturno**

1- Considera-se noturno o trabalho prestado num período que tenha a duração mínima de sete horas e máxima de doze



horas, compreendendo o intervalo entre as zero horas e as cinco horas.

2- O tempo de trabalho noturno será pago nos termos da cláusula 60.º do presente AE intitulada «Retribuição do trabalho noturno», excetuando-se o trabalho noturno que nos termos deste AE seja também considerado trabalho suplementar.

3- Neste caso o acréscimo sobre a retribuição normal será o resultante da aplicação do somatório das percentagens correspondentes ao trabalho suplementar e ao trabalho noturno.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar - Princípios gerais

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário normal de trabalho diário e semanal, excetuando-se o trabalho desenvolvido em situação de emergência nos termos do disposto no artigo 28.º do «Regime jurídico aplicável aos bombeiros portugueses no território nacional», publicado pelo Decreto-Lei n.º 241/2007, de 21 de junho, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 249/2012, de 21 de novembro.

2- A AHBVA e os trabalhadores-bombeiros comprometem-se a obedecer ao princípio da eliminação progressiva do recurso ao trabalho suplementar.

3- O tempo de trabalho suplementar em dia de trabalho normal será pago nos termos da cláusula 59.º do presente AE intitulada «Retribuição por trabalho suplementar».

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

a) Quando a AHBVA tenha de fazer face a acréscimos de trabalho;

b) Quando a AHBVA esteja na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Condições de prestação de trabalho suplementar

Os trabalhadores-bombeiros têm direito a recusar a prestação de trabalho suplementar com caráter de regularidade fora das condições de obrigatoriedade previstas no presente AE.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

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

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

2- A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia feriado, confere o direito a um acréscimo de 50 % sobre a remuneração do trabalho normal ou a descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas, cabendo a escolha à entidade patronal.

3- O trabalhador-bombeiro que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes, marcado obrigatoriamente por acordo entre o trabalhador-bombeiro e a entidade patronal.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Limites do trabalho suplementar

O trabalho suplementar de cada trabalhador-bombeiro não poderá exceder, em princípio, os seguintes máximos:

a) 10 horas semanais;

b) 200 horas anuais.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Banco de horas

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

2- O banco de horas pode ser utilizado por iniciativa da entidade patronal ou do trabalhador-bombeiro mediante comunicação à parte contrária com a antecedência de três dias, salvo se outra for acordada, ou em caso de força maior devidamente justificado.

3- No âmbito do banco de horas, o período normal de trabalho pode ser alargado até quatro horas diárias e sessenta horas semanais, com o limite de duzentas horas anuais.

4- Para efeitos de determinação média do trabalho, o período de referência é de uma semana, compreendida entre as zero horas de segunda-feira e as vinte e quatro horas de domingo.

5- No caso de um período diário ter o seu início num dia e fim no dia seguinte, o tempo de trabalho será considerado na semana em que o período diário teve o seu início.

6- O trabalho prestado em acréscimo (crédito de horas) é compensado com a redução equivalente do tempo de trabalho no ano civil a que respeita, devendo a AHBVA avisar o trabalhador-bombeiro com três dias de antecedência, salvo caso de força maior devidamente justificado.

7- Quando o trabalhador-bombeiro pretenda beneficiar do crédito de horas deverá avisar a AHBVA com a antecedência de oito dias, salvo se outra inferior for acordada, ou em caso de força maior devidamente justificado.

8- As horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho não compensadas até ao final do 1.º semestre do ano civil subsequente serão pagas pelo valor da retribuição hora acrescida de 25 %.

## CAPÍTULO VI

### Prestação do trabalho em regime de turnos

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Definição e princípios

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



2- Considera-se trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

3- Considera-se regime de turnos de laboração contínua com folgas rotativas aquele em que a laboração contínua de um posto de trabalho é assegurada pelos trabalhadores bombeiros afetos a esse posto, sendo obrigatória a sua rotação pelos diferentes turnos, assim como a rotação dos dias de descanso semanal.

4- Considera-se regime de turnos de laboração descontínua com folgas rotativas aquele em que a laboração descontínua de um posto de trabalho permite um período diário de interrupção de, pelo menos, seis horas e é assegurado pelos trabalhadores afetos a esse posto, sendo obrigatória a rotação pelos diferentes turnos, assim como a rotação dos dias de descanso semanal.

5- Os trabalhadores em regime de turnos apenas marcam o ponto no início e no termo do período de trabalho diário.

6- Os trabalhadores abrangidos pelo regime de isenção de turnos têm direito a auferir um subsídio mensal nos termos da cláusula 63.º do presente AE intitulada «Subsídio de turnos», que só é devido enquanto os trabalhadores-bombeiros praticam esse regime, não fazendo, portanto, parte integrante da retribuição.

7- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o subsídio de turnos é devido:

a) No período de férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal;

b) Nos períodos de mudança temporária para horário normal por interesse de serviço.

8- Sem incidência pecuniária para a entidade patronal, são permitidas:

a) Trocas de turnos, por acordo entre trabalhadores-bombeiros da mesma função, desde que comunicadas à hierarquia respetiva, com antecedência mínima de quarenta e oito horas;

b) Trocas de férias ou períodos de férias, por acordo entre trabalhadores-bombeiros da mesma função, desde que comunicadas à hierarquia respetiva, com antecedência mínima de trinta dias.

10- Quando as circunstâncias o exigirem, a AHBVA pode recorrer a trabalhadores-bombeiros em regime normal de trabalho, que aceitem trabalhar temporariamente em regime de turnos, sendo-lhes aplicável, durante esses períodos, as condições referentes ao regime de turnos.

#### Cláusula 46.ª

##### Período normal de trabalho em regime de turnos

1- A duração máxima de trabalho em regime de turnos em cada semana será de quarenta e duas horas, a determinar em cômputo anual.

2- A duração de trabalho em regime de turnos não deverá exceder as doze horas seguidas, podendo ser distribuída por todos os dias da semana, de acordo com a organização do

serviço.

3- Na duração de trabalho em regime de turnos está incluído um período para refeição, nunca inferior a uma hora, sem abandono do quartel do corpo de bombeiros voluntários detido pela AHBVA, ou de outro local que para este efeito tenha sido convencionado pela entidade patronal, sendo este período, para todos os efeitos, considerado como tempo de serviço.

4- Os dias de descanso semanal são dois, e serão gozados em dias completos contínuos ou descontínuos.

5- Aos trabalhadores-bombeiros em regime de turnos de laboração contínua ou descontínua com folgas rotativas, será assegurado, pelo menos, um fim de semana completo de descanso obrigatório, de cinco em cinco semanas.

6- O trabalho prestado em dia feriado que por escala competir aos trabalhadores-bombeiros faz parte do seu período normal de trabalho, é pago como trabalho suplementar em dia feriado e confere direito a um dia de descanso, devendo o mesmo ser gozado num dos catorze dias subsequentes, marcado obrigatoriamente por acordo entre o trabalhador-bombeiro e a entidade patronal.

#### Cláusula 47.ª

##### Organização das escalas de turnos

1- Compete à direção da AHBVA, auscultando o comando do corpo de bombeiros, a organização ou modificação das escalas de turno de acordo com as necessidades de serviço.

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

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

#### Cláusula 48.ª

##### Regime de substituição

1- Os trabalhadores-bombeiros em regime de turnos só podem abandonar o seu posto de trabalho depois de substituídos, devendo a hierarquia providenciar para que esta substituição se faça no tempo máximo de quatro horas.

2- Compete à hierarquia assegurar que a respetiva equipa se mantenha completa, pelo que deverá promover as diligências necessárias, nos termos dos números seguintes:

3- Quando for necessário suprir a ausência de trabalhador-bombeiro da rotação, e estiverem esgotadas todas as hipóteses de utilização de trabalhadores-bombeiros eventualmente disponíveis, as faltas poderão ser supridas com recurso a trabalho suplementar.

4- Quando houver que recorrer a trabalho suplementar, o período a cobrir deve, preferencialmente, ser repartido pelos trabalhadores-bombeiros dos turnos antecedente e subsequente àquele em que a falta ocorrer, respetivamente em prolongamento e antecipação dos correspondentes períodos normais de trabalho, com respeito das seguintes regras:

a) O prolongamento pode ter duração superior a quatro horas desde que surjam situações totalmente imprevistas;

b) A antecipação não pode ter duração superior a seis horas

e não confere direito ao descanso mínimo de doze horas.

5- No caso de antecipação de horário normal de trabalho em regime de turnos, nas condições previstas na alínea b) do número anterior, entende-se que o trabalho suplementar cessa no termo do período correspondente ao horário normal do trabalhador-bombeiro ausente.

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

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar em regime de turnos

1- Sempre que um trabalhador-bombeiro no regime de turnos seja chamado a prestar trabalho suplementar não deve retomar o serviço no horário que por escala lhe compete, sem que tenham decorrido doze horas sobre o fim do trabalho suplementar, exceto no caso previsto no número seguinte.

2- Quando o período de descanso de doze horas não puder ser observado por razões imperiosas de serviço, todo o tempo de trabalho efetivamente prestado pelo trabalhador-bombeiro em regime de turnos é remunerado como trabalho suplementar.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Folga de compensação

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

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

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório

1- Pela prestação de trabalho suplementar, fora dos dias de descanso semanal fixados nas escalas de turnos, os trabalhadores-bombeiros em regime de turnos têm direito a um descanso compensatório, o qual de acordo com a legislação em vigor, se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho e deve ser gozado num dos quarenta e cinco dias seguintes, marcado obrigatoriamente por acordo entre o trabalhador-bombeiro e a entidade patronal.

2- Ao disposto no número anterior aplica-se o disposto no número 2 da cláusula anterior.

3- Desde que haja acordo entre a direção da AHBVA e o trabalhador-bombeiro, o gozo do descanso compensatório adquirido pode, alternativamente, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Alteração no horário de trabalho

1- A entidade patronal, por motivo de declaração de «não

apto» do trabalhador-bombeiro para o trabalho por turnos proferida pelos serviços de medicina do trabalho pode, unilateralmente, alterar o horário de trabalho do trabalhador-bombeiro.

2- Por motivo de extinção de turnos, ou de redução do número de trabalhadores-bombeiros abrangidos pelos mesmos, a entidade patronal pode alterar o horário dos trabalhadores-bombeiros que deixem de trabalhar por turnos, tendo presente o critério de antiguidade.

## CAPÍTULO VII

### Local de trabalho

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho habitual

Considera-se local de trabalho habitual a área de atuação do corpo de bombeiros detido pela AHBVA onde o trabalho deve ser prestado ou que resulte da natureza ou serviço ou das circunstâncias do contrato.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Deslocações em serviço

1- Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local de trabalho habitual.

2- As deslocações em serviço classificam-se em:

- a) Pequenas deslocações no país;
- b) Grandes deslocações no país;
- c) Deslocações ao estrangeiro;
- d) Deslocações para frequência de cursos de formação.

3- Consideram-se pequenas deslocações no país as que permitem o regresso dos trabalhadores-bombeiros no mesmo dia à área onde habitualmente prestam serviço e que somando os tempos de trabalho, trajeto e espera não excedam um total de catorze horas consecutivas.

4- Os trabalhadores-bombeiro deslocados nos termos do número anterior, e excetuando-se o trabalho desenvolvido em situação de emergência, têm direito a:

a) Pagamento, calculado como trabalho suplementar, das horas correspondentes ao trabalho, trajeto e esperas efetuadas fora do horário normal de trabalho não contando as horas de trajeto e esperas para quaisquer efeitos como trabalho suplementar efetivamente prestado;

b) Pagamento das despesas de transporte, desde que este não seja assegurado pela AHBVA, mediante a apresentação de documentos comprovativos das despesas, nos termos e com os limites e valores fixados na legislação para a administração pública relativa a ajudas de custo.

5- Consideram-se grandes deslocações no país as que não permitam o regresso dos trabalhadores-bombeiros no mesmo dia à área onde habitualmente prestam serviço, ou que somando os tempos de trabalho, trajeto e espera excedam o limite estabelecido no número 3 da presente cláusula.

6- Os trabalhadores-bombeiros deslocados nos termos do número anterior, e excetuando-se o trabalho desenvolvido em situação de emergência, têm direito a:

a) Pagamento, calculado como trabalho suplementar, das horas correspondentes ao trabalho, trajeto e esperas efetuadas fora do horário normal de trabalho, não contando as horas de trajeto e esperas para quaisquer efeitos como trabalho suplementar efetivamente prestado;

b) Pagamento das despesas de transporte, alimentação e alojamento, desde que este não seja assegurado pela AHBVA, mediante a apresentação de documentos comprovativos das despesas, nos termos e com os limites e valores fixados na legislação para a administração pública relativa a ajudas de custo;

c) Sempre que a deslocação tiver duração superior a 15 dias, uma viagem quinzenal de visita à família, suportada pela AHBVA, durante o período de descanso semanal.

7- Os trabalhadores-bombeiro deslocados para o estrangeiro têm direito a:

1- Ajudas de custo igual a 25 % da retribuição diária;

2- Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, desde que não asseguradas pela AHBVA, mediante a apresentação de documentos comprovativos das despesas, nos termos e com os limites e valores fixados na legislação para a administração pública relativa a ajudas de custo;

8- Consideram-se deslocações para frequência de cursos de formação todas as deslocações, qualquer que seja o seu tipo, a que sejam obrigados os trabalhadores-bombeiros para frequentar cursos de formação.

9- Nas deslocações para cursos de formação não se considera, para quaisquer efeitos, o tempo de trajeto.

10- As horas calculadas como trabalho suplementar correspondentes a trajetos e esperas previstas na presente cláusula não contam para os limites de tempo suplementar previstos no presente AE.

## CAPÍTULO VIII

### Retribuição

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Conceitos de retribuição

1- Por retribuição entende-se a retribuição base acrescida de todos os outros valores que o trabalhador-bombeiro tem direito a receber regular e periodicamente como contrapartida do seu trabalho.

2- Para efeitos do presente AE, considera-se retribuição base mensal (Rb) a quantia determinada pelo índice correspondente à categoria e escalão em que o trabalhador-bombeiro está posicionado, nos termos do anexo II.

3- Escalão é cada uma das posições remuneratórias criadas no âmbito de categoria da carreira.

4- Para efeitos de acidentes de trabalho, os subsídios de férias e de Natal são parte integrante da retribuição anual.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Estrutura indiciária

1- A retribuição base mensal (Rb) correspondente a cada

categoria e escalão referencia-se por índices.

2- O valor do índice 100 corresponde ao salário mínimo nacional.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Retribuição hora

1- O valor da retribuição hora normal de trabalho (Rh) é calculado através da seguinte fórmula:

$$Rh = \frac{(Rb \times 12)}{52 \times H}$$

Em que: Rh representa a retribuição hora

Rb representa a retribuição base mensal

H representa o número de horas do período normal de trabalho semanal

2- Para o desconto de horas de trabalho, utilizar-se-á a mesma fórmula do número anterior.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1- A AHBVA atribui aos trabalhadores-bombeiros um subsídio de refeição, por cada dia de trabalho efetivo, tendo como limite mínimo o valor do subsídio de refeição atribuído anualmente para os funcionários da Administração Pública, o qual poderá ser pago em dinheiro ou em vales de refeição.

2- O subsídio de refeição será devido sempre que o trabalhador-bombeiro preste, no mínimo, um período de cinco horas de trabalho diárias.

3- O subsídio de alimentação não é cumulável com o pagamento de despesas de alimentação nos casos de deslocações em serviço.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Retribuição por trabalho suplementar

1- A remuneração por trabalho suplementar em dia de trabalho normal será a prevista no Código do Trabalho, e demais legislação laboral em vigor.

2- O valor da retribuição hora normal de trabalho (Rh), para efeitos de pagamento de trabalho suplementar, é calculada pela fórmula da cláusula 57.<sup>o</sup>

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho noturno

1- O tempo de trabalho noturno efetivamente prestado será pago com base na retribuição hora (Rh) com acréscimo de 25 %.

2- O valor da retribuição hora normal de trabalho (Rh), para efeitos de pagamento de trabalho noturno, é calculada pela fórmula da cláusula 57.<sup>o</sup>

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores-bombeiros têm direito a receber um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição base mensal (Rb), acrescido de outras prestações retributivas

que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, desde que nesse ano tenham estado continuamente ao serviço da AHBVA.

2- No caso de terem menos de um ano de trabalho na AHBVA, bem como no caso de cessação ou suspensão do contrato de trabalho, têm os trabalhadores-bombeiros direito à fração do subsídio de Natal, calculado nos termos do número 1, correspondente ao tempo de serviço prestado durante o ano civil.

3- Os trabalhadores-bombeiros contratados a termo têm direito a um subsídio de Natal, por cada mês de contrato, correspondente a 1/12 da retribuição base mensal (Rb), acrescido de outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

4- O subsídio de Natal será pago até ao dia 15 de dezembro de cada ano.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1- Os trabalhadores-bombeiros têm direito a receber um subsídio de férias correspondente a um mês de retribuição base mensal (Rb), acrescido de outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

2- O subsídio de férias vence-se na mesma data e nas mesmas condições que as férias.

3- No caso de cessação ou suspensão do contrato de trabalho, têm os trabalhadores-bombeiros direito à fração do subsídio de férias, calculado nos termos do número 1, correspondente ao tempo de serviço prestado durante o ano civil.

4- Os trabalhadores-bombeiros contratados a termo têm direito a um subsídio de férias, por cada mês de contrato, correspondente a 1/12 da retribuição base mensal (Rb), acrescido de outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

5- O subsídio de férias será pago até ao dia 30 de junho de cada ano, exceto para os trabalhadores-bombeiros que pretendam gozar as suas férias antes do mês de julho, em que o pagamento será efetuado no final do mês anterior ao do seu início.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1- A retribuição base mensal (Rb) dos trabalhadores-bombeiros que laborem em regime de turnos é acrescida de um subsídio mensal de 25 % da mesma.

2- O subsídio de turno é pago aos trabalhadores-bombeiros que trabalhem em turnos rotativos, sendo que sempre que se verifique o seu pagamento, não há lugar ao pagamento da retribuição do trabalho noturno prevista no número 2 da cláusula 39.º do presente AE.

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

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Subsídio de isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores-bombeiros em regime de isenção de ho-

rário de trabalho têm direito a receber um subsídio mensal no valor de 20 % da retribuição base mensal (Rb).

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Atualização remuneratória

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

### CAPÍTULO IX

## Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Feriados

1- São feriados obrigatórios:

- a) 1 de janeiro;
- b) 25 de abril;
- c) Sexta-Feira Santa;
- d) Domingo de Páscoa
- e) 1 de maio;
- f) Corpo de Deus;
- g) 7 de junho (feriado municipal do concelho de Oeiras);
- h) 10 de junho;
- i) 15 de agosto;
- j) 5 de outubro;
- k) 1 de novembro;
- l) 1 de dezembro;
- m) 8 de dezembro;
- n) 25 de dezembro.

2- A direção da AHBVA poderá conceder tolerância de ponto na Terça-Feira de Carnaval e no dia 24 de dezembro.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Férias

1- Os trabalhadores-bombeiros têm direito a um período anual de férias remuneradas de 30 dias de calendário, equivalentes a 22 dias úteis.

2- 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, e reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, podendo estar condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço.

3- No ano de admissão os trabalhadores bombeiros têm direito a um período de férias correspondente a 2 dias úteis por cada mês de duração do contrato nesse ano, com o máximo de 22 dias úteis, vencendo-se apenas esse direito após prestação de seis meses completos de execução do contrato, podendo o trabalhador-bombeiro, por acordo com a AHBVA, e desde que assegurado que não existe prejuízo para o serviço, gozar antecipadamente o período de férias a que teria direito em dezembro do ano em que é admitido.

4- Os trabalhadores-bombeiros contratados a termo, cujo contrato tenha duração inferior a um ano, terão direito a um período de férias, nos mesmos termos do disposto no número anterior.

5- O direito às férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na legislação em vigor, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

6- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores-bombeiros e a AHBVA até ao dia 31 de março de cada ano, sem prejuízo de uma equitativa rotatividade do período de férias de todos os trabalhadores-bombeiros.

7- Na falta de acordo entre os trabalhadores-bombeiros e a AHBVA, o período de férias será marcado pela direção da AHBVA em qualquer período do ano, salvaguardando-se, pelo menos, um período de dezasseis dias de calendário seguidos entre os dias 1 de maio e 31 de outubro.

8- A pedido do trabalhador-bombeiro, salvaguardando-se o interesse das partes, e desde que assegurado que não existe prejuízo para o serviço, as férias poderão ser repartidas por um máximo de quatro períodos, e desde que pelo menos um dos períodos não seja inferior a dezasseis dias de calendário consecutivos.

9- A contagem da duração das férias será feita por dias de calendário, exceto nas situações previstas no número 3 da presente cláusula.

10- Para efeitos do disposto no número anterior considera-se que cada 5 dias úteis equivalem a 7 dias de calendário.

11- Aos cônjuges, bem como às pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos na legislação em vigor, deverá ser concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente, desde que assegurado que não existe prejuízo para o serviço.

12- Será elaborado um mapa de férias, que a direção da AHBVA afixará nos locais de trabalho até ao dia 30 de abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

13- A marcação do período de férias pode ser alterada por acordo entre a AHBVA e o trabalhador-bombeiro.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Modificação ou interrupção das férias por iniciativa da entidade patronal

1- A partir do momento em que o plano de férias seja estabelecido e afixado, só poderão verificar-se alterações quando ocorrerem motivos imperiosos e devidamente justificados.

2- A direção da AHBVA poderá interromper o gozo das férias do trabalhador-bombeiro e convocá-lo a comparecer no serviço, desde que haja fundamento e com vista a evitar riscos e danos diretos sobre pessoas e equipamentos, ou para desenvolver trabalho em situação de emergências no âmbito da proteção civil.

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

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

5- Não havendo acordo, a marcação será efetuada de acordo com o estabelecido no número 7 da cláusula anterior.

6- Se a direção da AHBVA não fizer a marcação nos termos referidos no número anterior, caberá ao trabalhador-

-bombeiro escolher o período de férias, devendo, porém, indicá-lo à direção da AHBVA com a antecedência mínima de quinze dias.

7- A AHBVA indemnizará o trabalhador-bombeiro dos prejuízos que o adiamento ou interrupção das férias comprovadamente lhe causarem.

8- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido da metade do período a que o trabalhador tenha direito, exceto para desenvolver trabalho em situação de emergências no âmbito da proteção civil.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Modificação das férias por impedimento do trabalhador-bombeiro

1- O gozo de férias não se inicia na data prevista ou suspende-se quando o trabalhador-bombeiro estiver impedido de as gozar por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente, doença ou acidente, desde que haja comunicação prévia do mesmo à direção da AHBVA.

2- Nos casos referidos no número anterior, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo entre o trabalhador-bombeiro e a AHBVA, ou na falta deste, pela direção da AHBVA, sem sujeição ao disposto no número 3 do artigo 241.º do Código do Trabalho.

3- Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o termo do impedimento e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozados até ao termo do seu 1.º trimestre.

4- Se a cessação do impedimento ocorrer depois de 31 de dezembro do ano em que se vencem as férias não gozadas, o trabalhador-bombeiro tem direito a gozá-las num período máximo de três meses após a cessação do impedimento.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

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

1- No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador-bombeiro terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias calculado nos termos do disposto no número 3 da cláusula 62.º do presente AE, bem como ao respetivo subsídio.

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

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Exercício de outra atividade durante as férias

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

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

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

1- Falta é a ausência do trabalhador-bombeiro durante o período de trabalho em que devia desempenhar a sua atividade.

2- Nos casos de ausência do trabalhador-bombeiro por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados para determinação e registo dos períodos de trabalho em falta.

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

4- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova das faltas

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

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

b) Quando imprevistas, nomeadamente em situação de doença ou acidente, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à AHBVA nas 24 horas subsequentes ao início da ausência, sendo que a comunicação em data posterior terá de ser devidamente fundamentada;

c) O não cumprimento do disposto nos números anteriores toma as faltas injustificadas, salvo se a direção da AHBVA decidir em contrário.

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

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1- São consideradas faltas justificadas as ausências que se verifiquem pelos motivos e nas condições indicadas no artigo 249.º do Código do Trabalho e desde que o trabalhador-bombeiro faça prova dos factos invocados para a justificação.

2- São ainda faltas justificadas as autorizadas ou aprovadas pela AHBVA.

3- A prova de falta por situação de doença ou acidente deverá ser feita obrigatoriamente por estabelecimento hospitalar, público ou privado, médico do Serviço Nacional de Saúde ou de companhia de seguros.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam a perda e prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador-bombeiro, salvo o disposto no número seguinte:

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

a) As faltas dadas pelos trabalhadores-bombeiros eleitos para a estrutura de representação coletiva dos trabalhadores nos termos do artigo 409.º do Código do Trabalho;

b) As faltas dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;

c) As faltas dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

d) A prevista no artigo 252.º do Código do Trabalho;

e) As previstas na alínea j) do número 2 do artigo 249.º do Código do Trabalho;

f) As autorizadas ou aprovadas pela direção da AHBVA.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Faltas injustificadas

São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na legislação em vigor ou no presente AE.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual não será contado na antiguidade do trabalhador-bombeiro.

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

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

a) Sendo superior a 60 minutos e para o início do trabalho diário, a AHBVA pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;

b) Sendo superior a 30 minutos, a AHBVA pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

4- As faltas injustificadas podem constituir justa causa de despedimento nos termos do disposto no artigo 351.º do Código do Trabalho.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

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

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

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

a) Por renúncia de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, não podendo pôr em causa o gozo efetivo de 28 dias de calendário, equivalentes a 20 dias úteis, ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano da admissão;

b) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período nor-

mal, dentro dos limites previstos no artigo 204.º do Código do Trabalho.

#### Cláusula 79.ª

##### Licença sem retribuição

1- Sem prejuízo do disposto nos números 2 e 3 do artigo 317.º do Código do Trabalho, a AHBVA pode atribuir ao trabalhador-bombeiro, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores-bombeiros mantêm todos os direitos, deveres e garantias que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

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

4- O período de licença sem retribuição conta apenas para efeitos de antiguidade e demais regalias que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

5- A licença sem retribuição caduca no momento em que o trabalhador-bombeiro iniciar qualquer atividade diferente ou incompatível com o fundamento invocado para a concessão da licença, ou quando aquele deixe de subsistir.

6- No caso de caducidade da licença sem retribuição ou verificado o seu termo, o trabalhador-bombeiro deverá de imediato apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

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

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

#### Cláusula 80.ª

##### Suspensão temporária do contrato de trabalho

1- Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por fato respeitante ao trabalhador-bombeiro que não lhe seja imputável e que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente, doença ou acidente, requisição oficial e ainda pela obrigação de cumprir quaisquer atos legais incompatíveis com a sua continuação ao serviço da AHBVA.

2- Na situação prevista no número anterior cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação do trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis no presente AE e da legislação sobre Segurança Social.

3- O disposto nos números 1 e 2 da presente cláusula começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4- O trabalhador-bombeiro com contrato temporariamente suspenso, mantém o direito ao lugar, desde que se apresente à entidade patronal no dia seguinte à caducidade da licença, com a exceção prevista no número seguinte.

5- É garantido o direito ao lugar ao trabalhador-bombeiro impossibilitado de prestar serviço por detenção preventiva

e até ser proferida a sentença final, salvo se houver lugar a despedimento pela direção da AHBVA com justa causa apurada em processo disciplinar.

6- Logo que termine o impedimento o trabalhador-bombeiro deverá este de imediato apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de caducidade do contrato.

7- O contrato caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

8- Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador-bombeiro na situação de contrato temporariamente suspenso.

9- A suspensão temporária do contrato de trabalho não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato ocorrendo justa causa.

## CAPÍTULO X

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 81.ª

##### Comissão de serviço

1- Pode ser exercido em comissão de serviço o cargo de comandante do corpo de bombeiros ou equivalente, diretamente dependente da direção da AHBVA, ou ainda de funções cuja natureza também suponha especial relação de confiança em relação ao titular daqueles cargos.

2- O regime de contrato em comissão de serviço é o que decorre da Lei Geral do Trabalho.

## CAPÍTULO XI

### Disciplina

#### Cláusula 82.ª

##### Poder disciplinar

1- A AHBVA enquanto entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores-bombeiros que se encontrem ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

2- O exercício do poder disciplinar obedece aos princípios consignados na legislação em vigor e no presente AE.

3- A competência disciplinar cabe à direção da AHBVA, que a poderá delegar.

#### Cláusula 83.ª

##### Conceito de infração

Constituirá infração disciplinar todo o fato voluntário, doloso ou culposo, que consista em ação ou omissão, praticado pelo trabalhador-bombeiro com violação dos deveres consignados na legislação em vigor ou no presente AE.

#### Cláusula 84.ª

##### Prescrição da infração

1- O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infração, ou no prazo de prescrição da



lei penal se o fato constituir igualmente crime;

2- A prescrição da infração disciplinar não prejudica o direito da AHBVA exigir indemnização pelos prejuízos causados pela atuação ou omissão do trabalhador-bombeiro.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1- As sanções disciplinares aplicáveis são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento com justa causa.

2- As sanções previstas nas alíneas b) a f) do número anterior não podem ser aplicadas sem precedência de processo disciplinar.

3- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo efetivo de 28 dias de calendário, equivalentes a 20 dias úteis.

4- A suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade não pode exceder 30 dias de calendário por cada infração e, em cada ano civil, o total de 90 dias de calendário, podendo os limites desta sanção ser agravadas até ao dobro, sempre que tal justifiquem as especiais condições de trabalho.

5- Não pode aplicar-se mais de uma sanção disciplinar pela mesma infração.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

1- Presumem-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo fato de um trabalhador-bombeiro:

- a) Ter reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Se recusar a cumprir ordem a que, nos termos legais, não devia obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se ao exercício de funções em estrutura de representação coletiva dos trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os seus direitos ou garantias.

2- Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração, quando tenha lugar:

- a) Até seis meses após qualquer dos fatos mencionados no número anterior;
- b) Até seis meses após reclamação ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade e não discriminação.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

O processo disciplinar desenvolve-se segundo as normas legais em vigor.

## CAPÍTULO XII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Causas da cessação

1- As causas de cessação do contrato de trabalho são as previstas para o efeito na legislação laboral em vigor.

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

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

## CAPÍTULO XIII

### Formação profissional

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1- A formação profissional é obrigatória.

2- A AHBVA deve promover e facilitar a formação e aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores-bombeiros, nomeadamente, fomentando a frequência de cursos de formação profissional e outros do seu interesse, de forma a permitir a adaptação dos trabalhadores-bombeiros a novas tecnologias ou métodos e processos de trabalho, bem como à melhoria dos conhecimentos e aptidões dos mesmos.

3- Os planos de formação profissional são organizados pela direção da AHBVA, por proposta da comanda do corpo de bombeiros e deverão respeitar as necessidades da área de atuação do corpo de bombeiros detido pela AHBVA, a carga horária de formação, os módulos e conhecimentos adequados à promoção e progressão nas carreiras e a valorização profissional no âmbito da legislação laboral em vigor e da legislação específica de bombeiros.

4- As ações de formação podem ser ministradas durante o horário de trabalho ou fora do mesmo, desde que haja acordo entre as partes, devendo ser programadas e executadas por forma a salvaguardar o normal funcionamento dos serviços da AHBVA e do corpo de bombeiros por ela detido.

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

6- A formação obtida pelo trabalhador-bombeiro enquanto bombeiro voluntário, será sempre relevante para todos os efeitos, no âmbito da relação laboral existente entre o trabalhador-bombeiro e a AHBVA.

7- A AHBVA pode exigir aproveitamento em cursos de

formação que direta ou indiretamente proporcione aos trabalhadores-bombeiros.

8- O trabalhador tem direito a licenças de formação sem retribuição nos termos do disposto no artigo 317.º do Código do Trabalho, desde que assegurado que não existe prejuízo para o serviço.

## CAPÍTULO XIV

### Uniforme

#### Cláusula 90.ª

##### Uniforme

1- Os trabalhadores-bombeiros quando em serviço usam sempre uniforme.

2- Os trabalhadores-bombeiros quando em intervenção operacional usam obrigatoriamente o equipamento de proteção individual (EPI) completo e adequado à missão a desempenhar, de acordo com a respetiva norma de execução permanente (NEP) do corpo de bombeiros detido pela AHBVA.

3- O uniforme a utilizar pelos trabalhadores-bombeiros é o definido no «Regulamento de uniforme, insígnias e identificação de bombeiros», publicado pela Portaria n.º 845/2008, de 12 de agosto.

4- Adicionalmente ao disposto no número anterior os trabalhadores-bombeiros poderão utilizar outras peças de uniforme que estejam autorizadas no corpo de bombeiros detido pela AHBVA.

5- A utilização do uniforme pelos trabalhadores-bombeiros obedece rigorosamente ao disposto no número 1 do artigo 77.º do regulamento referido no número 3 da presente cláusula.

## CAPÍTULO XV

### Avaliação de desempenho

#### Cláusula 91.ª

##### Avaliação de desempenho

O Regulamento do Sistema de Avaliação do Desempenho (SAD) consta do anexo III do presente AE.

## ANEXO I

### Conteúdos funcionais

#### Trabalhador-bombeiro

Para efeitos do presente AE consideram-se trabalhadores-bombeiros todos os elementos habilitados e integrados de forma profissional no corpo de bombeiros detido pela AHBVA, que têm por atividade cumprir as missões do corpo de bombeiros previstas no artigo 3.º do «Regime jurídico aplicável à constituição, organização, funcionamento e extinção de corpos de bombeiros, no território continental», publicado pelo Decreto-Lei n.º 247/2007, de 27 de junho, com as al-

terações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 248/2012, de 21 de novembro, nomeadamente a proteção de vidas humanas e de animais, bens e meio ambiente em perigo, mediante a prevenção e extinção de incêndios, o socorro em todos os acidentes e catástrofes, e o socorro e transporte de feridos e doentes, incluindo a urgência pré-hospitalar, no âmbito do Sistema Integrado de Emergência Médica (SIEM).

#### Comandante

As definidas na legislação aplicável em vigor.

#### 2.º comandante

As definidas na legislação aplicável em vigor.

#### Adjunto de comando

As definidas na legislação aplicável em vigor.

#### Bombeiro

Ao bombeiro compete:

- a) A prevenção e combate a incêndios
- b) O socorro, terrestre ou aquático, à população em todas as situações de emergência, acidente, catástrofe, ou situação social impreterível;
- c) O socorro e transporte de feridos e doentes, incluindo a urgência pré-hospitalar, no âmbito do SIEM;
- d) A condução de veículos ligeiros, para os quais esteja legalmente habilitado, normalmente em serviços não urgentes;
- e) A participação em outras atividades de proteção civil, no âmbito das funções específicas que lhe forem cometidas;
- f) O exercício de atividades de formação e sensibilização, com especial incidência para a prevenção do risco de incêndio e acidentes junto das populações;
- g) A participação em outras ações e o exercício de outras atividades, para as esteja tecnicamente habilitado e preparado e se enquadrem nos fins específicos do corpo de bombeiros ou nos fins da AHBVA;
- h) A prestação de outros serviços previstos na regulamentação interna do corpo de bombeiros e demais legislação aplicável em vigor.

#### Bombeiro assistente de serviços administrativos

Para além das funções gerais de bombeiro ao bombeiro assistente de serviços administrativos compete:

- a) Desenvolver funções que se enquadrem em diretivas gerais dos dirigentes e chefias, de expediente, arquivo e secretaria do comando do corpo de bombeiros ou da direção da AHBVA;
- b) Assegurar a transmissão da comunicação entre os vários serviços do corpo de bombeiros e/ou da AHBVA, e entre estes e entidades oficiais e particulares, através do registo, redação, classificação e arquivo de expediente e outras formas de comunicação;
- c) Tratar informação recolhendo e efetuando apuramentos estatísticos elementares e elaborando mapas, quadros ou utilizando qualquer outra forma de transmissão eficaz dos dados existentes;

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

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

#### Bombeiro assistente de serviços logísticos

Para além das funções gerais de bombeiro ao bombeiro assistente de serviços logísticos compete:

a) Manter em perfeito estado de conservação, de limpeza e arrumação todas as instalações e materiais à sua responsabilidade;

b) Não utilizar nem permitir que se utilizem os materiais da sua responsabilidade para fins distintos daqueles a que se destinam;

c) Não permitir a saída ou utilização de qualquer material da sua arrecadação, sem a necessária autorização e registo;

d) Proceder com regularidade à conferência e inventário das existências;

e) Registar em livro próprio, ou sistema de informação, todos os movimentos efetuados de forma individual e pormenorizada;

f) Comunicar atempadamente ao comando do corpo de bombeiros a previsão de necessidades.

#### Bombeiro assistente de serviços gerais

Para além das funções gerais de bombeiro ao bombeiro assistente de serviços gerais compete:

a) Assegurar a limpeza e conservação das instalações;

b) Colaborar eventualmente nos trabalhos 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 caráter manual e exigindo principalmente esforço físico e conhecimentos práticos.

#### Bombeiro condutor auto de serviço de socorro

Para além das funções gerais de bombeiro ao bombeiro condutor auto de serviço de socorro compete:

a) Conduzir veículos, ligeiros, pesados e especiais para os quais esteja legalmente habilitado, observando o disposto no Código da Estrada;

b) Operar nos sinistros a bomba e outros equipamentos acoplados ao seu veículo;

c) Manter os veículos cuja responsabilidade lhe esteja atribuída em perfeito estado de conservação e limpeza;

d) Verificar, ao entrar ao serviço, os níveis de combustível, óleo, água, óleo de travões, valvulinas e embraiagens, bem como outros fluidos que o veículo utilize, e detetar eventuais fugas;

e) Verificar ao entrar ao serviço o equipamento, instrumentos, suspensão, direção, pressão e estado dos pneus, tensão

das correias, densidade e nível de eletrólito e falhas de funcionamento, se necessário através de uma pequena rodagem;

f) Comunicar ao responsável da secção de gestão e manutenção de frota as deficiências que encontrar;

g) Retirar, quando aplicável, as ferramentas e equipamentos amovíveis dos veículos que vão entrar na oficina, depositando-as na arrecadação competente;

h) Instalar, quando aplicável, as ferramentas e equipamentos amovíveis nos veículos que voltam ao serviço de acordo com a relação da carga;

i) Utilizar com as motobombas, motosserras, compressores, ventiladores, unidades energéticas e outros equipamentos do mesmo tipo procedimento idêntico ao descrito para com os veículos;

j) Conhecer profundamente as características da zona de atuação do corpo de bombeiros, particularmente de trânsito e de condicionamentos eventualmente existentes quanto ao acesso dos veículos de socorro e outros fatores que possam prejudicar a rápida intervenção dos meios de socorro.

#### Bombeiro condutor auto do serviço de transporte de doentes não urgentes

Para além das funções gerais de bombeiro ao bombeiro condutor auto de serviço de transporte de doentes não urgentes compete:

a) Conduzir veículos ligeiros, para os quais esteja legalmente habilitado, observando o disposto no Código da Estrada;

b) Manter os veículos cuja responsabilidade lhe esteja atribuída em perfeito estado de conservação e limpeza;

c) Verificar, ao entrar ao serviço, os níveis de combustível, óleo, água, óleo de travões, valvulinas e embraiagens, bem como outros fluidos que o veículo utilize, e detetar eventuais fugas;

d) Verificar ao entrar ao serviço o equipamento, instrumentos, suspensão, direção, pressão e estado dos pneus, tensão das correias, densidade e nível de eletrólito e falhas de funcionamento, se necessário através de uma pequena rodagem;

e) Comunicar ao responsável da secção de gestão e manutenção de frota as deficiências que encontrar;

f) Retirar, quando aplicável, as ferramentas e equipamentos amovíveis dos veículos que vão entrar na oficina, depositando-as na arrecadação competente;

g) Instalar, quando aplicável, as ferramentas e equipamentos amovíveis nos veículos que voltam ao serviço de acordo com a relação da carga.

#### Bombeiro coordenador de serviço

Para além das funções gerais de bombeiro ao bombeiro coordenador de serviço compete:

a) Apoiar os elementos do comando no exercício das suas funções;

b) Superintender a atividade dos trabalhadores-bombeiros, e dos trabalhadores das áreas administrativa e logística;

c) Estudar e elaborar o plano de recursos;

d) Garantir o levantamento e registo dos meios e recursos

da AHBVA;

e) Gerir a aquisição de bens e serviços em articulação e de acordo com as ordens diretamente emanadas pela direção da AHBVA;

f) Garantir a correta aplicação do sistema de avaliação do desempenho;

g) Tomar conhecimento de toda a situação de serviços que os trabalhadores-bombeiros e trabalhadores das áreas administrativa e logística estão a efetuar e do modo como estão a ser realizados;

h) Verificar diariamente a assiduidade dos trabalhadores-bombeiros e dos trabalhadores das áreas administrativa e logística, de forma a que seja assegurado o socorro e o cumprimento dos serviços prestados pela AHBVA;

i) Comunicar ao comandante todas as situações extraordinárias que ocorram no corpo de bombeiros e que ponham em causa a sua operacionalidade;

j) Representar a AHBVA e o comando do corpo de bombeiros por esta detido em todas as situações para que for devidamente mandatado;

k) Zelar pela salvaguarda de todo o património da AHBVA;

l) Zelar pelo cumprimento por parte dos trabalhadores-bombeiros e dos trabalhadores das áreas administrativa e logística de todas as ordens e diretrizes emanadas pela direção da AHBVA ou pelo comando do corpo de bombeiros por esta detido;

m) Zelar pelo cumprimento dos interesses da AHBVA;

n) Cumprir todas as ordens publicadas e dadas pela direção da AHBVA ou pelo comando do corpo de bombeiros por esta detido.

#### Bombeiro mecânico

Para além das funções gerais de bombeiro ao bombeiro mecânico compete:

a) Fazer a manutenção e controlo de máquinas e motores;

b) Afinar, ensaiar e conduzir em experiência os veículos reparados;

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 aplicáveis;

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

#### Bombeiro operador de telecomunicações

Para além das funções gerais de bombeiro ao bombeiro operador de telecomunicações compete:

a) Conhecer pormenorizadamente o funcionamento, capacidade e utilização de todos os aparelhos, materiais, equipamentos e sistemas informáticos existentes no centro de comunicações e gestão de meios operacionais (CCGMO), veículos e nos postos de comunicações do corpo de bombeiros;

b) Manusear com destreza e segurança os equipamentos em uso no CCGMO;

c) Conhecer profundamente as características da zona de atuação do corpo de bombeiros, particularmente de trânsito e de condicionamentos eventualmente existentes quanto ao acesso dos veículos de socorro e outros fatores que possam prejudicar a rápida intervenção dos meios de socorro;

d) Conhecer os planos prévios de intervenção (PPI) existentes no CBVA ou a este aplicáveis;

e) Conhecer a grelha de acionamento de meios;

f) Permanecer vigilante durante o seu turno de serviço;

g) Receber e registar os pedidos de serviço;

h) Acionar a saída dos meios de socorro, através de alarme ou de comunicação interna, em caso de intervenção, indicando imediatamente o local e outras indicações que facilitem a preparação do plano de ação, estabelecido ou a estabelecer pelo chefe de primeira intervenção (CPI) ou chefe de assistência ao corpo de bombeiros (CACB) de serviço;

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

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

k) Manter-se permanentemente em escuta sempre que se encontrem veículos em serviço exterior, informando o CPI ou o CACB do evoluir permanente da situação;

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

m) Preencher os relatórios de ocorrência (RO) modelo Autoridade Nacional de Proteção Civil (ANPC) de todas as ocorrências verificadas no seu turno, com base nos elementos fornecidos pelo respetivo comandante de operações de socorro (COS), que os deverá assinar em conformidade;

n) Não permitir a entrada no CCGMO de qualquer pessoa não autorizada;

o) Fazer as verificações e os toques determinados;

p) Manter em perfeito estado de conservação e de limpeza todos os aparelhos, materiais, equipamentos e dependências do CCGMO;

q) Comunicar ao responsável pelo CCGMO, ou ao CPI ou CACB em caso de situação que necessite de resolução imediata, todas as deficiências verificadas.

#### Bombeiro tripulante de ambulância de socorro

Para além das funções gerais de bombeiro ao bombeiro tripulante de ambulância de socorro, e de acordo com a sua habilitação técnica obrigatória como «Tripulante de ambulância de socorro», compete:

a) A prestação de socorros a feridos ou doentes em urgência pré-hospitalar e o seu transporte em veículo ambulância aos serviços de urgência hospitalar no âmbito do SIEM e de acordo com as normas técnicas aplicáveis;

b) A ligação com o centro de orientação de doentes urgentes (CODU) do Instituto Nacional de Emergência Médica (INEM) aquando das situações previstas na alínea anterior;

c) O apoio sempre que solicitado, e no âmbito das suas habilitações, a equipas de viaturas médicas de emergência e reanimação (VMER), ambulâncias de suporte imediato de vida (SIV), ou outras equipas especializadas do INEM, ou de

outros agentes de proteção civil, que compareçam no teatro de operações nas situações previstas na alínea a);

d) O preenchimento correto, completo e legível dos verbetes de socorro/transporte modelo Instituto Nacional de Emergência Médica (INEM) de todas as ocorrências;

e) Manter permanentemente a célula sanitária da ambulância de socorro (ABSC) que assegura o posto de emergência médica (PEM) do INEM operado pelo CBVA em perfeito estado de conservação e limpeza;

f) Efetuar diariamente a limpeza da célula sanitária das restantes ABSC do CBVA;

g) Verificar ao entrar ao serviço os equipamentos e a carga de material sanitário da ABSC que assegura o PEM INEM operado pelo CBVA, efetuando a reposição dos consumíveis de seguida e sempre que necessário;

h) Verificar diariamente os equipamentos das restantes ABSC do CBVA e efetuar a reposição dos seus consumíveis sempre que necessário;

i) Comunicar ao responsável da secção de material de emergência médica pré-hospitalar e de saúde as deficiências que encontrar.

#### Bombeiro tripulante de ambulância de transporte

Para além das funções gerais de bombeiro ao bombeiro tripulante de ambulância de transporte compete:

a) O transporte e assistência em ambulância ou veículo dedicado de transporte de doentes (VDTD) de doentes não urgentes de acordo com as normas técnicas aplicáveis;

b) Manter permanentemente a célula sanitária da ambulância ou VDTD cuja responsabilidade lhe esteja atribuída em perfeito estado de conservação e limpeza;

c) Verificar ao entrar ao serviço os equipamentos e a carga

de material sanitário da ambulância ou VDTD cuja responsabilidade lhe esteja atribuída, efetuando a reposição dos consumíveis de seguida e sempre que necessário;

d) Comunicar ao responsável da secção de material de emergência médica pré-hospitalar e de saúde as deficiências que encontrar.

#### Bombeiro integrado em equipa de intervenção permanente (ou equiparável)

Ao bombeiro integrado em equipa de intervenção permanente (ou equiparável) compete o cumprimento estrito do estipulado no âmbito da Portaria n.º 1385/2007, de 15 de outubro, sem prejuízo de eventuais especificidades constantes do protocolo de constituição da equipa, nomeadamente:

a) Combate a incêndios;

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

c) Socorros a naufragos;

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

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

f) Verificar ao entrar ao serviço os equipamentos e a carga de material de todos os veículos de socorro, com exceção das ABSC e VDTD, efetuando a reposição dos consumíveis de seguida e sempre que necessário;

g) Comunicar ao responsável da secção de material de incêndio e salvamento as deficiências que encontrar.

## ANEXO II

### Carreiras e escalões

Índice 100 = salário mínimo nacional

| Carreiras / Categorias                                                     | Escalões |     |     |     |     |     |
|----------------------------------------------------------------------------|----------|-----|-----|-----|-----|-----|
|                                                                            | 1        | 2   | 3   | 4   | 5   | 6   |
| Bombeiro I                                                                 | 100      | 102 | 104 | 106 | 108 | 110 |
| Bombeiro II                                                                | 112      | 114 | 116 | 118 | 120 | 122 |
| Bombeiro Assistente de Serviços Administrativos I                          | 102      | 104 | 106 | 108 | 110 | 112 |
| Bombeiro Assistente de Serviços Administrativos II                         | 114      | 116 | 118 | 120 | 122 | 124 |
| Bombeiro Assistente de Serviços Logísticos I                               | 102      | 104 | 106 | 108 | 110 | 112 |
| Bombeiro Assistente de Serviços Logísticos II                              | 114      | 116 | 118 | 120 | 122 | 124 |
| Bombeiro Assistente de Serviços Gerais I                                   | 100      | 102 | 104 | 106 | 108 | 110 |
| Bombeiro Assistente de Serviços Gerais II                                  | 112      | 114 | 116 | 118 | 120 | 122 |
| Bombeiro Condutor Auto de Serviço de Socorro I                             | 104      | 106 | 108 | 110 | 112 | 114 |
| Bombeiro Condutor Auto de Serviço de Socorro II                            | 116      | 118 | 120 | 122 | 124 | 126 |
| Bombeiro Condutor Auto do Serviço de Transporte de Doentes Não Urgentes I  | 102      | 104 | 106 | 108 | 110 | 112 |
| Bombeiro Condutor Auto do Serviço de Transporte de Doentes Não Urgentes II | 114      | 116 | 118 | 120 | 122 | 124 |
| Bombeiro Coordenador de Serviço I                                          | 128      | 130 | 132 | 134 | 136 | 138 |
| Bombeiro Coordenador de Serviço II                                         | 140      | 142 | 144 | 146 | 148 | 150 |
| Bombeiro Mecânico I                                                        | 102      | 104 | 106 | 108 | 110 | 112 |
| Bombeiro Mecânico II                                                       | 114      | 116 | 118 | 120 | 122 | 124 |
| Bombeiro Operador de Telecomunicações I                                    | 104      | 106 | 108 | 110 | 112 | 114 |
| Bombeiro Operador de Telecomunicações II                                   | 116      | 118 | 120 | 122 | 124 | 126 |
| Bombeiro Tripulante de Ambulância de Socorro I                             | 106      | 108 | 110 | 112 | 114 | 116 |
| Bombeiro Tripulante de Ambulância de Socorro II                            | 118      | 120 | 122 | 124 | 126 | 128 |
| Bombeiro Tripulante de Ambulância de Transporte I                          | 100      | 102 | 104 | 106 | 108 | 110 |
| Bombeiro Tripulante de Ambulância de Transporte II                         | 112      | 114 | 116 | 118 | 120 | 122 |

1- A retribuição base mensal (Rb) do cargo de comandante é fixada no escalão 6 da categoria de bombeiro coordenador de serviço II, acrescida do subsídio de isenção de horário de trabalho previsto no presente AE.

2- A retribuição base mensal (Rb) do cargo de 2.º comandante é fixada em 85 % da retribuição base mensal (Rb) do cargo de comandante, acrescida do subsídio de isenção de horário de trabalho previsto no presente AE.

3- A retribuição base mensal (Rb) do cargo de adjunto de comando é fixada em 75 % da retribuição base mensal (Rb) do cargo de comandante, acrescida do subsídio de isenção de horário de trabalho previsto no presente AE.

4- A retribuição base mensal (Rb) de trabalhadores-bombeiros integrantes de equipas de intervenção permanente (ou equiparáveis), é de 600,00 €, correspondendo ao índice 100 da presente tabela salarial.

### ANEXO III

## Regulamento do sistema de avaliação do desempenho

### CAPÍTULO I

#### Objeto, âmbito e definições

##### Artigo 1.º

###### Objeto e âmbito de aplicação

1- O presente regulamento estabelece o sistema de avaliação do desempenho, adiante designado por SAD, dos trabalhadores-bombeiros do corpo de bombeiros voluntários detido pela Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés.

2- O SAD visa contribuir para a melhoria do desempenho e qualidade de serviço do corpo de bombeiros voluntários detido pela AHBVA, no que aos trabalhadores-bombeiros do mesmo respeita, bem como para a promoção da motivação profissional e desenvolvimento de competências dos mesmos.

##### Artigo 2.º

###### Definições

Para os efeitos do disposto no presente regulamento, entende-se por:

a) «Avaliado» o trabalhador-bombeiro que não exerça funções de bombeiro coordenador de serviço, independentemente do título jurídico da relação de trabalho, desde que a respetiva vinculação seja por prazo igual ou superior a seis meses;

b) «Avaliador» o superior hierárquico direto com responsabilidade de coordenação sobre o avaliado ou, na sua ausência ou impedimento, o superior hierárquico de nível seguinte;

c) «Competências» o parâmetro de avaliação que traduz e visa avaliar o conjunto de conhecimentos, capacidades técnicas e comportamentos necessários para o desempenho

eficiente e eficaz, adequado ao exercício de funções por trabalhador-bombeiro;

d) «Dirigente máximo da AHBVA» o presidente da direção da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés;

e) «Objetivos» o parâmetro de avaliação que traduz e visa avaliar a previsão dos resultados individuais que se pretendem alcançar no tempo, em regra quantificáveis.

### CAPÍTULO II

## Estrutura do sistema de avaliação do desempenho

### SECÇÃO I

#### Periodicidade e requisitos para avaliação

##### Artigo 3.º

###### Periodicidade

1- O ciclo de avaliação de desempenho dos trabalhadores-bombeiros da AHBVA é anual e o respetivo processo tem lugar nos meses de janeiro a março.

2- A avaliação reporta-se ao desempenho do ano civil anterior.

##### Artigo 4.º

###### Requisitos para avaliação

1- No caso de avaliado que, no ano civil anterior, tenha exercido funções por um período inferior a seis meses, o desempenho relativo a esse período é objeto de avaliação conjunta com o do ano seguinte.

2- O exercício de funções deve ser prestado em contacto funcional com o respetivo avaliador.

3- Se no decorrer do período de avaliação intervirem vários avaliadores, o que tiver competência para avaliar no momento da realização da avaliação deve obrigatoriamente recolher dos demais avaliadores os contributos escritos adequados a uma efetiva e justa avaliação.

### SECÇÃO II

#### Metodologia da avaliação

##### Artigo 5.º

###### Componentes da avaliação

A avaliação de desempenho integra as seguintes componentes:

a) Objetivos;

b) Competências comportamentais.

##### Artigo 6.º

###### Ficha de avaliação

A ficha de avaliação constitui o anexo A ao presente regulamento.

## Artigo 7.º

### Objetivos

1- A componente «objetivos» decorre da verificação do grau de cumprimento dos objetivos individuais previamente definidos que devem ser redigidos de forma clara e rigorosa, de acordo com os principais resultados que se pretendem alcançar.

2- A componente «objetivos» centra-se no passado e no presente e visa comprometer os trabalhadores-bombeiros com os objetivos estratégicos da AHBVA e responsabilizá-los pelos resultados obtidos, promovendo uma cultura de qualidade, responsabilização, capacidade de geração de valor e otimização de resultados.

3- Os «objetivos» são, designadamente:

a) De realização de atividades ou prestação de serviços, visando a eficácia da intervenção do corpo de bombeiros;

b) De qualidade, orientada para a inovação e melhoria do funcionamento do corpo de bombeiros;

c) De eficiência, no sentido da simplificação e racionalização de procedimentos internos do corpo de bombeiros;

d) De aperfeiçoamento e desenvolvimento das competências, técnicas e comportamentais do avaliado.

4- Para cada avaliado são fixados anualmente no mínimo 3 e no máximo 5 objetivos.

5- Para os resultados a obter por cada objetivo fixado, são estabelecidos indicadores-chave de medida de desempenho.

6- A componente «objetivos» é avaliada de acordo com as seguintes regras:

a) O processo de definição de objetivos e respetivos indicadores-chave de medida do desempenho, para os diferentes trabalhadores-bombeiros, é da responsabilidade da direção da AHBVA, depois de ouvido o comandante e o coordenador de serviço, e consta da ficha de avaliação em anexo;

b) Os objetivos devem ser acordados entre avaliador e avaliado no início do período de avaliação prevalecendo, em caso de discordância, a posição do avaliador;

c) A definição dos objetivos deve ser clara e dirigida aos principais resultados a obter pelo colaborador no âmbito do plano de atividades do respetivo serviço;

d) O avaliado deve ter conhecimento, no início do período de avaliação, dos objetivos e respetivos indicadores-chave de medida de desempenho.

e) Quando se verifique a impossibilidade de prosseguir alguns dos objetivos fixados, devidos a condicionamentos não imputáveis ao avaliado e/ou ao avaliador, e não tenha sido possível atribuir novos objetivos, a avaliação deve decorrer relativamente aos objetivos que não tenham sido prejudicados por aquelas condicionantes.

7- O anexo B ao presente regulamento lista os objetivos e respetivos indicadores-chave de medida em vigor na AHBVA.

## Artigo 8.º

### Avaliação dos objetivos

1- Em conformidade com os indicadores-chave de medida de desempenho previamente estabelecidos e tendo presente

a medição do grau de cumprimento de cada objetivo, a avaliação dos resultados obtidos em cada objetivo é aferida em quatro níveis:

a) «Objetivo atingido no intervalo superior», quando a taxa de realização for igual ou superior a 98 % do objetivo fixado, a que corresponde uma pontuação de 5 (cinco);

b) «Objetivo atingido no intervalo intermédio», quando a taxa de realização for igual ou superior a 94 % e inferior a 98 %, do objetivo fixado, a que corresponde uma pontuação de 3 (três);

c) «Objetivo atingido no intervalo inferior», quando a taxa de realização for igual ou superior a 90 % e inferior a 94 % do objetivo fixado, a que corresponde uma pontuação de 2 (dois);

d) «Objetivo não atingido», quando a taxa de realização for inferior a 90 % do objetivo fixado, a que corresponde uma pontuação de 1 (um).

2- A avaliação final desta componente é expressa na escala de 1 (um) a 5 (cinco), até às décimas, e resulta da média aritmética dos níveis atribuídos aos resultados obtidos em todos os objetivos.

## Artigo 9.º

### Competências comportamentais

1- A componente «competências comportamentais» decorre da verificação do nível alcançado nos comportamentos de referência de cada competência.

2- A componente «competências comportamentais» centra-se no presente e no futuro e visa promover o desenvolvimento e qualificação dos trabalhadores-bombeiros, maximizar o seu desempenho e promover uma cultura de excelência e qualidade.

3- A componente «competências comportamentais» é avaliada de acordo com as seguintes regras:

a) O processo de definição das competências comportamentais para os diferentes trabalhadores-bombeiros, é da responsabilidade da direção da AHBVA, depois de ouvido o comandante e o coordenador de serviço, e consta da ficha de avaliação em anexo;

b) As competências podem ser definidas em função dos diferentes grupos profissionais de forma a garantir uma melhor adequação dos fatores de avaliação às exigências específicas de cada realidade;

c) As competências devem ser acordadas entre avaliador e avaliado no início do período de avaliação prevalecendo, em caso de discordância, a posição do avaliador;

d) O avaliado deve ter conhecimento, no início do período de avaliação, das competências exigidas para a respetiva função.

4- Para cada avaliado são fixadas anualmente no mínimo 3 e no máximo 5 competências comportamentais.

5- Para cada competência comportamental definida, são estabelecidos comportamentos de referência que a permitem observar e comprovar.

6- O anexo C ao presente regulamento lista as competências comportamentais e respetivos comportamentos de referência em vigor na AHBVA.



### Artigo 10.º

#### Avaliação das competências comportamentais

1- Cada competência comportamental é aferida em quatro níveis:

a) «Competência comprovada totalmente», quando mais de 90 % dos comportamentos de referência são observados e comprovados de forma sistemática ao longo do ano, a que corresponde uma pontuação de 5 (cinco);

b) «Competência comprovada significativamente», quando 50 % a 90 % dos comportamentos de referência são observados e comprovados de forma sistemática ao longo do ano, a que corresponde uma pontuação de 3 (três);

c) «Competência comprovada parcialmente», quando 25 % a 50 % dos comportamentos de referência são observados e comprovados de forma sistemática ao longo do ano, a que corresponde uma pontuação de 2 (dois);

d) «Competência não comprovada», quando menos de 25 % dos comportamentos de referência são observados e comprovados de forma sistemática ao longo do ano, a que corresponde uma pontuação de 1 (um).

2- A avaliação final desta componente é expressa na escala de 1 (um) a 5 (cinco), até às décimas, e resulta da média aritmética dos níveis atribuídos aos resultados obtidos em todas as competências.

### Artigo 11.º

#### Avaliação final

1- A avaliação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas nas duas componentes de avaliação.

2- Para a componente «objetivos» é atribuída uma ponderação de 60 %.

3- Para a componente «competências comportamentais» é atribuída uma ponderação de 40 %.

4- A avaliação final é expressa na escala de 1 (um) a 5 (cinco), até às décimas, correspondendo às seguintes menções qualitativas:

a) «Desempenho muito bom», correspondendo a uma avaliação final igual ou superior a 4,6 (quatro vírgula seis);

b) «Desempenho bom», correspondendo a uma avaliação final igual ou superior a 3 (três) e inferior a 4,6 (quatro vírgula seis);

c) «Desempenho adequado», correspondendo a uma avaliação final igual ou superior a 2 (dois) e inferior a 3 (três);

d) «Desempenho inadequado», correspondendo a uma avaliação final igual ou superior a 1 (um) e inferior a 2 (dois)

## SECÇÃO III

### Efeitos da avaliação

#### Artigo 12.º

##### Efeitos

A avaliação de desempenho tem, designadamente, os seguintes efeitos:

a) Identificação das potencialidades pessoais e profissio-

nais do avaliado que devam ser desenvolvidas;

b) Identificação das necessidades de formação;

c) Identificação das competências comportamentais merecedoras de melhoria;

d) Melhoria do posto de trabalho e dos processos a ele associados;

e) Progressão na carreira do trabalhador bombeiro;

f) Acesso na carreira do trabalhador bombeiro.

#### Artigo 13.º

##### Menção qualitativa de «Desempenho muito bom»

1- A atribuição da menção qualitativa de «Desempenho muito bom» implica, como todas as restantes, a uma fundamentação por cada componente, que neste caso evidencie de forma clara os fatores relevantes que contribuíram para o resultado final, impactando deste modo o serviço, tendo em vista a sua eventual inclusão numa base de dados de boas práticas.

2- A atribuição da menção qualitativa de «desempenho muito bom» é objeto de publicitação na AHBVA pelos meios internos considerados mais adequados, de modo a que seja do conhecimento de todos os avaliados.

#### Artigo 14.º

##### Menção qualitativa de «Desempenho inadequado»

A atribuição da menção qualitativa de «desempenho inadequado» deve ser fundamentada, por cada componente, de modo a possibilitar decisões no sentido de:

a) Analisar os fundamentos de insuficiência no desempenho e identificar as necessidades de formação e o plano de desenvolvimento profissional adequados à melhoria do desempenho do trabalhador-bombeiro;

b) Fundamentar decisões de melhor aproveitamento das capacidades do trabalhador-bombeiro.

#### Artigo 15.º

##### Potencial de desenvolvimento dos trabalhadores bombeiros

1- O sistema de avaliação do desempenho deve permitir a identificação do potencial de evolução e desenvolvimento dos trabalhadores bombeiros e o diagnóstico das respetivas necessidades de formação, devendo estas ser consideradas no plano de formação anual.

2- A identificação das necessidades de formação deve associar as necessidades prioritárias dos trabalhadores bombeiros e a exigência do posto de trabalho que lhe está atribuído, tendo em conta os recursos disponíveis para esse efeito.

## CAPÍTULO III

### Intervenientes no processo de avaliação

#### Artigo 16.º

##### Sujeitos

Intervêm no processo de avaliação de desempenho:

a) O avaliador;

- b) O avaliado;
- c) Dirigente máximo da AHBVA.

#### Artigo 17.º

##### Avaliador

A avaliação é da competência do superior hierárquico direto com responsabilidade de coordenação sobre o avaliado ou, na sua ausência ou impedimento, o superior hierárquico de nível seguinte, cabendo ao avaliador:

- a) Estabelecer os objetivos do avaliado e fixar os indicadores-chave de medida de desempenho;
- b) Rever com o avaliado os objetivos acordados, ajustá-los, se necessário, e reportar ao avaliado a evolução do seu desempenho e possibilidade de melhoria;
- c) Estabelecer as competências comportamentais e os respetivos comportamentos de referência;
- d) Registar os contributos que reputar adequados e necessários a uma efetiva e justa avaliação;
- e) Avaliar anualmente os trabalhadores-bombeiros diretamente subordinados, assegurando a correta aplicação dos princípios integrantes da avaliação e cumprindo o calendário de avaliação;
- f) Ponderar as expectativas dos avaliados no processo de identificação das respetivas necessidades de desenvolvimento;
- g) Fundamentar as avaliações conducentes às menções qualitativas de «desempenho muito bom» e «desempenho inadequado», para os efeitos previstos no presente regulamento.

#### Artigo 18.º

##### Avaliado

1- O avaliado tem direito:

- a) A que lhe sejam garantidos os meios e condições necessários ao seu desempenho em harmonia com os objetivos e competências comportamentais fixados;
  - b) A avaliação do seu desempenho.
- 2- É garantido aos avaliados o conhecimento dos objetivos e seus indicadores-chave de medida de desempenho, competências comportamentais e respetivos comportamentos de referência, fundamentos e resultados da avaliação.
- 3- É garantido ao avaliado o direito de reclamação.

#### Artigo 19.º

##### Dirigente máximo da AHBVA

1- Compete ao dirigente máximo da AHBVA:

- a) Garantir a adequação do sistema de avaliação do desempenho à realidade específica da AHBVA;
  - b) Coordenar e controlar o processo de avaliação anual de acordo com os princípios e regras definidos no presente regulamento;
  - c) Homologar as avaliações anuais;
  - d) Decidir das reclamações dos avaliados;
  - e) Exercer as demais competências que lhe são cometidas pelo presente regulamento.
- 2- Quando o dirigente máximo da AHBVA não homologar

as avaliações atribuídas pelos avaliadores, deverá ele próprio atribuir, mediante despacho fundamentado, nova menção qualitativa e respetiva quantificação.

## CAPÍTULO IV

### Processo de avaliação

#### Artigo 20.º

##### Confidencialidade

1- O processo de avaliação de desempenho tem caráter confidencial, devendo os instrumentos de avaliação de cada trabalhador bombeiro ser arquivados no respetivo processo individual.

2- Todos os intervenientes no processo, exceto o avaliado, ficam obrigados ao dever de sigilo sobre a matéria.

3- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, é divulgado na AHBVA o resultado global do processo de avaliação de desempenho contendo o número das menções qualitativas por grupo profissional.

#### Artigo 21.º

##### Fases

O processo de avaliação de desempenho compreende as seguintes fases:

- a) Auto-avaliação;
- b) Reunião entre avaliador e avaliado para definição dos objetivos e respetivos indicadores-chave de medida de desempenho e fixação das competências comportamentais e respetivos comportamentos de referência;
- c) Reunião entre avaliador e avaliado para avaliação do desempenho verificado;
- d) Homologação;
- e) Reclamação.

#### Artigo 22.º

##### Definição das componentes da avaliação

No início de cada período anual de avaliação ou do exercício de uma nova função, bem como em todas as circunstâncias em que seja necessário a fixação de objetivos a cumprir, é efetuada uma reunião entre avaliador e avaliado destinada a fixar e registar na ficha de avaliação tais objetivos e competências comportamentais a demonstrar, bem como os respetivos indicadores-chave de medida e comportamentos de referência.

#### Artigo 23.º

##### Autoavaliação

1- A autoavaliação tem como objetivo envolver o avaliado no processo de avaliação e identificar oportunidades de desenvolvimento profissional.

2- A autoavaliação concretiza-se através do preenchimento da componente «competências comportamentais» da ficha de avaliação pelo avaliado, devendo esta ser presente ao avaliador até 20 de janeiro, devendo a mesma ser analisada pelo

avaliador, se possível conjuntamente com o avaliado, com carácter preparatório à atribuição da avaliação

3- A autoavaliação não constitui componente vinculativa da avaliação de desempenho.

#### Artigo 24.º

##### Avaliação

1- A avaliação é efetuada pelo avaliador nos termos do presente regulamento, nas duas componentes da avaliação e respetivos indicadores-chave de desempenho.

2- Durante o mês de fevereiro, realizam-se as reuniões entre os avaliadores e os respetivos avaliados, com o objetivos de dar conhecimento da avaliação, referente ao ano anterior, e para definição dos objetivos e respetivos indicadores-chave de medida e fixação das competências e respetivos comportamentos de referência, para o ano em curso.

3- No decurso da reunião, avaliador e avaliado, devem analisar conjuntamente o perfil de evolução do trabalhador bombeiro, identificar as suas expectativas de desenvolvimento, bem como abordar os demais efeitos previstos no artigo 12.º do presente regulamento.

4- A reunião de avaliação é marcada pelo avaliador.

#### Artigo 25.º

##### Homologação da avaliação

A homologação da avaliação de desempenho é da competência do dirigente máximo da AHBVA, devendo ser, em regra, efetuada até 30 de março, e dela ser dado conhecimento ao avaliado no prazo de dez dias úteis.

#### Artigo 26.º

##### Reclamação

1- O prazo para apresentação de reclamação do ato de homologação é de dez dias úteis, a contar da data do seu conhecimento, devendo a respetiva decisão ser proferida no prazo máximo de quinze dias úteis.

2- Na decisão sobre reclamação o dirigente máximo da AHBVA deve ter em conta os fundamentos apresentados pelo avaliado e pelo avaliador.

#### Artigo 27.º

##### Registos

Compete ao dirigente máximo da AHBVA assegurar o registo tempestivo das fichas de avaliação no processo individual dos trabalhadores bombeiros.

### CAPÍTULO V

#### Avaliação dos dirigentes

#### Artigo 28.º

##### Avaliação dos bombeiros coordenadores de serviço

A avaliação dos bombeiros coordenadores de serviço segue os mesmos princípios e procedimentos definidos no presente regulamento, sendo avaliador o vogal da direção da AHBVA com o pelouro dos recursos humanos.

### ANEXO A

#### Ficha de avaliação

| Objetivos                    | Não atingido   | Atingido no intervalo inferior | Atingido o intervalo intermédio | Atingido no intervalo superior | Σ |
|------------------------------|----------------|--------------------------------|---------------------------------|--------------------------------|---|
| Objetivo 1                   |                |                                |                                 |                                |   |
| Objetivo 2                   |                |                                |                                 |                                |   |
| Objetivo 3                   |                |                                |                                 |                                |   |
| Objetivo 4                   |                |                                |                                 |                                |   |
| Objetivo 5                   |                |                                |                                 |                                |   |
| Total                        |                |                                |                                 |                                |   |
| 1. Avaliação                 |                |                                |                                 |                                |   |
| Competências comportamentais | Não comprovada | Comprovada parcialmente        | Comprovada significativamente   | Comprovada totalmente          |   |
| Competência 1                |                |                                |                                 |                                |   |
| Competência 2                |                |                                |                                 |                                |   |
| Competência 3                |                |                                |                                 |                                |   |
| Competência 4                |                |                                |                                 |                                |   |
| Competência 5                |                |                                |                                 |                                |   |

|                                      |  |  |  |  |  |
|--------------------------------------|--|--|--|--|--|
| Total                                |  |  |  |  |  |
| 2. Avaliação                         |  |  |  |  |  |
| 3. Avaliação (60 % x 1) + (40 % x 2) |  |  |  |  |  |

## ANEXO B

**Lista de objetivos e respetivos indicadores-chave de medida de desempenho**

**Objetivo 01 «Cumprimento das regras de segurança e higiene de trabalho»**

Indicador-chave de medida de desempenho - dias de baixa/ano devido a acidente de trabalho e/ou doença profissional da responsabilidade do bombeiro.

Aplicabilidade - Todos os trabalhadores bombeiros.

|               |                                                                                                                                                               |
|---------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ≥ 98 %        | 0 (zero) turnos ou dias de calendário de baixa.                                                                                                               |
| ≥ 94 % < 98 % | Até 4 turnos em regime de turnos de laboração contínua ou 6 turnos em regime de turnos de laboração descontínua ou 7 dias de calendário de baixa.             |
| ≥ 90 % < 94 % | Até 8 turnos em regime de turnos de laboração contínua ou 12 turnos em regime de turnos de laboração descontínua ou 14 dias de calendário de baixa.           |
| < 90 %        | Mais de 8 turnos em regime de turnos de laboração contínua ou de 12 turnos em regime de turnos em laboração descontínua ou de 14 dias de calendário de baixa. |

Nota: Considera-se responsabilidade do bombeiro, entre outros, a não utilização do equipamento de proteção individual (EPI) que lhe esteja distribuído, a não utilização de equipamentos e dispositivos de segurança existentes, por exemplo cinto de segurança nos veículos automóveis, posturas ergonomicamente incorretas, não cumprimento das regras de segurança definidas.

**Objetivo 02 «Pontualidade»**

Indicador-chave de medida de desempenho - minutos acumulados, em termos anuais, de atraso face à hora de início do turno de trabalho.

Aplicabilidade - Todos os trabalhadores bombeiros.

|               |                                                          |
|---------------|----------------------------------------------------------|
| ≥ 98 %        | Até 30 (trinta) minutos.                                 |
| ≥ 94 % < 98 % | De 30 (trinta) até 110 (cento e dez) minutos.            |
| ≥ 90 % < 94 % | De 110 (cento e dez) até 220 (duzentos e vinte) minutos. |
| < 90 %        | Mais de 220 (duzentos e vinte) minutos.                  |

**Notas:**

1- Os indicadores-chave de medida de desempenho apresentados referem-se a 11 (onze) meses de trabalho, donde se o período de trabalho for inferior devem ser os mesmos aplicados de forma proporcional.

2- Este objetivo não se aplica aos trabalhadores bombeiros que beneficiem de isenção de horário de trabalho.

**Objetivo 03 «Número de reclamações fundamentadas»**

Indicador-chave de medida de desempenho - Número de reclamações fundamentadas/ano.

Aplicabilidade - Todos os trabalhadores bombeiros.

|               |                                 |
|---------------|---------------------------------|
| ≥ 98 %        | 0 (zero) reclamação.            |
| ≥ 94 % < 98 % | Até 2 (duas) reclamações.       |
| ≥ 90 % < 94 % | Até 4 (quatro) reclamações.     |
| < 90 %        | Mais de 4 (quatro) reclamações. |

**Notas:**

1- Para os bombeiros tripulantes de ambulância de socorro consideram-se também como reclamações fundamentadas os alertas de DAE.

2- Para os bombeiros condutores auto de serviço de socorro e bombeiros condutores auto do serviço de transporte de doentes não urgentes consideram-se também como reclamações fundamentadas as notificações das autoridades policiais de excesso de velocidade quando verificadas em situações não emergentes.

**Objetivo 04 «Tempo de saída após acionamento dos alarmes internos»**

Indicador-chave de medida de desempenho - Cumprimento dos tempos definidos (120 segundos para ambulâncias de socorro das 7h00 às 24h00 e 240 segundos das 0h00 às 7h00 e 180 segundos para outros veículos de socorro das 7h00 às 24h00 e 300 segundos das 0h00) por verificação através de 24 (vinte e quatro) testes aleatórios/ano.

Aplicabilidade - Bombeiros, bombeiros condutores auto de serviço de socorro e bombeiros tripulantes de ambulância de socorro.

|               |                                                                                         |
|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| ≥ 98 %        | Cumprimento dos tempos definidos em pelo menos 23 (vinte e três) dos testes realizados. |
| ≥ 94 % < 98 % | Cumprimento dos tempos definidos em pelo menos 20 (vinte) dos testes realizados.        |
| ≥ 90 % < 94 % | Cumprimento dos tempos definidos em pelo menos 18 (dezoito) dos testes realizados.      |
| < 90 %        | Cumprimento dos tempos definidos em menos de 18 (dezoito) dos testes realizados.        |

**Objetivo 05 «Acidentes de viação de sua responsabilidade»**

Indicador-chave de medida de desempenho - Número de acidentes de viação de sua responsabilidade/ano.

Aplicabilidade - Bombeiros condutores auto de serviço de socorro e bombeiros condutores auto do serviço de transporte de doentes não urgentes.

|               |                             |
|---------------|-----------------------------|
| ≥ 98 %        | 0 (zero) acidentes.         |
| ≥ 94 % < 98 % | 1 (um) acidente.            |
| ≥ 90 % < 94 % | 2 (dois) acidentes.         |
| < 90 %        | Mais de 2 (dois) acidentes. |

Objetivo 06 «Conservação e limpeza dos veículos operacionais»

Indicador-chave de medida de desempenho - Cumprimento integral e adequado das fichas de trabalho por verificação através de 24 (vinte e quatro) testes aleatórios/ano (considera-se incumprimento cada falha de procedimento).

Aplicabilidade - Bombeiros condutores auto de serviço de socorro e bombeiros condutores auto do serviço de transporte de doentes não urgentes.

|               |                              |
|---------------|------------------------------|
| ≥ 98 %        | 0 (zero) incumprimentos.     |
| ≥ 94 % < 98 % | Entre 1 e 6 incumprimentos.  |
| ≥ 90 % < 94 % | Entre 7 e 12 incumprimentos. |
| < 90 %        | Mais de 12 incumprimentos.   |

Objetivo 07 «Conservação e verificação de equipamentos de combate a incêndios e salvamento e reposição de consumíveis»

Indicador-chave de medida de desempenho - Cumprimento integral e adequado das fichas de trabalho por verificação através de 24 (vinte e quatro) testes aleatórios/ano (considera-se incumprimento cada falha de procedimento).

Aplicabilidade - Bombeiros.

|               |                              |
|---------------|------------------------------|
| ≥ 98 %        | 0 (zero) incumprimentos.     |
| ≥ 94 % < 98 % | Entre 1 e 6 incumprimentos.  |
| ≥ 90 % < 94 % | Entre 7 e 12 incumprimentos. |
| < 90 %        | Mais de 12 incumprimentos.   |

Objetivo 08 «Número de verbetes de socorro/transporte modelo INEM rejeitados»

Indicador-chave de medida de desempenho - Número de Verbetes de socorro/transporte modelo INEM rejeitados por motivos imputáveis ao bombeiro tripulante de ambulância de socorro/ano.

Aplicabilidade - Bombeiros tripulantes de ambulância de socorro.

|               |                                        |
|---------------|----------------------------------------|
| ≥ 98 %        | 0 (zero) Verbetes rejeitados.          |
| ≥ 94 % < 98 % | Até 6 (seis) Verbetes rejeitados.      |
| ≥ 90 % < 94 % | Até 12 (doze) Verbetes rejeitados.     |
| < 90 %        | Mais de 12 (doze) Verbetes rejeitados. |

Objetivo 09 «Conservação e limpeza da célula sanitária, verificação de equipamentos e reposição de consumíveis»

Indicador-chave de medida de desempenho - Cumprimento integral e adequado das fichas de trabalho por verificação através de 24 (vinte e quatro) testes aleatórios/ano (considera-se incumprimento cada falha de procedimento).

Aplicabilidade - Bombeiros tripulantes de ambulância de socorro e bombeiros tripulantes de ambulância de transporte.

|               |                              |
|---------------|------------------------------|
| ≥ 98 %        | 0 (zero) incumprimentos.     |
| ≥ 94 % < 98 % | Entre 1 e 6 incumprimentos.  |
| ≥ 90 % < 94 % | Entre 7 e 12 incumprimentos. |
| < 90 %        | Mais de 12 incumprimentos.   |

Objetivo 10 «Preenchimento atempado dos relatórios de ocorrência (RO) modelo ANPC»

Indicador-chave de medida de desempenho - Tempo de registo de documentos por verificação através de 24 (vinte e quatro) testes aleatórios/ano.

Aplicabilidade - Bombeiros operadores de telecomunicações.

|               |                                                                         |
|---------------|-------------------------------------------------------------------------|
| ≥ 98 %        | Todos os RO preenchidos no próprio turno da ocorrência.                 |
| ≥ 94 % < 98 % | Todos os RO preenchidos no turno seguinte ao turno da ocorrência.       |
| ≥ 90 % < 94 % | Todos os RO preenchidos até 3 (três) turnos após o turno da ocorrência. |
| < 90 %        | RO preenchidos depois de 3 (três) turnos após o turno da ocorrência.    |

Objetivo 11 «Manutenção e reparação adequada dos veículos operacionais de modo a reduzir ao mínimo o tempo de imobilização dos mesmos»

Indicador-chave de medida de desempenho - Número de reclamações fundamentadas após manutenção/reparação efetuada/ano.

Aplicabilidade - Bombeiros mecânicos.

|               |                                 |
|---------------|---------------------------------|
| ≥ 98 %        | 0 (zero) reclamação.            |
| ≥ 94 % < 98 % | Até 2 (duas) reclamações.       |
| ≥ 90 % < 94 % | Até 4 (quatro) reclamações.     |
| < 90 %        | Mais de 4 (quatro) reclamações. |

Objetivo 12 «Registo documental em tempo adequado»

Indicador-chave de medida de desempenho - Tempo de registo de documentos por verificação através de 24 (vinte e quatro) testes aleatórios/ano.

Aplicabilidade - Bombeiros assistentes de serviços administrativos.

|               |                                                                                               |
|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| ≥ 98 %        | Todos os documentos registados até 5 (cinco) dias úteis após a data de despacho dos mesmos.   |
| ≥ 94 % < 98 % | Todos os documentos registados até 10 (dez) dias úteis após a data de despacho dos mesmos.    |
| ≥ 90 % < 94 % | Todos os documentos registados até 15 (quinze) dias úteis após a data de despacho dos mesmos. |
| < 90 %        | Documentos registados após 15 (quinze) dias úteis após a data de despacho dos mesmos.         |

**Objetivo 13 «Reposição de equipamentos e consumíveis»**

Indicador-chave de medida de desempenho - Tempo de reposição.

Aplicabilidade - Bombeiros assistentes de serviços logísticos.

|               |                                                                                                                                                                             |
|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ≥ 98 %        | Todos as reposições efetuadas até 12 (doze) horas, em dias úteis, após a receção da respetiva requisição para equipamentos e consumíveis existentes em depósito.            |
| ≥ 94 % < 98 % | Todos as reposições efetuadas até 24 (vinte e quatro) horas, em dias úteis, após a receção da respetiva requisição para equipamentos e consumíveis existentes em depósito.  |
| ≥ 90 % < 94 % | Todos as reposições efetuadas até 48 (quarenta e oito) horas, em dias úteis, após a receção da respetiva requisição para equipamentos e consumíveis existentes em depósito. |
| < 90 %        | Reposições efetuadas a mais de 48 (quarenta e oito) horas, em dias úteis, após a receção da respetiva requisição para equipamentos e consumíveis existentes em depósito.    |

**Objetivo 14 «Higiene e limpeza adequada das instalações»**

Indicador-chave de medida de desempenho - Cumprimento integral e adequado das fichas de trabalho por verificação através de 24 (vinte e quatro) testes aleatórios/ano (considera-se incumprimento cada falha de procedimento).

Aplicabilidade - Bombeiros assistentes de serviço geral.

|               |                              |
|---------------|------------------------------|
| ≥ 98 %        | 0 (zero) incumprimentos.     |
| ≥ 94 % < 98 % | Entre 1 e 6 incumprimentos.  |
| ≥ 90 % < 94 % | Entre 7 e 12 incumprimentos. |
| < 90 %        | Mais de 12 incumprimentos.   |

## ANEXO C

### Lista de competência comportamentais e respetivos comportamentos de referência

**Competência comportamental 01 «Aptidões e conhecimentos»**

Esta competência avalia as aptidões e os conhecimentos teóricos e práticos necessários ao desempenho das respetivas funções, e traduz-se nos seguintes 3 (três) comportamentos de referência:

a) O trabalhador bombeiro demonstra ter aptidão e conhecimentos adequados às exigências da função;

b) O trabalhador bombeiro aplica corretamente os conhecimentos que detém às situações concretas que lhe são colocadas;

c) O trabalhador bombeiro demonstra iniciativa, persistência e predisposição para atuar de forma positiva no desempenho das suas funções.

**Competência comportamental 02 «Capacidade de realização»**

Esta competência avalia a forma como o trabalhador bombeiro concretiza as tarefas que lhe são afetas com vista ao cumprimento dos objetivos definidos, e traduz-se nos seguintes 4 (quatro) comportamentos de referência:

a) O trabalhador bombeiro compreende e analisa as condições necessárias à execução das suas funções;

b) O trabalhador bombeiro respeita as regras de segurança e revela cuidado e atenção na realização das suas tarefas, prevenindo acidentes;

c) O trabalhador bombeiro realiza eficazmente e com rigor as tarefas que lhe estão cometidas;

d) O trabalhador bombeiro realiza em tempo as tarefas que lhe estão cometidas.

**Competência comportamental 03 «Capacidade de adaptação e de melhoria contínua»**

Esta competência avalia a facilidade de ajustamento a novas tarefas e situações e a iniciativa para evoluir profissionalmente, e traduz-se nos seguintes 4 (quatro) comportamentos de referência:

a) O trabalhador bombeiro demonstra flexibilidade e capacidade de se adaptar e trabalhar eficazmente em situações distintas e variadas e com pessoas e grupos diversos;

b) O trabalhador bombeiro assume e encara a diversidade de tarefas no âmbito das suas funções como oportunidade de melhoria;

c) O trabalhador bombeiro reconhece os seus pontos fracos, agindo no sentido da sua correção;

d) O trabalhador bombeiro procura atualizar os seus conhecimentos e aperfeiçoar-se profissionalmente.

**Competência comportamental 04 «Espírito de corpo»**

Esta competência avalia a facilidade de integração e de interajuda em grupos de trabalho, e traduz-se nos seguintes 5 (cinco) comportamentos de referência:

a) O trabalhador bombeiro partilha informações e conhecimentos com os colegas;

b) O trabalhador bombeiro valoriza os contributos e conhecimentos dos outros;

c) O trabalhador bombeiro respeita as diferenças de opinião;

d) O trabalhador bombeiro disponibiliza-se para assumir tarefas de um colega;

e) O trabalhador bombeiro tem um bom relacionamento com os colegas e promove um clima amigável e espírito de cooperação entre os elementos do grupo de trabalho.

**Competência comportamental 05 «Responsabilidade e compromisso com o serviço no corpo de bombeiros»**

Esta competência avalia a capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço no corpo de bombeiros em função da sua missão e objetivos e de exercer as suas funções de acordo com essas necessidades, e traduz-se nos seguintes 5 (cinco) comportamentos de referência:

- a) O trabalhador bombeiro envolve-se nas tarefas que lhe estão atribuídas com vista à sua execução pontual e rigorosa;
- b) O trabalhador bombeiro demonstra disponibilidade para responder às necessidades do serviço;
- c) O trabalhador bombeiro enquadra-se bem na atividade e no corpo de bombeiros;
- d) O trabalhador bombeiro cumpre as regras regulamentares relativas ao funcionamento do corpo de bombeiros;
- e) O trabalhador bombeiro mantém o equipamento e material de trabalho ao seu dispor em boas condições de manutenção.

Competência comportamental 06 «Capacidade de planeamento e organização»

Esta competência avalia a forma como identifica e atua perante as situações de trabalho diversificadas, bem como planeia, organiza e controla o seu trabalho em função dos objetivos definidos, e traduz-se nos seguintes 5 (cinco) comportamentos de referência:

- a) O trabalhador bombeiro compreende e analisa as condições necessárias à execução das suas funções;
- b) Reúne todos os dados disponíveis necessários à execução das suas tarefas;
- c) Identifica e atua rapidamente perante um problema, apresentando soluções adequadas;
- d) É sistemático, organizado e objetivo na preparação, planeamento e calendarização das suas tarefas;
- e) Organiza, planeia e controla o seu trabalho de acordo com a melhor utilização dos recursos que tem à sua disposição.

Competência comportamental 07 «Orientação para os resultados e capacidade de inovação»

Esta competência avalia a capacidade de inovação para a melhoria de resultados, e traduz-se nos seguintes 3 (três) comportamentos de referência:

- a) O trabalhador bombeiro concretiza, com autonomia, as ideias e projetos que lhe são propostos;
- b) O trabalhador bombeiro propõe novas práticas e métodos de trabalho com vista à obtenção de melhores resultados;
- c) Sugere soluções inovadoras antecipando a ocorrência de problemas.

Competência comportamental 08 «Capacidade de coordenação/chefia»

Esta competência avalia a capacidade de orientar e controlar subordinados, e traduz-se nos seguintes 4 (quatro) comportamentos de referência:

- a) O trabalhador bombeiro gosta de trabalhar em grupo, reconhecendo e valorizando as contribuições individuais para o resultado do conjunto;
- b) O trabalhador bombeiro atua para desenvolver um clima amigável, com moral elevada e espírito de cooperação entre os subordinados;
- c) O trabalhador bombeiro demonstra ter aptidão para coordenar e orientar, eficazmente, a atividade dos seus subordinados.

Algés, 16 de julho de 2019.

Pela Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Algés:

*Abílio José da Fonseca Martins Fatela*, presidente da direção da AHBV de Algés.

*António Ferreira da Costa*, vice-presidente da direção da AHBV de Algés.

*Lurdes Cristina Guerra Ferreira Caetano*, tesoureira da AHBV de Algés.

Pelo Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais (SNBP):

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

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

Depositado em 18 de setembro de 2019, a fl. 107 do livro n.º 12, com o n.º 227/2019, 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 CIMPOR - Indústria de Cimentos, SA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Alteração salarial e outras e texto consolidado**

#### **Cláusula prévia**

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2018.

#### **Cláusula 1.ª**

##### **Área e âmbito**

1- O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional na indústria de fabricação e comercialização de cimento e obriga, de um lado, a CIMPOR - Indústria de Cimentos, SA e, por outro, os trabalhadores, que desempenhem funções inerentes às categorias profissionais ou profissões previstas nesta convenção, representados pelas associações sindicais signatárias ou que nelas se venham a filiar.

2- Para cumprimento do disposto na alínea g), do número 1, do artigo 492.º, do Código do Trabalho, o presente AE abrange um empregador e 480 trabalhadores.

#### **Cláusula 19.ª**

##### **Trabalho suplementar**

...

6- Entre o período normal de trabalho e o período de trabalho suplementar, quando este se siga imediatamente aquele, haverá um intervalo de trinta minutos, desde que se preveja que o trabalho se prolongue por três ou mais horas, o qual será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho.

...