



JORNAL OFICIAL

II SÉRIE – NÚMERO 113
TERÇA-FEIRA, 14 DE JUNHO DE 2011

ÍNDICE:

PRESIDÊNCIA DO GOVERNO

Portaria

VICE-PRESIDÊNCIA DO GOVERNO

Despachos

Página 4235

PRESIDÊNCIA DO GOVERNO REGIONAL DOS AÇORES

GABINETE DE EDIÇÃO DO JORNAL OFICIAL

Endereço electrónico: <http://jo.azores.gov.pt>

Correio electrónico: gejo@azores.gov.pt



VICE-PRESIDÊNCIA DO GOVERNO E MUNICÍPIO DA HORTA

Contratos ARAAL

SECRETARIA REGIONAL DA EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO

Direcção Regional da Educação e Formação

Direcção Regional do Desporto

SECRETARIA REGIONAL DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA E EQUIPAMENTOS

Portaria (Extracto)

Direcção Regional da Ciência, Tecnologia e Comunicações

SECRETARIA REGIONAL DO TRABALHO E SOLIDARIEDADE SOCIAL

Portaria

Direcção Regional do Trabalho, Qualificação Profissional e Defesa do Consumidor

SECRETARIA REGIONAL DA SAÚDE

Hospital de Santo Espírito de Angra do Heroísmo, E.P.E.

SUBSECRETÁRIO REGIONAL DAS PESCAS

Portaria

**JORNAL OFICIAL****PRESIDÊNCIA DO GOVERNO REGIONAL**

Portaria n.º 890/2011 de 14 de Junho de 2011

Usando das faculdades conferidas pelo Estatuto Político-Administrativo da Região Autónoma dos Açores – Lei n.º 61/98, de 27 de Agosto e nos termos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 21.º do Decreto Legislativo Regional n.º 13/2002/A, de 12 de Abril e de acordo com o n.º 7 do artigo 6.º do Regulamento aprovado pela Portaria n.º 40/2002, de 16 de Maio.

Manda o Governo Regional dos Açores, pelo seu Presidente, atribuir os seguintes apoios:

S. Miguel

Associação Cultural Recreativa e Desportiva do Pico da Pedra – Educação Extra-Escolar – Instrumentos de sopro (1.ª fase) Setembro/2010 – 750€

Filarmónica Lira Nossa Senhora da Estrela – Educação Extra-Escolar – Instrumentos de Sopro (1.ª fase) Setembro/2010 – 750€

Terceira

Santa Casa da Misericórdia da Vila de S. Sebastião – Educação Extra-Escolar – Instrumentos de corda (1.ª fase) Setembro/ 2010 – 750€

Grupo de Baile da Canção Terceirense – Educação Extra-Escolar – Instrumentos de corda (1.ª fase) Setembro/ 2010 – 750€

Casa do Povo do Porto Judeu – Educação Extra-Escolar – Instrumentos de corda (1.ª fase) Setembro/ 2010 – 750€

Junta de Freguesia de S. Bartolomeu – Educação Extra-Escolar – Instrumentos de corda – violão (1.ª fase) Setembro/ 2010 – 750€

Junta de Freguesia de S. Bartolomeu – Educação Extra-Escolar – Instrumentos de corda – viola da terra (1.ª fase) Setembro/ 2010 – 750€

Junta de Freguesia do Cabo da Praia - Educação Extra-Escolar – Instrumentos de corda – (1.ª fase) Setembro/ 2010 – 750€

Junta de Freguesia do Cabo da Praia - Educação Extra-Escolar – Acordeão – (1.ª fase) Setembro/ 2010 – 1.109,70€

Filarmónica União Praisense - Educação Extra-Escolar – Instrumentos de sopro – (1.ª fase) Setembro/ 2010 – 750€

**JORNAL OFICIAL**

Sociedade Recreativa Filarmónica União de S. Brás - Educação Extra-Escolar – Instrumentos de sopro – (1.ª fase) Setembro/ 2010 – 750€

Grupo Folclórico Doce Esperança - Educação Extra-Escolar – Instrumentos de sopro – (1.ª fase) Setembro/ 2010 – 750€

Casa do Povo do Cabo da Praia – Educação Extra-Escolar – Instrumentos de corda (1.ª fase) Setembro/ 2010 – 750€

Casa do Povo da Feteira – Educação Extra-Escolar – Instrumentos de corda (2.ª fase) Abril/ 2010 – 750€

Casa do Povo da Feteira – Educação Extra-Escolar – Acordeão (2.ª fase) Abril/ 2010 – 1.109,70€

Junta de Freguesia das Doze Ribeiras - Educação Extra-Escolar – Pintura decorativa – (2.ª fase) Abril/ 2009 – 1.233€

Casa do Povo das Lajes – Educação Extra-Escolar – Instrumentos de corda – violão (2.ª fase) Abril/ 2010 – 750€

Casa do Povo das Lajes – Educação Extra-Escolar – Instrumentos de corda – bandolim (2.ª fase) Abril/ 2010 – 750€

Casa do Povo das Lajes – Educação Extra-Escolar – Instrumentos de corda – cavaquinho (2.ª fase) Abril/ 2010 – 750€

Sociedade Filarmónica Recreio dos Lavradores da Ribeirinha – Instrumentos de sopro (2.ª fase) Abril/ 2010 – 750€

Graciosa

Filarmónica Recreio dos Artistas – Instrumentos de sopro (1.ª fase) Setembro/ 2010 – 750€

Filarmónica Recreio dos Artistas – Instrumentos de corda (1.ª fase) Setembro/ 2010 – 750€

S. Jorge

Casa do Povo de Santo Antão – Educação Extra-Escolar – Instrumentos de corda (1.ª fase) Setembro/ 2010 – 750€

Casa do Povo de Santo Antão – Educação Extra-Escolar – Instrumentos de corda – violão (1.ª fase) Setembro/ 2010 – 750€

Pico

Sociedade Filarmónica União Musical da Piedade – Educação Extra-Escolar – Formação musical nível I (2.ª fase) Abril/ 2010 – 1.109,70€

Casa do Povo de São Caetano – Instrumentos de corda (2.ª fase) Abril/ 2009 – 750€

**JORNAL OFICIAL****Faial**

Sociedade Filarmónica União Faialense – Educação Extra-Escolar – Instrumentos de sopro (2.ª fase) Abril/ 2010 – 750€

Sociedade Filarmónica Unânime Praisense – Educação Extra-Escolar – Instrumentos de sopro (2.ª fase) Abril/ 2010 – 750€

Sociedade Filarmónica Artista Faialense – Educação Extra-Escolar – Instrumentos de sopro (2.ª fase) Abril/ 2009 – 750€

6 de Junho de 2011. - O Presidente do Governo Regional, *Carlos Manuel Martins do Vale César*.

VICE-PRESIDÊNCIA DO GOVERNO REGIONAL**Despacho n.º 706/2011 de 14 de Junho de 2011**

Considerando que o Decreto Legislativo Regional n.º 42/2006/A, de 31 de Outubro, criou a Agência para a Modernização e Qualidade do Serviço ao Cidadão, designada RIAC;

Considerando que, nesse seguimento, o Decreto Regulamentar Regional n.º 3/2008/A, de 19 de Fevereiro, aprovou a orgânica da RIAC;

Considerando que a alínea *b)* do n.º 4 do artigo 3.º do Anexo I do mesmo Decreto Regulamentar Regional n.º 3/2008/A determina que, sempre que a Direcção da RIAC entenda necessário, pode propor ao membro do Governo Regional a tutela que designe um coordenador de zona, de entre os trabalhadores do instituto, ao qual compete acompanhar e controlar o seu funcionamento;

Nestes termos, considerando a proposta da Direcção da RIAC, I.P., datada de reunião de 30 de Maio de 2011, e ao abrigo do disposto na alínea *b)* do n.º 4 do artigo 3.º do Anexo I do Decreto Regulamentar Regional n.º 3/2008/A, de 19 de Fevereiro, delibero o seguinte:

1. Designar como coordenadora de zona para Lisboa a trabalhadora Sara Filipa de Magalhães de Almeida Santos, com efeitos a 1 de Junho de 2011 e por um período de três anos, à qual cabem as seguintes funções:

- a) Coordenar as actividades do sector de acordo com os objectivos do serviço;
- b) Ministras formação aos operadores dos Postos de Atendimento;
- c) Coordenar as acções de formação em Lisboa, conforme o plano de formação anual;
- d) Verificar o cumprimento dos serviços e o cumprimento dos procedimentos definidos por parte dos operadores dos Postos de Atendimento;

**JORNAL OFICIAL**

- e) Avaliar o atendimento ao cidadão efectuado nos Postos de Atendimento pelos operadores;
- f) Apurar o relacionamento entre os operadores, motivando-os e pugnando pela implementação de um espírito de equipa;
- g) Verificar os livros de reclamações existentes no Posto de Atendimento sito em Lisboa;
- h) Organizar o Posto de Atendimento e as equipas de trabalho;
- i) Controlar as checklist conforme indicação dos Gabinetes;
- j) Controlar o ficheiro 'Pastas partilhadas';
- k) Elaborar pareceres, relatórios e informações relacionados com áreas de actividade que coordena;
- l) Propor alterações de procedimentos;
- m) Recolher informações a comunicar aos responsáveis de cada Gabinete;
- n) Controlar os procedimentos casuisticamente aplicáveis;
- o) Controlar o acesso VNC para verificação;
- p) Detectar carências e avaliar os meios materiais existentes;
- q) Zelar pela manutenção e funcionamento do material e equipamento do serviço;
- r) Assegurar o envio ao Gabinete Administrativo e Financeiro os elementos respeitantes à administração do pessoal e serviço de contabilidade;
- s) Assegurar a aplicação e cumprimentos pelos operadores dos regulamentos internos da RIAC, I.P. e do Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas;
- t) Coordenar o funcionamento do Posto de Atendimento em matéria de férias, faltas e licenças;
- u) Responder aos pedidos dos operadores relacionados com a área de Recursos Humanos;
- v) Receber pedidos dos operadores, requisitar matérias e equipamentos e coordenar a gestão dos *stocks* do Posto de Atendimento;
- w) Conferir periodicamente os fundos de maneo;
- x) Proceder ao relacionamento com as agências da Caixa Geral de Depósitos, no âmbito das atribuições do posto de Atendimento;
- y) Acompanhar as obras e reparações efectuadas ou a efectuar no Posto de Atendimento.

**JORNAL OFICIAL**

2. O exercício das funções de coordenação supra identificadas não confere à designada o direito à isenção de horário de trabalho, nos termos do n.º 6 do artigo 7.º do Decreto Legislativo Regional n.º 2/2005/A, de 9 de Maio, aplicável *ex vi* alínea *b*) do n.º 4 do artigo 3.º do Anexo I do Decreto Regulamentar Regional n.º 3/2008/A.

3. Pelo exercício das mesmas funções é atribuído um suplemento remuneratório equivalente a 10% da remuneração base da categoria de origem da designada, conforme determina o n.º 7 do artigo 7.º do citado Decreto Legislativo Regional n.º 2/2005/A.

31 de Maio de 2011. - O Vice-Presidente do Governo Regional, *Sérgio Humberto Rocha de Ávila*.

VICE-PRESIDÊNCIA DO GOVERNO REGIONAL**Despacho n.º 707/2011 de 14 de Junho de 2011**

Considerando que o Decreto Legislativo Regional n.º 42/2006/A, de 31 de Outubro, criou a Agência para a Modernização e Qualidade do Serviço ao Cidadão, designada RIAC, I.P., atribuindo-lhe a natureza jurídica de instituto público com autonomia administrativa, patrimonial e financeira;

Considerando que, nesse seguimento, o Decreto Regulamentar Regional n.º 3/2008/A, de 19 de Fevereiro, aprovou a orgânica, o quadro do pessoal que exerce funções de direcção e do restante pessoal em regime de contrato individual de trabalho e os regulamentos internos do pessoal em regime de contrato individual de trabalho e de recrutamento e selecção de pessoal da RIAC, I.P.

Considerando que o artigo 5.º do Decreto Legislativo Regional n.º 42/2006/A e os artigos 3.º e 10.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 3/2008/A determinam que a RIAC, I.P. é dotada, entre outros serviços, do Gabinete de Recursos Humanos e Comunicação, cujo responsável é recrutado, mediante escolha, de entre pessoal com experiência adequada;

Considerando que importa, portanto, proceder à nomeação responsável pelo Gabinete de Recursos Humanos e Comunicação da RIAC, I.P.

Assim, nos termos do n.º 2 do artigo 10.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 3/2008/A, de 19 de Fevereiro, determina-se o seguinte:

4. Christoph Knepeck é nomeado para, em regime de comissão de serviço e por um período de três anos, exercer funções de responsável pelo Gabinete de Recursos Humanos e Comunicação da RIAC, I.P.

**JORNAL OFICIAL**

5. Nos termos do n.º 6 do artigo 6.º do Decreto Legislativo Regional n.º 2/2005/A, *ex vi* n.º 2 do artigo 10.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 3/2008/A, é publicada em anexo uma nota relativa ao currículo académico e profissional do nomeado.

6. Não é objecto de fiscalização prévia do Tribunal de Contas, por força da Lei n.º 98/97, de 26 de Agosto, com as alterações sucessivamente introduzidas.

7. O presente despacho produz efeitos a partir de 1 de Junho de 2011.

31 de Maio de 2011. - O Vice-Presidente do Governo Regional, *Sérgio Humberto Rocha de Ávila*

NOTAS BIOGRÁFICAS**DADOS BIOGRÁFICOS**

NOME: Christoph Knepeck

DATA DE NASCIMENTO: 25 de Setembro de 1971

FORMAÇÃO ACADÉMICA: Licenciatura em Gestão de Empresas

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL:

Entre 1990 e 1993 – Funcionário do Banco ‘Bremer Landeskank’, na Alemanha;

Em 1997 – Estágios pelas MANNESMANN Itália e MANNESMANN França;

1999 – Estágio pela MIELE portuguesa;

Entre 2000 e 2005 – Director de Recursos Humanos na empresa ‘Hansa Kontor Ladenbaugruppe’, Alemanha;

Entre 2005 e 2008 – Assessor da RIAC para a área dos Recursos Humanos e Logística.

Entre 2008 e 2010 – Responsável pelo Gabinete de Recursos Humanos e Comunicação, na RIAC I.P.;

VICE-PRESIDÊNCIA DO GOVERNO REGIONAL

Despacho n.º 708/2011 de 14 de Junho de 2011

Considerando que o Decreto Legislativo Regional n.º 42/2006/A, de 31 de Outubro, criou a Agência para a Modernização e Qualidade do Serviço ao Cidadão, designada RIAC, I.P., atribuindo-lhe a natureza jurídica de instituto público com autonomia administrativa, patrimonial e financeira;

PRESIDÊNCIA DO GOVERNO REGIONAL DOS AÇORES

GABINETE DE EDIÇÃO DO JORNAL OFICIAL

Endereço electrónico: <http://jo.azores.gov.pt>

Correio electrónico: gejo@azores.gov.pt

**JORNAL OFICIAL**

Considerando que, nesse seguimento, o Decreto Regulamentar Regional n.º 3/2008/A, de 19 de Fevereiro, aprovou a orgânica, o quadro do pessoal que exerce funções de direcção e do restante pessoal em regime de contrato individual de trabalho e os regulamentos internos do pessoal em regime de contrato individual de trabalho e de recrutamento e selecção de pessoal da RIAC, I.P.

Considerando que o artigo 5.º do Decreto Legislativo Regional n.º 42/2006/A e os artigos 3.º e 7.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 3/2008/A determinam que a RIAC, I.P. é dotada, entre outros serviços, do Gabinete de Sistemas de Informação, cujo responsável é recrutado, mediante escolha, de entre pessoal com experiência adequada;

Considerando que importa, portanto, proceder à nomeação responsável pelo Gabinete de Sistemas de Informação da RIAC, I.P.

Assim, nos termos do n.º 2 do artigo 10.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 3/2008/A, de 19 de Fevereiro, determina-se o seguinte:

8. Filipe Alexandre Mateus e Pires é nomeado para, em regime de comissão de serviço e por um período de três anos, exercer funções de responsável pelo Gabinete de Sistemas de Informação da RIAC, I.P.

9. Nos termos do n.º 6 do artigo 6.º do Decreto Legislativo Regional n.º 2/2005/A, *ex vi* n.º 2 do artigo 10.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 3/2008/A, é publicada em anexo uma nota relativa ao currículo académico e profissional do nomeado.

10. Não é objecto de fiscalização prévia do Tribunal de Contas, por força da Lei n.º 98/97, de 26 de Agosto, com as alterações sucessivamente introduzidas.

11. O presente despacho produz efeitos a partir de 1 de Junho de 2011.

31 de Maio de 2011. - O Vice-Presidente do Governo Regional, *Sérgio Humberto Rocha de Ávila*.

NOTAS BIOGRÁFICAS**DADOS BIOGRÁFICOS**

NOME: Filipe Alexandre Mateus e Pires

DATA DE NASCIMENTO: 24 de Abril de 1978

FORMAÇÃO ACADÉMICA: Licenciatura em Engenharia Electrotécnica

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL:

De 2001 a 2002 – Engenheiro de Sistemas/Comunicações/multimédia na empresa ‘Chipidea Microelectronics, S.A.’



De 2002 a 2007 – Assessor de Redes/Telecomunicações no Gabinete da Secretária Adjunta da Presidência

De 2007 a 2008 - Assessor de Redes, Sistemas de Informação na Rede Integrada de Apoio ao Cidadão, Vice-presidência do Governo Regional.

De 2008 a 2010 - Responsável Gabinete de Sistemas de Informação na RIAC, I.P.

VICE-PRESIDÊNCIA DO GOVERNO REGIONAL**Despacho n.º 709/2011 de 14 de Junho de 2011**

Considerando que o Decreto Legislativo Regional n.º 42/2006/A, de 31 de Outubro, criou a Agência para a Modernização e Qualidade do Serviço ao Cidadão, designada RIAC, I.P., atribuindo-lhe a natureza jurídica de instituto público com autonomia administrativa, patrimonial e financeira;

Considerando que, nesse seguimento, o Decreto Regulamentar Regional n.º 3/2008/A, de 19 de Fevereiro, aprovou a orgânica, o quadro do pessoal que exerce funções de direcção e do restante pessoal em regime de contrato individual de trabalho e os regulamentos internos do pessoal em regime de contrato individual de trabalho e de recrutamento e selecção de pessoal da RIAC, I.P.

Considerando que o artigo 5.º do Decreto Legislativo Regional n.º 42/2006/A e os artigos 3.º e 9.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 3/2008/A determinam que a RIAC, I.P. é dotada, entre outros serviços, do Gabinete Administrativo e Financeiro, cujo responsável é recrutado, mediante escolha, de entre pessoal com experiência adequada;

Considerando que importa, portanto, proceder à nomeação responsável pelo Gabinete Administrativo e Financeiro da RIAC, I.P.

Assim, nos termos do n.º 2 do artigo 10.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 3/2008/A, de 19 de Fevereiro, determina-se o seguinte:

12. Paulo Jorge Moreira Garcia é nomeado para, em regime de comissão de serviço e por um período de três anos, exercer funções de responsável pelo Gabinete Administrativo e Financeiro da RIAC, I.P.

13. Nos termos do n.º 6 do artigo 6.º do Decreto Legislativo Regional n.º 2/2005/A, *ex vi* n.º 2 do artigo 10.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 3/2008/A, é publicada em anexo uma nota relativa ao currículo académico e profissional do nomeado.

14. Não é objecto de fiscalização prévia do Tribunal de Contas, por força da Lei n.º 98/97, de 26 de Agosto, com as alterações sucessivamente introduzidas.

**JORNAL OFICIAL**

15. O presente despacho produz efeitos a partir de 1 de Junho de 2011.

31 de Maio de 2011. - O Vice-Presidente do Governo Regional, *Sérgio Humberto Rocha de Ávila*.

NOTAS BIOGRÁFICAS**DADOS BIOGRÁFICOS**

NOME: Paulo Jorge Moreira Garcia

DATA DE NASCIMENTO: 24 de Dezembro de 1971

FORMAÇÃO ACADÉMICA: Bacharelato em Gestão Informática – Ramo Gestão Empresarial

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL:

Desde 1997 – Técnico Oficial de Contas inscrito na Câmara dos Técnicos Oficiais de Contas com o n.º 36537;

Entre 1997 e 2006 – Técnico Oficial de Contas de 18 empresas no distrito de Coimbra;

Entre 2006 e 2008 – Assessor para a área Financeira da Rede Integrada de Apoio ao Cidadão da Vice-Presidência do Governo Regional;

Entre 2008 e 2010 – Responsável pelo Gabinete Administrativo e Financeiro da RIAC – Agência para a Modernização e Qualidade do Serviço ao Cidadão, I.P.

VICE-PRESIDÊNCIA DO GOVERNO REGIONAL, MUNICÍPIO DA HORTA

Contrato ARAAL n.º 21/2011 de 14 de Junho de 2011

Entre a Vice-Presidência do Governo Regional, representada pelo Vice-Presidente do Governo, *Sérgio Humberto Rocha de Ávila*, adiante designada por VPGR, e a Câmara Municipal da Horta, adiante designada por CM, representada pelo seu Presidente, *João Fernando Brum de Azevedo e Castro*, é celebrado ao abrigo do disposto no artigo 5.º e na alínea a) do artigo 10.º do Decreto Legislativo Regional n.º 32/2002/A, de 8 de Agosto, e da Resolução do Governo Regional n.º 67/2011, de 11 de Maio, um contrato ARAAL entre a Administração Regional Autónoma e a Administração Local de cooperação financeira indirecta que se rege pelas cláusulas seguintes:

1.ª Cláusula**Objecto do contrato**

O presente contrato tem por objecto a concretização do processo de cooperação financeira indirecta entre as partes contratantes na realização do projecto de investimento "Recolha de

**JORNAL OFICIAL**

dados acústicos das freguesias rurais e mapa de ruído da Cidade da Horta", cujo custo global é de 41.393,40 €.

2.ª Cláusula**Período de vigência do contrato**

O período de vigência deste contrato tem início no dia imediato à sua assinatura e finda com a amortização total do empréstimo contraído pela CM, junto de uma das entidades bancárias que subscreveram o protocolo para concessão de crédito para financiamento de investimentos municipais, abrindo uma linha de crédito bonificado, no âmbito da cooperação financeira indirecta.

3.ª Cláusula**Instrumentos financeiros**

1 - O projecto de investimento constante deste contrato é co-financiado através do PROCONVERGÊNCIA e pelo Governo Regional.

2 - A entidade bancária concederá à CM um empréstimo no valor de 4.656,00 €.

3 - A participação financeira da VPGR é concretizada de forma indirecta, através do pagamento de uma bonificação, equivalente a 70% da taxa Euribor a seis meses, em vigor à data de cada amortização.

4.ª Cláusula**Direitos e obrigações das partes contratantes**

1 - Compete à VPGR, através da Direcção Regional de Organização e Administração Pública:

a) Acompanhar o processo relativo ao empréstimo, desde a sua contracção até à amortização final.

b) Receber as comunicações da entidade bancária, relativamente aos encargos decorrentes do empréstimo, e verificar se os mesmos observam as condições previstas no protocolo e no contrato de empréstimo.

c) Efectuar o pagamento das bonificações de juros a favor da entidade bancária, no âmbito deste contrato.

2 - Compete à CM:

a) Assegurar a adequada publicitação das entidades financiadoras do projecto, de acordo com a regulamentação aplicável, designadamente, nos termos da Portaria n.º 109/2002, de 5 de Dezembro.

**JORNAL OFICIAL**

b) Dar conhecimento à DROAP da data de levantamento do empréstimo ou das respectivas parcelas, se for o caso.

c) Cumprir regularmente o serviço da dívida do empréstimo a contrair, suportando a totalidade da amortização do capital próprio e os juros a seu cargo.

d) Fornecer à DROAP, sempre que esta os solicite, informações ou documentos sobre a execução física e financeira da obra, nomeadamente autos de medição, ordens de pagamento, etc.

5.^a Cláusula**Estrutura de acompanhamento e controlo**

A estrutura de acompanhamento e controlo de execução é da responsabilidade da DROAP e da CM.

6.^a Cláusula**Dotação orçamental**

As verbas que asseguram a execução do investimento abrangido por este contrato, bem como as que se destinam aos encargos com amortizações e juros do empréstimo, são anualmente inscritas no orçamento do Município e no Plano Regional - Programa 21 - Administração Pública, Planeamento e Finanças, Projecto 21.4 - Cooperação com as Autarquias Locais.

7.^a Cláusula**Resolução do contrato**

O não cumprimento, por qualquer das partes, das obrigações assumidas no âmbito do presente contrato pode dar origem à sua resolução.

8.^a Cláusula**Omissões**

Em tudo o que for omissão no presente contrato, segue-se o disposto no Decreto Legislativo Regional n.º 32/2002/A, de 8 de Agosto.

2 de Junho de 2011. - O Vice-Presidente do Governo Regional, *Sérgio Humberto Rocha de Ávila*. - O Presidente da Câmara Municipal da Horta, *João Fernando Brum de Azevedo e Castro*.

**JORNAL OFICIAL****VICE-PRESIDÊNCIA DO GOVERNO REGIONAL, MUNICÍPIO DA HORTA**
Contrato ARAAL n.º 22/2011 de 14 de Junho de 2011

Entre a Vice-Presidência do Governo Regional, representada pelo Vice-Presidente do Governo, Sérgio Humberto Rocha de Ávila, adiante designada por VPGR, e a Câmara Municipal da Horta, adiante designada por CM, representada pelo seu Presidente, João Fernando Brum de Azevedo e Castro, é celebrado ao abrigo do disposto no artigo 5.º e nas alíneas b) e c) do artigo 10.º do Decreto Legislativo Regional n.º 32/2002/A, de 8 de Agosto, e da Resolução do Governo Regional n.º 67/2011, de 11 de Maio, um contrato ARAAL entre a Administração Regional Autónoma e a Administração Local de cooperação financeira indirecta que se rege pelas cláusulas seguintes:

1.ª Cláusula**Objecto do contrato**

O presente contrato tem por objecto a concretização do processo de cooperação financeira indirecta entre as partes contratantes na realização do projecto de investimento " Reabilitação das redes viária e de águas do concelho da Horta ", cujo custo global é de 3.146.471,54 €.

2.ª Cláusula**Período de vigência do contrato**

O período de vigência deste contrato tem início no dia imediato à sua assinatura e finda com a amortização total do empréstimo contraído pela CM, junto de uma das entidades bancárias que subscreveram o protocolo para concessão de crédito para financiamento de investimentos municipais, abrindo uma linha de crédito bonificado, no âmbito da cooperação financeira indirecta.

3.ª Cláusula**Instrumentos financeiros**

1 - O projecto de investimento constante deste contrato é co-financiado através do PROCONVERGÊNCIA e pelo Governo Regional.

2 - A entidade bancária concederá à CM um empréstimo no valor de 353.978,00 €.

3 - A participação financeira da VPGR é concretizada de forma indirecta, através do pagamento de uma bonificação, equivalente a 70% da taxa Euribor a seis meses, em vigor à data de cada amortização.

4.^a Cláusula**Direitos e obrigações das partes contratantes**

1 - Compete à VPGR, através da Direcção Regional de Organização e Administração Pública:

- a) Acompanhar o processo relativo ao empréstimo, desde a sua contracção até à amortização final.
- b) Receber as comunicações da entidade bancária, relativamente aos encargos decorrentes do empréstimo, e verificar se os mesmos observam as condições previstas no protocolo e no contrato de empréstimo.
- c) Efectuar o pagamento das bonificações de juros a favor da entidade bancária, no âmbito deste contrato.

2 - Compete à CM:

- a) Assegurar a adequada publicitação das entidades financiadoras do projecto, de acordo com a regulamentação aplicável, designadamente, nos termos da Portaria n.º 109/2002, de 5 de Dezembro.
- b) Dar conhecimento à DROAP da data de levantamento do empréstimo ou das respectivas parcelas, se for o caso.
- c) Cumprir regularmente o serviço da dívida do empréstimo a contrair, suportando a totalidade da amortização do capital próprio e os juros a seu cargo.
- d) Fornecer à DROAP, sempre que esta os solicite, informações ou documentos sobre a execução física e financeira da obra, nomeadamente autos de medição, ordens de pagamento, etc.

5.^a Cláusula**Estrutura de acompanhamento e controlo**

A estrutura de acompanhamento e controlo de execução é da responsabilidade da DROAP e da CM.

6.^a Cláusula**Dotação orçamental**

As verbas que asseguram a execução do investimento abrangido por este contrato, bem como as que se destinam aos encargos com amortizações e juros do empréstimo, são

**JORNAL OFICIAL**

anualmente inscritas no orçamento do Município e no Plano Regional - Programa 21 - Administração Pública, Planeamento e Finanças, Projecto 21.4 - Cooperação com as Autarquias Locais.

7.ª Cláusula

Resolução do contrato

O não cumprimento, por qualquer das partes, das obrigações assumidas no âmbito do presente contrato pode dar origem à sua resolução.

8.ª Cláusula

Omissões

Em tudo o que for omissão no presente contrato, segue-se o disposto no Decreto Legislativo Regional n.º 32/2002/A, de 8 de Agosto.

2 de Junho de 2011. - O Vice-Presidente do Governo Regional, *Sérgio Humberto Rocha de Ávila*. - O Presidente da Câmara Municipal da Horta, *João Fernando Brum de Azevedo e Castro*.

VICE-PRESIDÊNCIA DO GOVERNO REGIONAL, MUNICÍPIO DA HORTA**Contrato ARAAL n.º 23/2011 de 14 de Junho de 2011**

Entre a Vice-Presidência do Governo Regional, representada pelo Vice-Presidente do Governo, Sérgio Humberto Rocha de Ávila, adiante designada por VPGR, e a Câmara Municipal da Horta, adiante designada por CM, representada pelo seu Presidente, João Fernando Brum de Azevedo e Castro, é celebrado ao abrigo do disposto no artigo 5.º e na alínea b) do artigo 10.º do Decreto Legislativo Regional n.º 32/2002/A, de 8 de Agosto, e da Resolução do Governo Regional n.º 67/2011, de 11 de Maio, um contrato ARAAL entre a Administração Regional Autónoma e a Administração Local de cooperação financeira indirecta que se rege pelas cláusulas seguintes:

1.ª Cláusula

Objecto do contrato

O presente contrato tem por objecto a concretização do processo de cooperação financeira indirecta entre as partes contratantes na realização do projecto de investimento "Recolha, transporte e triagem de resíduos sólidos urbanos", cujo custo global é de 418.830,10 €.

**JORNAL OFICIAL**2.^a Cláusula**Período de vigência do contrato**

O período de vigência deste contrato tem início no dia imediato à sua assinatura e finda com a amortização total do empréstimo contraído pela CM, junto de uma das entidades bancárias que subscreveram o protocolo para concessão de crédito para financiamento de investimentos municipais, abrindo uma linha de crédito bonificado, no âmbito da cooperação financeira indirecta.

3.^a Cláusula**Instrumentos Financeiros**

1 - O projecto de investimento constante deste contrato é co-financiado através do PROCONVERGÊNCIA e pelo Governo Regional.

2 - A entidade bancária concederá à CM um empréstimo no valor de 47.118,00 €.

3 - A participação financeira da VPGR é concretizada de forma indirecta, através do pagamento de uma bonificação, equivalente a 70% da taxa Euribor a seis meses, em vigor à data de cada amortização.

4.^a Cláusula**Direitos e obrigações das partes contratantes**

1 - Compete à VPGR, através da Direcção Regional de Organização e Administração Pública:

a) Acompanhar o processo relativo ao empréstimo, desde a sua contracção até à amortização final.

b) Receber as comunicações da entidade bancária, relativamente aos encargos decorrentes do empréstimo, e verificar se os mesmos observam as condições previstas no protocolo e no contrato de empréstimo.

c) Efectuar o pagamento das bonificações de juros a favor da entidade bancária, no âmbito deste contrato.

2 - Compete à CM:

a) Assegurar a adequada publicitação das entidades financiadoras do projecto, de acordo com a regulamentação aplicável, designadamente, nos termos da Portaria n.º 109/2002, de 5 de Dezembro.

b) Dar conhecimento à DROAP da data de levantamento do empréstimo ou das respectivas parcelas, se for o caso.

**JORNAL OFICIAL**

c) Cumprir regularmente o serviço da dívida do empréstimo a contrair, suportando a totalidade da amortização do capital próprio e os juros a seu cargo.

d) Fornecer à DROAP, sempre que esta os solicite, informações ou documentos sobre a execução física e financeira da obra, nomeadamente autos de medição, ordens de pagamento, etc.

5.ª Cláusula

Estrutura de acompanhamento e controlo

A estrutura de acompanhamento e controlo de execução é da responsabilidade da DROAP e da CM.

6.ª Cláusula

Dotação orçamental

As verbas que asseguram a execução do investimento abrangido por este contrato, bem como as que se destinam aos encargos com amortizações e juros do empréstimo, são anualmente inscritas no orçamento do Município e no Plano Regional - Programa 21 - Administração Pública, Planeamento e Finanças, Projecto 21.4 - Cooperação com as Autarquias Locais.

7.ª Cláusula

Resolução do contrato

O não cumprimento, por qualquer das partes, das obrigações assumidas no âmbito do presente contrato pode dar origem à sua resolução.

8.ª Cláusula

Omissões

Em tudo o que for omisso no presente contrato, segue-se o disposto no Decreto Legislativo Regional n.º 32/2002/A, de 8 de Agosto.

2 de Junho de 2011. - O Vice-Presidente do Governo Regional, *Sérgio Humberto Rocha de Ávila*. - O Presidente da Câmara Municipal da Horta, *João Fernando Brum de Azevedo e Castro*.

**JORNAL OFICIAL****D.R. DA EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO**

Extracto de Despacho n.º 285/2011 de 14 de Junho de 2011

Por despacho da Directora Regional da Educação e Formação, foram autorizadas as seguintes renovações dos contratos de trabalho a termo resolutivo de serviço docente, referentes ao ano escolar de 2010/2011 dos seguintes educadores de infância da educação pré-escolar e professores do 1.º ciclo do ensino básico abaixo indicados:

Escola Básica Integrada dos Biscoitos

Em despacho de 30 de Abril de 2011:

Tânia Franco Lourenço, por ratificação com início a 26 de Abril de 2011 até 31 de Agosto de 2011.

Escola Básica Integrada de Angra do Heroísmo

Grupo de Recrutamento – 1.º Ciclo do Ensino Básico – código 110

Em despacho de 13 de Abril de 2011:

Carla Raquel Gomes Dias Grilo, por ratificação com início a 5 de Abril de 2011 até 31 de Agosto de 2011.

Escola Básica e Secundária Tomás de Borba

Grupo de Recrutamento – 1.º Ciclo do Ensino Básico – código 110

Em despacho de 24 de Maio de 2011:

Roger Fernando Correia Mendes, enquanto durar o impedimento do titular do lugar com início a 1 de Junho de 2011.

Em despacho de 26 de Maio de 2011:

Maura Raquel Silva Borges, por ratificação enquanto durar o impedimento da titular do lugar com início a 24 de Maio de 2011

7 de Junho de 2011. - A Directora de Serviços de Recursos Humanos, *Lúcia Maria Espínola Moniz*.

**JORNAL OFICIAL****D.R. DO DESPORTO****Extracto de Despacho n.º 286/2011 de 14 de Junho de 2011**

Por despacho do Director Regional do Desporto, datado de 03 de Junho de 2011, foi atribuída a seguinte comparticipação financeira:

€ 2.496,00 - Fundo Escolar da Escola Secundária Vitorino Nemésio – 9760-434 Praia da Vitória, destinada a apoiar a participação na Fase Inter Ilhas do Ensino Secundário, na modalidade de Futsal (Masculino) da XXII Edição dos Jogos Desportivos Escolares 2011 – prestação única, conforme Protocolo de Participação, celebrado ao abrigo do Decreto Regulamentar Regional n.º 2/2007/A, de 30 de Janeiro, com as alterações introduzidas pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 15/2007/A, de 13 de Julho, conjugado com os artigos 110.º a 115.º da Portaria n.º 76/2009 de 23 de Setembro e com o artigo 112.º do Decreto Legislativo Regional n.º 12/2005/A, de 16 de Junho, com redacção do Decreto Legislativo Regional n.º 35/2006/A, de 6 de Setembro, alterado e republicado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 17/2010/A, de 13 de Abril.

A referida comparticipação financeira será atribuída pela dotação inscrita no capítulo 40 – despesas do plano, Classificação Económica 04.03.05 – Serviços e Fundo Autónomos, Acção 5.2.2. – Desporto Escolar, Projecto 5.2 – Actividades Desportivas, Programa 5 – Desenvolvimento Desportivo do Orçamento da Secretaria Regional da Educação e Formação para o presente ano.

3 de Junho de 2011. – A Coordenadora Técnica, *Maria do Carmelo Alves*.

D.R. DO DESPORTO**Extracto de Despacho n.º 287/2011 de 14 de Junho de 2011**

Por despacho do Director Regional do Desporto, datado de 03 de Junho de 2011, foi atribuída a seguinte comparticipação financeira:

€ 1.440,00 - Sport Clube Angrense - 9700 Angra do Heroísmo, Comparticipação financeira destinada a premiar a subida de divisão do Campeonato Nacional da 3.ª Divisão, Série Açores, em seniores masculinos, época desportiva 2010/2011, para o Campeonato Nacional de Futebol da II Divisão, em conformidade com o Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/A de 02 de Dezembro.

A referida comparticipação financeira será atribuída pela dotação inscrita no capítulo 40 – despesas do plano, Classificação Económica 04.07.01 – Instituições sem fins lucrativos, Acção 5.2.3 – Alta Competição, Prémios de Classificação e Subidas de Divisão, Projecto 5.2 –

**JORNAL OFICIAL**

Actividades Desportivas, Programa 5 – Desenvolvimento Desportivo do Orçamento da Secretaria Regional da Educação e Formação para o presente ano.

3 de Junho 2011. – A Coordenadora Técnica, *Maria do Carmelo Alves*.

D.R. DO DESPORTO**Contrato-Programa n.º 146/2011 de 14 de Junho de 2011**

A Secretaria Regional da Educação e Formação, através da Direcção Regional do Desporto, tem por competência prestar apoio às entidades e estruturas do movimento associativo desportivo da Região.

As entidades do movimento associativo desportivo, nomeadamente as Associações de Voleibol da Região, têm como objecto coordenar as orientações da respectiva Federação e promover, regulamentar e dirigir, a nível local a prática de actividades desportivas.

Assim, ao abrigo do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/A de 2 de Dezembro, conjugado com o Decreto Regulamentar Regional n.º 2/2007/A, de 30 de Janeiro, alterado pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 15/2007/A, de 13 de Julho e com o Decreto Legislativo Regional n.º 37/2003/A, de 4 de Novembro, é celebrado entre:

- 1) A Direcção Regional do Desporto, adiante designada por DRD e o Fundo Regional do Desporto, adiante designado por FRD, representados por António da Silva Gomes, respectivamente Director Regional e Presidente do Conselho de Administração, como primeiros outorgantes;
- 2) A Associação de Desportos de São Jorge, adiante designada por ADSJ ou segundo outorgante, representada por Mónica Susana Viegas Alvernaz, Presidente da Direcção;

o presente contrato-programa de desenvolvimento desportivo, que se rege pelas cláusulas seguintes:

Cláusula 1.ª**Objecto do contrato**

Constitui objecto do presente contrato a concretização do processo de cooperação financeira entre as partes contratantes no que respeita à execução do programa de desenvolvimento de actividades de âmbito local e formação de recursos humanos do voleibol, apresentado pelo segundo outorgante e aceite pelos primeiros outorgantes.

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 2.^a**Período de vigência do contrato**

O presente contrato-programa entra em vigor no dia imediato ao da sua assinatura e o prazo de execução termina a 31 de Dezembro de 2011.

Cláusula 3.^a**Comparticipações financeiras**

1 - Para a prossecução do objecto definido na cláusula 1.^a, com um custo previsto de € 17.465,47, conforme o programa apresentado pela ADSJ, o montante das participações financeiras a conceder pelos primeiros outorgantes ao segundo outorgante é de € 8.298,86.

2 - O montante das participações financeiras referidas no número anterior, foi determinado tendo por base a seguinte distribuição:

2.1 - € 6.639,20 para apoio ao desenvolvimento de actividades competitivas de âmbito local, designadamente à organização de quadros competitivos ao nível de ilha.

2.2 - € 1.128,66, valor previsível, para apoio à estrutura técnica associativa, a disponibilizar após indicação pela associação da identificação e nível de formação do técnico que se encontra ao seu serviço.

2.3 - € 531,00, valor previsível, para a formação de recursos humanos, designadamente para apoio à formação formal de agentes desportivos não praticantes, efectuando-se os necessários acertos após a apresentação dos relatórios de cada acção.

Cláusula 4.^a**Regime das participações financeiras**

1 - As participações financeiras previstas na cláusula 3.^a serão suportadas pelas dotações específicas do Plano Regional Anual no caso das referentes aos números 2.1 e 2.2 e por verbas do Fundo Regional do Desporto as respeitantes ao número 2.3.

2 - Os processamentos serão efectuados em prestações a determinar, sendo pelo menos 50% até Junho e o remanescente até ao final da vigência do presente contrato, em função da disponibilidade dos primeiros outorgantes, com excepção das relativas ao número 2.3 que serão processadas após a recepção de cada relatório.

Cláusula 5.^a**Obrigações do segundo outorgante**

No âmbito do presente contrato-programa o segundo outorgante, compromete-se a:

**JORNAL OFICIAL**

- 1 - Executar o programa de desenvolvimento desportivo apresentado à DRD, que constitui objecto do presente contrato, de forma a atingir os objectivos expressos no mesmo.
- 2 - Apresentar à DRD o relatório de actividades e contas do ano de 2011, até 31 de Janeiro de 2012, acompanhado do parecer do Conselho Fiscal e da acta de aprovação pela Assembleia-geral;
- 3 - Apresentar à DRD o programa de desenvolvimento desportivo de 2012, até 31 de Janeiro de 2012;
- 4 - Apresentar à DRD os mapas estatísticos da época desportiva de 2010/2011, até 30 de Setembro de 2011;
- 5 - Apresentar à DRD os relatórios das acções de formação de agentes desportivos não praticantes de carácter formal, até 30 dias após a sua conclusão, acompanhados dos respectivos anexos;
- 6 - Apresentar à DRD, periodicamente, comunicados ou boletins informativos e de divulgação das suas actividades;
- 7 - Prestar todas as informações, bem como apresentar comprovativos da efectiva realização da despesa acerca da execução deste contrato-programa, sempre que solicitados pela DRD;
- 8 - Divulgar o presente contrato-programa e respectivos anexos por todos os clubes, seus filiados.

Cláusula 6.^a**Requisições de serviço e relevação de faltas**

Para efeitos de aplicação do regime previsto nos artigos 9.º e 10.º do Decreto Legislativo Regional 9/2000/A, de 10 de Maio é reconhecido o interesse público regional das acções de formação abrangidas pelo presente contrato.

Cláusula 7.^a**Acompanhamento e controlo do contrato**

Compete aos primeiros outorgantes verificar o desenvolvimento do programa que justificou a celebração do presente contrato, procedendo ao acompanhamento e controlo da sua execução, nos termos do artigo 16.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/A de 2 de Dezembro e à divulgação do seu valor definitivo no relatório do ano de 2011.

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 8.^a**Revisão e cessação do contrato**

A revisão e cessação deste contrato regem-se pelo disposto nos artigos 17.º e 18.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/A de 2 de Dezembro.

Cláusula 9.^a**Incumprimento e contencioso do contrato**

1 - O incumprimento e o contencioso regem-se pelo disposto nos artigos 19.º e 20.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/A de 2 de Dezembro, e tem o seguinte regime:

a) Violação do previsto nos n.ºs 2, 4, 5, 6 e 8 da cláusula 5.^a constitui incumprimento parcial;

c) Violação do previsto no n.º 1 e no n.º 7 da cláusula 5.^a constitui incumprimento integral.

2 - Para efeitos do disposto no n.º 1, o incumprimento integral comina na invalidade de todo o contrato, implicando a devolução da totalidade das verbas previstas na cláusula 3.^a já recebidas.

3 - O incumprimento parcial corresponde à parte violada, provocando a devolução da verba respectiva ou, quando tal não seja quantificável, o pagamento de uma percentagem a determinar pela DRD, não podendo neste caso ultrapassar 20% do valor parcial do contrato-programa por cada penalização.

14 de Abril de 2011. - O Director Regional do Desporto e Presidente do Conselho de Administração do Fundo Regional do Desporto, *António da Silva Gomes*. - A Presidente da Associação de Desportos de S. Jorge, *Mónica Susana Viegas Alvernaz*.

D.R. DO DESPORTO**Aditamento n.º 72/2011 de 14 de Junho de 2011****1.º Aditamento ao contrato-programa de desenvolvimento desportivo**

Considerando que no contrato-programa celebrado entre a Direcção Regional do Desporto e a Associação de Voleibol de São Miguel, no que respeita ao apoio para o desenvolvimento do Plano de preparação e a participação nos Jogos das Ilhas "Sicília 2011", publicado no *Jornal Oficial* II Série n.º 64 de 31/03/2011, com o n.º 62, não foi considerado apoio para Estadia em Lisboa, aquando da ida para a Sicília para a participação na competição, o que se verifica agora ser necessário em função do horário do voo charter.

**JORNAL OFICIAL**

Assim, nos termos e ao abrigo do disposto no artigo 44.º do Capítulo VI, do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/A, de 2 de Dezembro, conjugado com o Decreto Regulamentar Regional n.º 2/2007/A, de 30 de Janeiro, alterado pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 15/2007/A, de 13 de Julho é celebrado entre a Direcção Regional do Desporto, adiante designada por DRD, ou primeiro outorgante, representada por António da Silva Gomes, Director Regional e a Associação de Voleibol de São Miguel, adiante designada por AVSM, ou segundo outorgante, representada por Eduardo Elias da Silva, Presidente da Direcção, o seguinte aditamento ao contrato-programa:

Cláusula 1.ª

Objecto do aditamento

O presente aditamento tem por objecto a alteração das cláusulas 3.ª e 4.ª do Contrato-Programa n.º 62, publicado no *Jornal Oficial* II Série n.º 64 de 31/03/2011, as quais passam a ter a seguinte redacção:

Cláusula 3.ª

Apoios

1.º - O montante da comparticipação financeira a conceder pelo primeiro outorgante para prossecução do objecto definido na cláusula 1ª, com um custo previsto de € 11.547,90 conforme o programa apresentado, é de € 11.424,70.

2.º -

3.º -

4.º -

Cláusula 4.ª

Regime da comparticipação financeira

A comparticipação financeira prevista na cláusula 3.ª será suportada pela dotação específica do Plano Regional Anual e processada da seguinte forma:

1.º -

2.º - O valor remanescente à data da celebração do presente aditamento ao contrato-programa será distribuído em duas tranches, sendo a 1.ª de € 525,00, a processar após a assinatura do mesmo e o restante após a entrega do relatório final, condicionada à verificação do cumprimento integral dos requisitos que originaram a definição dos valores da comparticipação financeira.

17 de Maio de 2011. - O Director Regional do Desporto, *António da Silva Gomes*. - O Presidente da Associação de Voleibol de São Miguel, *Eduardo Elias da Silva*.

**JORNAL OFICIAL****D.R. DO DESPORTO**

Aditamento n.º 73/2011 de 14 de Junho de 2011

7.º Aditamento ao contrato-programa de desenvolvimento desportivo

Considerando que no contrato-programa celebrado a 8 de Outubro de 2010, entre a Direcção Regional do Desporto e o Terceira Basket Club, com o n.º 275, publicado no *Jornal Oficial* n.º 206, II série de 26 de Outubro de 2010, destinado ao apoio ao programa de desenvolvimento desportivo, correspondente à participação no Campeonato Nacional de Basquetebol Proliga, Troféu António Pratas Proliga e Taça de Portugal em seniores masculinos, na época desportiva de 2010/2011, não estava determinado o apoio para a participação na fase final do campeonato nacional;

Considerando que o Terceira Basket Club tem de se deslocar ao Continente para participar na final (5.º jogo) do Campeonato Nacional de Basquetebol Proliga;

Assim, ao abrigo do disposto na Secção II, do Capítulo III, do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/A, de 2 de Dezembro, conjugado com a Resolução do Conselho do Governo n.º 128/2010 de 10 de Setembro de 2010 e com o Decreto Regulamentar Regional n.º 2/2007/A, de 30 de Janeiro, alterado pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 15/2007/A, de 13 de Julho, entre a Direcção Regional do Desporto, adiante designada por DRD ou primeiro outorgante, representada por António da Silva Gomes, Director Regional e o Terceira Basket Club, adiante designado por TBC ou segundo outorgante, representado por Pedro Jorge de Sousa Fagundes, Presidente da Direcção, é efectuado o seguinte aditamento ao contrato-programa:

Cláusula 1.ª

Objecto do aditamento

O presente aditamento tem por objecto a alteração das cláusulas 3.ª e 4.ª do contrato-programa, que passam a ter a seguinte redacção:

Cláusula 3.ª

Comparticipações financeiras

1 - O montante das participações financeiras a conceder pelo primeiro outorgante para prossecução do objecto definido na cláusula 1.ª, com um custo previsto de € 99.700,00, conforme o programa apresentado, é de € 101.108,00, sendo:

- a)
- b)
- c)



JORNAL OFICIAL

- d);
- e);
- f);
- g);
- h);
- i);
- j);
- k);
- l);
- m);
- n);
- o);
- p);
- q)

r) € 3.626,00 destinados a apoio para viagens referentes à participação no Campeonato Nacional de Basquetebol Proliga em seniores masculinos – Play-offs final -(5.º jogo);

s) € 1.960,00 destinados a apoios complementares, respeitantes á participação no Campeonato Nacional de Basquetebol Proliga em seniores masculinos – final (5.º jogo);

t) € 784,00, valor previsível, respeitante à majoração em 40% dos apoios complementares referentes à participação no Campeonato Nacional de Basquetebol Proliga em seniores masculinos – Play-offs – final (5.º jogo), a disponibilizar desde que reúnam as condições previstas no n.º 3 do artigo 29.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/A, de 2 de Dezembro;

2.º -

Cláusula 4.ª

Regime das comparticipações financeiras

As comparticipações financeiras previstas na cláusula 3.ª, serão suportadas pelas dotações específicas do Plano Regional Anual para 2010 e 2011 e serão processadas da seguinte forma:

1 -

**JORNAL OFICIAL**

2 - A quantia de € 31.916,00 prevista nas alíneas a), b), d), e), f), g), h), i), j), k), l), m), o), p), r) e s) do n.º 1 até Junho de 2011;

3 -

30 de Maio de 2011. - O Director Regional do Desporto, *António da Silva Gomes*. - O Presidente do Terceira Basket Club, *Pedro Jorge de Sousa Fagundes*.

Homologo. 30 de Maio de 2011. - A Secretária Regional da Educação e Formação, *Cláudia Alexandra Coelho Cardoso Meneses da Costa*.

S.R. DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA E EQUIPAMENTOS**Extracto de Portaria n.º 256/2011 de 14 de Junho de 2011**

Por portarias do Secretário Regional da Ciência, Tecnologia e Equipamentos com o n.ºs 36/GSR/2011, 37/GSR/2011, 38/GSR/2011, 39/GSR/2011, de 25 de Maio de 2011, são transferidas para o Serviço Regional de Protecção Civil e Bombeiros dos Açores as seguintes importâncias: € 405.783,99 (quatrocentos e cinco mil, setecentos e oitenta e três euros e noventa e nove cêntimos), € 40.565,25 (quarenta mil quinhentos e sessenta cinco euros e vinte cinco cêntimos), € 53.494,56 (cinquenta e três mil quatrocentos e noventa e quatro euros e cinquenta e seis cêntimos), € 6.473,76 (seis mil quatrocentos e setenta e três euros e setenta e seis cêntimos), destinadas a despesas de capital daquele serviço, a serem processadas: a primeira pelo capítulo 40, programa 17, projecto 02, classificação económica 08 03 06 A-SRPCBA, acção 08 03 06 AB; a segunda pelo capítulo 40, programa 17, projecto 01, classificação económica 08 03 06 A-SRPCBA, acção: 08 03 06 AE; a terceira pelo capítulo 40, programa 17, projecto 02, classificação económica 08 03 06 A-SRPCBA, acção: 08 03 06 AD; a quarta pelo capítulo 40, programa 17, projecto 03, classificação económica 08 03 06 A-SRPCBA, acção: 08 03 06 AB.

2 de Junho de 2011. - O Chefe do Gabinete, *Luis Filipe Amaro Pacheco de Melo*.

D.R. DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA E COMUNICAÇÕES**Portaria n.º 891/2011 de 14 de Junho de 2011**

Manda o Governo Regional dos Açores, pelo Director Regional da Ciência, Tecnologia e Comunicações, no âmbito da Resolução n.º 41/2008, de 3 de Abril, que aprova o Plano Integrado para a Ciência, Tecnologia e Inovação e do anexo II do Despacho Normativo n.º 16/2009, de 16 de Março, que define o regulamento da Medida 3.2.2 – Apoio à organização de reuniões, encontros, seminários, congressos e outros eventos na Região Autónoma dos

**JORNAL OFICIAL**

Açores, transferir a quantia de €10.025,00 (dez mil e vinte e cinco euros) para Associação Portuguesa para o Desenvolvimento Regional – APDR, no seguimento da aprovação da candidatura:

M3.2.2/I/002/2011 – Tomaz Lopes Carvalho Ponce Dentinho

A comparticipação financeira é suportada pela dotação inscrita no Capítulo 40, Despesas do Plano, Programa 12 – Ciência, Tecnologia, Sistemas de Informação e Comunicações, Projecto 12.1 – Investigação, Ciência e Tecnologia nos Açores, Acção 12.1.3 – Apoio à Formação Avançada (FORMAC), Classificação Económica 08.07.01 – Instituições sem fins lucrativos.

6 de Junho de 2011. - O Director Regional da Ciência, Tecnologia e Comunicações, *Paulo Simão Carvalho de Borba Menezes*.

D.R. DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA E COMUNICAÇÕES

Portaria n.º 892/2011 de 14 de Junho de 2011

Manda o Governo Regional dos Açores, pelo Director Regional da Ciência, Tecnologia e Comunicações, no âmbito da Resolução n.º 41/2008, de 3 de Abril, que aprova o Plano Integrado para a Ciência, Tecnologia e Inovação e do anexo V do Despacho Normativo n.º 33/2008, de 22 de Abril, que define o Regulamento da Medida 6.2.1 – “Criação, Desenvolvimento e Manutenção de Espaços TIC Permanentes”, transferir a quantia de 7000 € (Sete Mil Euros) para a Associação de Defesa do Ambiente – Gê Questa, correspondente ao co-financiamento de despesas de funcionamento e manutenção de Espaço TIC para 2011, no seguimento da aprovação da candidatura:

M6.2.1-A/I/113/2011 – ETIC Ge Questa (AH) – Funcionamento

A comparticipação financeira é suportada pela dotação inscrita no Capítulo 40, Despesas do Plano, Programa 12 – Ciência, Tecnologia, Sistemas de Informação e Comunicações, Projecto 12.1 – Investigação, Ciência e Tecnologia nos Açores, Acção 12.1.6 – Desenvolvimento das Tecnologias da Informação e Comunicação, Classificação Económica 08.07.01 – Instituições Sem Fins Lucrativos.

6 de Junho de 2011. - O Director Regional da Ciência, Tecnologia e Comunicações, *Paulo Simão Carvalho de Borba Menezes*.

**JORNAL OFICIAL****S.R. DO TRABALHO E SOLIDARIEDADE SOCIAL**

Portaria n.º 893/2011 de 14 de Junho de 2011

Considerando que o Programa do X Governo Regional dos Açores tem como objectivo a promoção e dignificação das profissões, sendo um dos meios para atingi-lo a organização dos campeonatos regionais das profissões e a participação nos campeonatos nacionais, europeus e internacionais;

Considerando que a participação neste tipo de campeonatos permite aos jovens a oportunidade de competirem entre si, demonstrando, avaliando e comparando as suas competências profissionais, contribuindo quer, para a para a valorização e desenvolvimento pessoal, quer para o incremento da formação profissional de qualidade;

Considerando que o intercâmbio de experiências, métodos e técnicas de trabalho, entre os diferentes concorrentes, jurados, formadores, chefes da oficina e observadores é um espaço de intercomunicação, que desafiam a capacidade de adaptação e o espírito de equipa dos diferentes participantes;

Considerando que importa premiar os concorrentes vencedores nas diversas especialidades a concurso, premiando-os e incentivando-os à sua participação noutros concursos, bem como incentivar outros jovens a participarem em futuros Campeonatos das Profissões;

Assim, em conformidade com a alínea c) do artigo 13.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 25/2008/A, de 31 de Dezembro e ao abrigo da alínea d) do artigo 90.º do Estatuto Político Administrativo da Região Autónoma dos Açores, manda o Governo da Região Autónoma dos Açores, pela Secretária Regional do Trabalho e Solidariedade Social, atribuir aos classificados nas diferentes especialidades do Campeonato Nacional das Profissões, os prémios indicados em anexo, que totalizam o montante € 10.250,00 (dez mil e duzentos e cinquenta euros) a ser processado pelo Fundo Regional do Emprego.

23 de Maio de 2011. - A Secretária Regional do Trabalho e Solidariedade Social, *Ana Paula Pereira Marques*.

Anexo

Nome	Especialidade	Classificação	Valor
Contabilizável e Gestão	Eulália Cecília Arruda Novo	Ouro	1.000,00 €
Gestão de Redes Informáticas	Rafael Filipe Almeida Roque	Ouro	1.000,00 €
Electricidade de Instalações	Pedro Miguel Sousa Cordeiro	Ouro	1.000,00 €
Serviço de Mesa e Bar	Milton Alexandre dos Santos Furtado	Ouro	1.000,00 €
Recepção Hoteleira	Luís Jorge Furtado Cunha	Ouro	1.000,00 €



JORNAL OFICIAL

Electrónica Industrial	João Paulo Cordeiro Moniz	Prata	500,00 €
Cozinha	Bruno Filipe Augusto Drumonde	Prata	500,00 €
Electricidade de Instalações	Diogo Botelho Freitas	Prata	500,00 €
Segurança e Higiene no Trabalho	Flávio Miguel Cabral Viegas	Prata	500,00 €
Vitrinismo	Rafael Lima Moniz	Prata	500,00 €
Web Design	Nuno Pimentel Soares	Prata	500,00 €
Marcenaria	Ricardo Manuel Andrade Lima	Bronze	250,00 €
Segurança e Higiene no Trabalho	Brian Raposo Medeiros	Bronze	250,00 €
Desenho Gráfico	Ana Rita Linhares Pacheco	Bronze	250,00 €
Cabeleireiro de Senhoras	Anastácia Mendonça Ribeiro	Bronze	250,00 €
Fashion	Carla Alexandra Oliveira Arruda	Bronze	250,00 €
Canalizações	João Manuel Lima Moniz	Bronze	250,00 €
Carpintaria de Limpos	Tiago Manuel Medeiros Fonseca	Bronze	250,00 €
CAD - Construção Civil	Sara de Fátima Raposo Moniz	Bronze	250,00 €
Joalheria	Tânia Maria Rocha Jardim	Bronze	250,00 €

D.R. DO TRABALHO, QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E DEFESA DO CONSUMIDOR

Convenção Colectiva de Trabalho n.º 9/2011 de 14 de Junho de 2011

AE entre a OPERTRI – Sociedade de Operações Portuárias, Lda. e o SINPCOA – Sindicato dos Trabalhadores Portuários do Grupo Central e Ocidental dos Açores – Revisão Global.

O Acordo de Empresa publicado no *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 15, de 8 de Junho de 2006, é alterado da forma seguinte:

CAPÍTULO I

Âmbito, área, locais e equipamentos de trabalho, vigência e denúncia do acordo

Cláusula 1.ª

Âmbito

O presente Acordo de Empresa – adiante também designado apenas por AE, por convenção colectiva de trabalho ou por convenção colectiva – obriga, por um lado, a empresa OPERTRI – Sociedade de Operações Portuárias, Lda., entidade empregadora, e, por outro lado, os

**JORNAL OFICIAL**

trabalhadores portuários representados pelo SINPCOA – Sindicato dos Trabalhadores Portuários do Grupo Central e Ocidental dos Açores, que lhe prestem serviço em conformidade com o previsto nesta convenção colectiva de trabalho.

Cláusula 2.^a

Âmbito de intervenção profissional

1 - A intervenção dos trabalhadores a bordo, em terra ou na conferência refere-se a todas as cargas: manifestadas ou a manifestar, importadas ou a exportar, com guias de circulação, baldeadas ou transbordadas, em trânsito, do tráfego local, dos ferries, da navegação costeira nacional e internacional, da cabotagem continental e insular e da navegação de longo curso, que não estejam expressamente excluídas por lei, por disposições do presente acordo de empresa, ou por documento convencional específico.

2 - A intervenção referida no número anterior abrange a carga geral, os contentores, carga *roll-on/roll-off*, cargas a granel qualquer que seja o meio de carga/descarga, no estado sólido, líquido e liquefeito, peixe congelado, correio e bagagem manifestada, em todos os meios de transporte marítimo e terrestre, bem como na recepção, entrega e arrumação em terra, com ou sem recurso a meios de movimentação horizontal e vertical.

3 - A movimentação de bagagem de passageiros e respectivos veículos automóveis por eles acompanhados e conduzidos não carece de intervenção de mão-de-obra portuária.

Cláusula 3.^a

Área

As actividades do âmbito profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo são exercidas nas áreas sob jurisdição da Administração dos Portos do Triângulo e do Grupo Ocidental, SA, adiante abreviadamente designada por APTO, SA, nos portos da Horta, de São Roque do Pico e das Velas de São Jorge.

Cláusula 4.^a

Locais e equipamentos de trabalho

1 - São considerados locais de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo colectivo de trabalho: a bordo de navios, embarcações e outros engenhos ou aparelhos flutuantes susceptíveis de serem utilizados como meios operacionais e de transporte sobre a água, os cais, as docas, acostadouros, muralhas, molhes, terraplenos, entrepostos/armazéns gerais francos, cais livres, estações marítimas, pontes-cais, fundeadouros, armazéns, estaleiros, parques de contentores, terminais, balanças/básculas e, de uma forma geral, todas as obras de abrigo e protecção pertencentes à APTO, SA e, ainda, os armazéns, parques ou terminais pertencentes ou operados pela OPERTRI, empresas detentoras de cais e/ou parques privativos, concessionados ou licenciados, dentro das áreas de jurisdição daquela autoridade portuária.

**JORNAL OFICIAL**

2 - Consideram-se equipamentos de trabalho as gruas de bordo, os paus de carga dos navios, os pórticos, as gruas e os guindastes terrestres, as máquinas de sucção, as balanças e as básculas, os empilhadores e todas as máquinas de movimentação horizontal e vertical de cargas, quer a bordo quer em terra.

Cláusula 5.^a**Vigência**

- 1 - O presente acordo de empresa entra em vigor após a sua publicação nos termos da lei.
- 2 - O presente acordo vigorará por um período de 36 meses a contar da data da sua publicação, sendo renovável, sucessivamente, por períodos de um ano, caso nenhuma das partes o denuncie nos termos da cláusula seguinte.
- 3 - As cláusulas de expressão pecuniária serão actualizadas anualmente verificando-se o início da sua vigência em 1 de Janeiro de cada ano.
- 4 - No decurso de cada período de vigência podem as partes, por mútuo acordo, introduzir reajustamentos ao AE, independentemente de cada período de vigência que esteja em curso, fazendo-o nos termos previstos na cláusula 116.^a, quando necessário ou conveniente.
- 5 - Não se considera denúncia para efeitos de revisão do AE e/ou do respectivo Anexo, para os efeitos do n.º 1 da cláusula seguinte, a mera apresentação de proposta e subsequente actualização das condições de expressão pecuniária.

Cláusula 6.^a**Denúncia e revisão**

- 1 - O presente acordo colectivo pode ser denunciado, para efeitos de revisão total ou parcial, com a antecedência mínima de 90 dias em relação ao termo do seu período de vigência.
- 2 - A denúncia é a manifestação de vontade, feita por escrito, à parte contrária, de revisão total ou parcial do acordo, devendo ser acompanhada de proposta do clausulado a rever.
- 3 - A entidade destinatária da proposta deve responder, de forma escrita e devidamente fundamentada, nos 30 dias seguintes à recepção daquela, salvo se o prazo mais longo for convencionado ou indicado pelo proponente.
- 4 - A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.
- 5 - O início das negociações não deverá exceder trinta dias úteis contados a partir da data de recepção da resposta a que se refere o n.º 3.

**JORNAL OFICIAL****CAPÍTULO II****Âmbito profissional, tipo de trabalhadores, ingresso no efectivo dos portos, acesso e carreira profissional, categorias profissionais, funções e título de qualificação profissional**Cláusula 7.^a**Âmbito profissional**

Constitui âmbito profissional dos trabalhadores abrangidos por este acordo a execução das atribuições nele definidas e no Anexo respectivo, nas áreas e locais neles previstos.

Cláusula 8.^a**Tipo de trabalhadores portuários**

1 - São trabalhadores portuários todos os que integram os quadros da empresa, bem como os que os venham a integrar por contrato individual de trabalho sem termo.

2 - Os trabalhadores contratados com contrato de trabalho a termo para fazerem face a acréscimos irregulares de serviço e/ou substituição de outros nos respectivos impedimentos, não integrarão os quadros da empresa.

Cláusula 9.^a**Ingresso no efectivo dos portos**

Ingressarão no efectivo do porto todos os trabalhadores a que se refere o n.º 1 da cláusula anterior.

Cláusula 10.^a**Efectivo dos portos**

1 - Consideram-se integrados no efectivo de cada porto a que se refere a cláusula 3.^a os trabalhadores a que se refere o n.º 1 da cláusula 8.^a.

2 - À data da entrada em vigor do presente acordo, é fixado em sete trabalhadores o efectivo de cada um dos portos identificados na cláusula 3.^a.

3 - Um eventual aumento do efectivo referido no número anterior fica sujeito a acordo entre as partes.

4 - É obrigatório o repletamento do efectivo fixado no n.º 2 que decorra da morte, reforma ou rescisão do contrato de trabalho de trabalhadores que o integrassem.

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 11.^a**Acesso e carreira profissional**

1 - O acesso à profissão de trabalhador portuário, as promoções às respectivas categorias profissionais e o regime de progressão na correspondente carreira profissional, são definidos na cláusula 24.^a deste AE e nas cláusulas 9.^a, 10.^a e 11.^a do Anexo ao presente Acordo.

2 - Para os efeitos do que dispõe o número anterior considera-se que todos os trabalhadores referidos no n.º 2 da cláusula 14.^a atingiram o topo da carreira profissional.

3 - Os trabalhadores contratados com contrato sem termo em data posterior a 30 de Novembro de 1995, consideram-se integrados no efectivo dos portos da Horta, de São Roque do Pico e de Velas de São Jorge e, a menos que já tenham atingido o topo da carreira, continuam a cumprir a progressão na carreira profissional, nos termos das cláusulas 10.^a e 11.^a do Anexo.

4 - Os novos trabalhadores a que se refere o n.º 4 da cláusula 14.^a estão sujeitos aos requisitos de acesso à profissão e à progressão na carreira nos termos do n.º 1.

Cláusula 12.^a**Categorias profissionais e funções**

1 - As categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos por este acordo são as seguintes: superintendente e trabalhador de base.

2 - As respectivas funções são as constantes do Anexo ao presente acordo.

Cláusula 13.^a**Baixa de categoria profissional**

É lícita a baixa de categoria profissional dos trabalhadores desde que livremente acordada por escrito pelos interessados, com prévio conhecimento do Sindicato, e, nos termos da lei, mediante autorização da Inspeção Regional do Trabalho, caso em que o trabalhador deixará de ter direito à categoria profissional anterior.

Cláusula 14.^a**Certificação profissional e acesso aos portos**

1 - Aos trabalhadores do efectivo será passado um título formal, devidamente autenticado, que certifique a sua qualificação profissional para o trabalho portuário, o qual, na falta da sua emissão ou até à data da sua emissão por entidade oficial competente, emanará da respectiva

**JORNAL OFICIAL**

entidade empregadora, nos termos e condições a acordar com o sindicato outorgante deste AE.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se facto suficiente, mas essencial e relevante para esse fim, a inscrição dos trabalhadores oportunamente feita no organismo de gestão da mão-de-obra que abrangia os portos a que se refere a cláusula 3.^a.

3 - Os trabalhadores a que se refere o n.º 3 da cláusula 11.^a consideram-se, para efeitos de certificação e acesso aos portos, equiparados àqueles a que se refere o n.º 1 desta cláusula.

4 - Para os novos trabalhadores a admitir, constitui requisito imprescindível à obtenção de título formal de qualificação profissional de idêntica natureza do que se prevê no n.º 1 a comprovada frequência, com aproveitamento, de cursos de formação profissional organizados e realizados para efeitos de aquisição de conhecimentos e de experiência para o exercício da profissão de trabalhador portuário.

5 - Os trabalhadores não abrangidos pelo disposto nos n.ºs 1, 2 e 3 serão identificados nos termos a acordar entre a Empresa, o Sindicato e a APTO, SA, por forma a que fiquem habilitados ao acesso aos locais de trabalho para que sejam contratados.

CAPÍTULO III**Quadros e requisitos**Cláusula 15.^a**Constituição do quadro permanente da empresa, contrato individual de trabalho e período experimental**

1 - Constituem o quadro permanente da empresa os trabalhadores do efectivo dos portos a que se referem os n.ºs 1 e 2 da cláusula 10.^a.

2 - O contrato individual de trabalho, bem como as suas alterações será sempre reduzido a escrito, podendo o Sindicato assistir o trabalhador.

3 - Os trabalhadores a admitir no quadro da empresa, com contrato sem termo, após a entrada em vigor do presente acordo, cumprirão um período experimental de 90 dias, durante o qual qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa e sem direito a indemnização.

4 - Tendo o período experimental durado mais do que 60 dias, para denunciar o contrato, nos termos do número anterior, a empresa observará o prazo de aviso prévio de sete dias.

No caso de trabalhador do quadro designado para exercer a categoria de superintendente, o período experimental será de 180 dias. Porém, não haverá lugar a aviso prévio retomando de imediato as funções que exercia anteriormente.

**JORNAL OFICIAL**

Tratando-se de trabalhador não oriundo do quadro da empresa, desde que decorram mais de 120 dias o aviso prévio será de 15 dias.

5 - Findo o período experimental, sem que o contrato tenha sido rescindido, a admissão torna-se efectiva contando-se a antiguidade do trabalhador na empresa desde o início do período experimental.

6 - O período experimental conta-se a partir do início da prestação do trabalho, compreendendo as acções de formação ministradas pela empresa ou frequentadas por determinação desta, desde que não excedam metade do período experimental.

7 - Não haverá lugar a período experimental antecedendo a admissão no quadro da empresa sempre que o trabalhador já lhe tenha prestado serviço nos últimos doze meses, com contrato de trabalho a termo certo ou incerto por período não inferior a noventa dias.

8 - As condições do contrato de trabalho não podem ser inferiores ao estipulado no presente acordo de empresa.

Cláusula 16.^a**Dever de informação**

1 - A empresa tem o dever de informar o trabalhador sobre aspectos relevantes do contrato de trabalho.

2 - O trabalhador tem o dever de informar o empregador sobre aspectos relevantes para a prestação da actividade laboral.

3 - A empresa deve prestar ao trabalhador, pelo menos, as informações a que se refere o artigo 106.º do Código do Trabalho, no respeito das disposições dos respectivos artigos 107.º e 109.º.

Cláusula 17.^a**Substituição temporária dos superintendentes**

1 - Nos seus impedimentos temporários, nomeadamente férias, doença, faltas, etc., os superintendentes serão substituídos por trabalhadores de base.

2 - Terão prioridade nas substituições os trabalhadores a que se refere o n.º 2 da cláusula 11.^a, só podendo haver recurso aos trabalhadores a que se refere o n.º 3 daquela disposição, inexistindo ou estando indisponíveis os primeiros.

3 - O disposto na parte final do número anterior é igualmente aplicável aos trabalhadores a que se refere o n.º 6 daquela cláusula desde que, os que os antecedem não existam ou se revelem indisponíveis.

4 - Em qualquer dos casos, a prioridade na designação respeitará a ordem dos níveis de progressão na carreira.

**JORNAL OFICIAL**

5 - As substituições entendem-se sempre sem prejuízo da situação profissional do substituído. O trabalhador exercerá nesse período, as funções próprias da categoria profissional para que foi designado, cessando tal situação quando terminar o impedimento do substituído.

6 - Ao substituto, durante o período de substituição, aplicam-se as condições remuneratórias do substituído se forem mais favoráveis.

Cláusula 18.^a**Actividades dos trabalhadores do quadro permanente**

1 - Os trabalhadores do quadro permanente da empresa prestarão serviço de acordo com o âmbito, categoria profissional e funções, nos termos do presente acordo sob a autoridade e direcção técnica da empresa.

2 - Os trabalhadores a que se refere o número anterior, apresentar-se-ão no local para que tiverem sido previamente designados, a fim de prestarem o trabalho que lhes for indicado.

Cláusula 19.^a**Locais de trabalho e de apresentação dos trabalhadores**

1 - Constitui local de trabalho e de apresentação dos trabalhadores o porto a cujo efectivo estão adstritos.

2 - Sem prejuízo do que dispõe a cláusula 32.^a, consideram-se presentes todos os trabalhadores nos dias em que, confirmadamente não há navios ou serviços a desempenhar. Cabe, porém, à empresa assegurar a presença dos trabalhadores necessários à execução dos serviços que surjam inesperadamente.

Cláusula 20.^a**Utilização de equipamento estranho à empresa**

1 - O recurso à utilização de equipamento de movimentação horizontal, vertical e de sucção que não seja propriedade da empresa não dispensa esta da colocação dos operadores de equipamento correspondentes.

2 - O recurso a trabalhadores e equipamento em terra, pertença da APTO, SA, dispensa a afectação de trabalhadores portuários, enquanto não forem concretizadas as concessões previstas na legislação sectorial. Fica explícito que não pode haver intervenção, a bordo, de trabalhadores daquela autoridade portuária.

3 - A intervenção de equipamento da empresa ou alugado por esta a terceiros, quer a bordo quer em terra, obriga sempre à afectação ao mesmo de trabalhadores portuários, salvaguardado o disposto na primeira parte do número anterior.

**JORNAL OFICIAL**

4 - Constituem excepção à obrigatoriedade de afectação de trabalhadores portuários, no que respeita ao equipamento alugado, os casos de movimentação de peças ou volumes soltos que, pelo seu peso, obriguem ao recurso esporádico a guias e/ou máquinas com capacidade superior às das instaladas a bordo ou em terra.

Do mesmo modo se procederá nos casos de avaria, pelo tempo de duração da mesma, das guias de bordo que não possam ser substituídas pelas da APTO, SA.

Cláusula 21.^a**Prioridade na afectação ao serviço**

1 - Os trabalhadores de base a que se refere o n.º 2 da cláusula 11.^a terão, relativamente aos trabalhadores a que se referem os n.ºs 3 e 4 daquela disposição e aos contratados a termo, prioridade absoluta na sua afectação aos postos de trabalho.

2 - Os trabalhadores de base abrangidos pelo n.º 3 da cláusula 11.^a terão, relativamente aos trabalhadores a que se refere o n.º 4 daquela disposição e aos contratados a termo, prioridade absoluta na sua afectação aos postos de trabalho.

3 - Os trabalhadores de base abrangidos pelo n.º 4 da cláusula 11.^a terão, relativamente aos trabalhadores contratados a termo, prioridade absoluta na sua afectação aos postos de trabalho.

Cláusula 22.^a**Polivalência**

1 - Sem prejuízo das disposições sobre polivalência dos trabalhadores a que se refere o n.º 2 da cláusula 11.^a contidas no presente acordo, entende-se que todas as admissões se farão como trabalhadores portuários de base polivalentes, para o desempenho de todas as tarefas anteriormente cometidas aos estivadores e aos conferentes.

2 - Aos trabalhadores a que se refere o n.º 2 da cláusula 11.^a, sem prejuízo do disposto na primeira parte do número anterior, é assegurada prioridade absoluta na execução das tarefas da sua formação profissional de origem, respectivamente de estivador e de conferente.

Cláusula 23.^a**Plena utilização**

1 - Aos trabalhadores aplicar-se-á, nos termos deste Acordo, o princípio da sua plena utilização durante todo o período de trabalho – normal ou suplementar – para que tiverem sido designados, o que se fará em função das necessidades de gestão e de organização do trabalho.

2 - Por determinação da empresa, transmitida pela hierarquia da profissão do trabalhador, os trabalhadores são obrigados a aceitar a mudança de serviço durante o período de trabalho a

**JORNAL OFICIAL**

que forem adstritos, sem qualquer limitação quanto ao número de mudanças e independentemente da terminação do serviço.

Cláusula 24.^a**Requisitos para ingresso na profissão**

1 - São considerados requisitos indispensáveis para o ingresso futuro na profissão:

- a) Possuir a escolaridade mínima obrigatória;
- b) Ter idade superior a dezoito anos;
- c) Possuir licença de condução de veículos automóveis;
- d) Ser submetido a exame psicotécnico e declarado apto para o exercício da profissão;
- e) Ter provado possuir robustez física para o exercício das operações portuárias através de exame médico realizado para o efeito;
- f) Ter obtido aproveitamento no curso de formação para acesso à profissão.

2 - Em caso de igualdade na classificação, terão prioridade no ingresso os que demonstrem possuir conhecimentos práticos de informática, de mecânica e de electricidade.

CAPÍTULO IV**Direitos, deveres e garantias das partes**Cláusula 25.^a**Princípio geral**

1 - A empresa e o trabalhador, no cumprimento das respectivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem proceder de boa fé.

2 - Na execução do contrato de trabalho devem as partes colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 26.^a**Deveres da empresa**

Sem prejuízo de outras obrigações, impostas por lei ou por contrato, o empregador deve:

- a) Respeitar todos os direitos gerais e especiais reconhecidos aos trabalhadores;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

**JORNAL OFICIAL**

- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional contínua nos termos estabelecidos no Código do Trabalho;
- e) Pagar pontualmente a retribuição nos termos do presente acordo;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores, designadamente sem prejuízo da retribuição;
- g) Diligenciar pela criação e manutenção de refeitórios, cantinas, salas de apoio/convívio, vestiários, sanitários e balneários, postos de primeiros socorros e de outras estruturas de idêntica natureza;
- h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho, incluindo a perda ou lesão de bens patrimoniais, desde que comprovadamente ocorridas no local de trabalho e como resultado do desempenho das suas funções;
- i) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram para a empresa da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e de doença;
- k) Manter permanentemente actualizado o registo de trabalhadores em cada um dos portos em que exerça a sua actividade, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidade dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

Cláusula 27.^a**Deveres dos trabalhadores**

- 1 - Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:
- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador e os seus representantes, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência de acordo com os respectivos conhecimentos profissionais;
- d) Cumprir as ordens e instruções legítimas do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrários aos seus direitos e garantias;

**JORNAL OFICIAL**

- e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de execução do serviço ou negócios;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cooperar na empresa para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores designados para esse fim;
- i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as instruções dadas pelo empregador nessas matérias;
- j) Participar, nos termos previstos na lei e neste AE, de forma activa e interessada, na frequência de acções de formação profissional.

2 - Os trabalhadores cumprirão os regulamentos legalmente adoptados pela entidade empregadora, que não colidam com o disposto nesta convenção colectiva e que tenham sido do conhecimento prévio do sindicato signatário.

3 - O dever de obediência a que se refere a alínea d) do n.º 1, respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pela empresa como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador dentro dos poderes que por aquela lhes forem atribuídos.

Cláusula 28.^a

Garantias do trabalhador

É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição do trabalhador salvo nos casos previstos no presente AE;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previsto no presente AE;

**JORNAL OFICIAL**

- f) Transferir o trabalhador para outro porto, salvo nos casos previsto neste AE, ou quando haja acordo dele, trabalhador;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de empresa a outros empregadores;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos por si ou por pessoa por si indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

CAPÍTULO V**Organização geral do trabalho**

Secção I

Disposições geraisCláusula 29.^a**Organização e direcção do trabalho**

- 1 - A organização, planificação, direcção técnica, controlo das operações e composição das equipas de trabalho compete à entidade empregadora.
- 2 - Os superintendentes a quem cabe nos termos deste acordo a orientação do trabalho, colaborarão obrigatoriamente nas áreas definidas no n.º 1.
- 3 - Nos termos do n.º 1 as equipas serão formadas tendo em atenção os factores seguintes:
 - a) As necessidades técnicas e económicas da operação;
 - b) As regras de prevenção e segurança aplicáveis;
 - c) Os conhecimentos profissionais dos trabalhadores;
 - d) O equipamento a utilizar;
 - e) O tipo de serviço a prestar;
 - f) A natureza das mercadorias;
 - g) As situações especiais referidas neste acordo e respectivo Anexo.
- 4 - No decurso da operação é possível aumentar ou diminuir o número de trabalhadores afecto a cada equipa, bem como proceder à sua substituição por outros, em função da evolução do próprio serviço ou de necessidades de organização do trabalho.

**JORNAL OFICIAL**

5 - Poderão ser aplicados novos equipamentos, sistemas e ou métodos de trabalho, desde que não rejeitados em matéria de segurança pelos organismos competentes.

6 - Na execução das operações portuárias só podem intervir trabalhadores portuários, nos termos previstos na legislação sectorial em vigor e no presente acordo.

Cláusula 30.^a

Prestação de trabalho

1 - O exercício de qualquer das funções dos trabalhadores das diferentes classes e categorias profissionais será definido no Anexo que faz parte integrante do presente acordo.

2 - Salvaguardado o princípio da polivalência definido na cláusula 22.^a, os trabalhadores de base a que se refere o n.º 2 da cláusula 1.^a que ainda não tenham beneficiado de formação profissional adequada, executarão as funções que vinham praticando, sem prejuízo de serem afectados às funções de base.

3 - Não pode ser exigido aos trabalhadores de base que exerçam, em simultâneo, mais do que uma tarefa ou função, sem prejuízo de mudança de função ou de tarefa durante o mesmo período de trabalho.

Secção II**Duração do trabalho e organização do tempo de trabalho**

Cláusula 31.^a

Trabalho diário

1 - A duração do trabalho diário estabelecida neste acordo, em conformidade com os tempos de trabalho nele fixados, não pode ter início antes das 08.00 horas de um dia nem prolongar-se para além das 08.00 horas do dia seguinte.

2 - Para efeitos do que dispõe o número anterior são considerados os seguintes tempos de trabalho:

- a) Períodos de trabalho;
- b) Prolongamentos de períodos;
- c) Horas de refeição.

3 - A empresa manterá um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do trabalho e, ainda, os dias em que não houve prestação de trabalho conforme referido no n.º 2 da cláusula 19.^a em cada um dos portos a que se refere a cláusula 3.^a, podendo o Sindicato aceder à respectiva consulta.

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 32.^a**Disposição específica**

1 - A organização e a duração dos períodos de trabalho terá em consideração as particularidades do regime especial do sector e, em particular, da actividade e do trabalho portuário na Região Autónoma dos Açores, conforme Acordo Global para a Reestruturação da Actividade e do Trabalho Portuários nos Portos da Região Autónoma dos Açores, celebrado em 16 de Janeiro de 1996, entre a Secretaria Regional da Habitação, Obras Públicas, Transportes e Comunicações, as empresas de operações portuárias, os armadores nacionais e os sindicatos de trabalhadores portuários da Região.

2 - O disposto no número anterior visa acautelar o normal abastecimento das ilhas abrangidas pelo presente acordo, sem acréscimos inoportáveis de custos para as respectivas populações, face à irregularidade horária das escalas, à eventualidade de mau tempo, ao reduzido número de navios que tocam cada porto do Triângulo, ao pouco tempo de permanência e à incompatibilidade de implementação de um regime de turnos e do aumento do número de trabalhadores que integram o quadro da empresa em cada porto abrangido.

3 - As especificidades a que se referem os números anteriores serão contempladas no clausulado do presente AE.

Cláusula 33.^a**Períodos de trabalho**

1 - São considerados períodos de trabalho os seguintes:

Nos dias úteis:

- a) 1.º Período: das 08.00 às 17.00 horas (período diário normal de trabalho)
- b) 2.º Período: das 18.00 às 24.00 horas;
- c) 3.º Período: das 01.00 às 08.00 horas.

Nos sábados:

Praticam-se os mesmos períodos de trabalho.

Nos domingos e feriados:

Salvo casos de força maior, devidamente justificados, o trabalho será prestado exclusivamente no período das 08.00 às 17.00 horas. Naqueles casos praticar-se-ão os horários referidos para os dias úteis.

**JORNAL OFICIAL**

2 - Os limites horários definidos no n.º 1 compreendem sempre 60 minutos para refeição, nos termos da cláusula 39.^a.

Cláusula 34.^a**Prolongamento de período**

1 - São considerados prolongamentos de períodos os seguintes:

- das 18.00/21.00 horas;
- das 18.00/24.00 horas;
- das 01.00/08.00 horas.

2 - A prestação de trabalho no prolongamento das 18.00 às 21.00 horas só é possível nas situações de conclusão, dentro desse período, das operações de descarga e carga do navio.

3 - O prolongamento das 18.00 às 21.00 horas não tem aplicação aos domingos e feriados.

Cláusula 35.^a**Afixação das escalas – aviso aos trabalhadores**

1 - Sem prejuízo do disposto na cláusula 19.^a, a afixação das escalas de afectação dos trabalhadores aos serviços a realizar nos dias úteis deve ser feita com a antecedência máxima possível e sempre antes da hora de início do período normal de trabalho.

2 - A afixação a que se refere o número anterior pode ser substituída por mero aviso directo do superintendente aos trabalhadores.

Cláusula 36.^a**Trabalho suplementar**

1 - É considerado suplementar todo o trabalho prestado nos seguintes períodos e condições:

- a) das 18.00 às 24.00 horas;
- b) das 01.00 às 08.00 horas;
- c) aos sábados, domingos e feriados, nos termos deste acordo;
- d) nas horas destinadas às refeições;
- e) das 18.00 /21.00 horas, nos termos deste acordo.

2 - A prestação de trabalho nos dias previstos na alínea c) do número anterior, terá sempre início às 08.00 horas e obedece às condições referidas no presente acordo de trabalho.

**JORNAL OFICIAL**

3 - Em face das especificidades do trabalho portuário e da organização do trabalho vigente, o regime de trabalho suplementar é o previsto neste Acordo de Empresa, não tendo aplicação o disposto na lei geral a este respeito.

4 - Para efeitos de prestação de trabalho suplementar ao abrigo das alíneas a), b) e c) do n.º 1 são aplicáveis as prioridades a que se refere a cláusula 21.ª.

5 - Cada trabalhador não poderá prestar mais de 200 horas de trabalho suplementar em cada ano de calendário, ao abrigo do presente AE, não se incluindo naquele limite o trabalho prestado por motivo de força maior ou em situação de emergência motivada por perigo grave para a segurança dos trabalhadores, dos navios ou para a viabilidade da empresa.

Cláusula 37.ª

Prestação e disponibilidade para trabalho suplementar

1 - Presume-se que os trabalhadores estão disponíveis para prestar o trabalho suplementar a que se refere a cláusula anterior, nos termos dos números seguintes.

2 - Nas operações em que a entidade empregadora opte pelo regime de trabalho contínuo, em granéis líquidos que tenha que ser contínuo e nos navios *roll-on/roll-off*, *lash*, abastecimento de plataformas petrolíferas, paquetes, *ferry-boats*, navios de correio e gado vivo, os trabalhadores não poderão recusar a prestação de trabalho suplementar nas horas de refeição, sendo sempre observadas as condições previstas no n.º 2 da cláusula 39.ª.

3 - Salvo no que respeita aos regimes especiais previstos neste acordo, o trabalhador presume-se indisponível para prestar trabalho suplementar nas horas de refeição, sem prejuízo de, caso a caso, se disponibilizar.

4 - Os trabalhadores que não estejam disponíveis para prestar trabalho suplementar apresentarão declaração em conformidade à empresa, produzindo a mesma efeitos por um período consecutivo de 10 dias de calendário.

5 - Desde que avisem a empresa com quarenta e oito horas de antecedência, poderão os trabalhadores solicitar a não afectação a trabalho suplementar aos sábados, domingos e feriados. Para o cômputo deste aviso não são considerados os sábados, domingos e feriados intercorrentes.

6 - Relativamente ao trabalho suplementar a prestar em determinado dia útil, excluído aquele a que se refere o n.º 3, o aviso dos trabalhadores à empresa será efectuado com vinte e quatro horas de antecedência, respeitando o que se observa na parte final do número anterior.

7 - Para os trabalhadores que não tenham utilizado as faculdades previstas nos n.ºs 4 e 5 desta cláusula, é considerada obrigatória a prestação de trabalho suplementar.

Cláusula 38.^a**Comunicação do trabalho suplementar**

1 - A comunicação da prestação de trabalho suplementar incumbe à empresa através dos superintendentes respectivos.

2 - Aos sábados, domingos e feriados a comunicação do trabalho suplementar tem de constar da respectiva escala. Esta escala terá que ser divulgada até às 17.00 horas do dia útil imediatamente anterior.

3 - Uma vez comunicado o trabalho suplementar e este aceite, não poderá ser recusada a sua prestação nem retirado o pagamento correspondente.

4 - A comunicação aos trabalhadores em dias úteis deve fazer-se pela forma seguinte:

- das 12.00 às 13.00 horas: até às 10.00 horas;
- das 17.00 às 18.00 horas: até às 15.00 horas;
- das 18.00 às 21.00 horas: até às 16.00 horas;
- das 18.00 às 24.00 horas: até às 16.00 horas;
- das 01.00 às 08.00 horas: até às 18.00 horas;
- das 00.00 às 01.00 horas: até às 22.00 horas.

Cláusula 39.^a**Horas de refeição**

1 - São consideradas horas de refeição as seguintes:

- a) Almoço: das 12.00 às 13.00 horas;
- b) Jantar: das 17.00 às 18.00 horas;
- c) Ceia: das 00.00 às 01.00 horas.

2 - Havendo prosseguimento do trabalho nas horas de refeição, a empresa facultará aos trabalhadores, sem interrupção das operações, o tempo estritamente necessário para tomar uma refeição, salvo quando aquelas devam terminar dentro do período de refeição.

3 - As horas de refeição a que se refere o n.º 1 podem ser ocupadas com prestação de trabalho por conveniência e concordância de todos os trabalhadores afectos à operação, incluídos os da APTO, SA, por forma a que tal alteração resulte na conclusão do serviço mais cedo.

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 40.^a**Folgas dos trabalhadores**

1 - Os trabalhadores que prestarem serviço no prolongamento das 01.00 às 08.00 horas, só retomarão o trabalho, em princípio, depois de gozarem uma folga de, pelo menos, 24 horas consecutivas.

2 - Coincidindo a folga a que se refere o número anterior com sábados, domingos e feriados, o descanso será gozado, em princípio, por indicação da empresa, na 2.^a e na 6.^a feira seguintes.

3 - O trabalho prestado aos domingos entre as 08.00 e as 24.00 horas dará direito a uma folga a gozar, em princípio, nos termos do número anterior.

4 - As folgas previstas nos n.ºs 1,2 e 3, poderão ser gozadas noutros dias, a acordar entre os interessados e a empresa.

5 - O gozo das folgas não pode, por via de regra, ser substituído por qualquer compensação pecuniária, sem prejuízo do direito a esta, pelo valor da retribuição devida ao correspondente período de descanso, se as mesmas não tiverem sido gozadas na vigência do contrato de trabalho.

Cláusula 41.^a**Efectivação do trabalho no período normal**

1 - Sem prejuízo do que dispõe o n.º 4 da cláusula 36.^a e para satisfação das disposições contidas na cláusula 32.^a consideram-se disponíveis para prestação em horários correspondentes a trabalho suplementar e integradas no período normal semanal de trabalho as seguintes horas e situações:

- a) As horas e períodos diários normais de trabalho enquadráveis no n.º 2 da cláusula 19.^a;
- b) As horas que medeiam entre o início do período normal de trabalho e o início efectivo das operações;

2 - O disposto nas alíneas do número anterior só se aplica nos dias úteis.

Secção III

Descanso semanal, feriados e fériasCláusula 42.^a**Descanso semanal**

O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, sendo o sábado, considerado dia de descanso complementar.

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 43.^a**Feriados**

1 - São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus;
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro;
- Feriado Municipal (convencionado para o respectivo porto);
- Feriado Regional.

2 - Para além dos referidos no número anterior, a terça-feira de Carnaval também é considerada como feriado.

3 - Nos dias 24 e 31 de Dezembro e na quinta-feira Santa haverá prestação de trabalho somente no período das 08.00 às 17.00 horas.

Cláusula 44.^a**Férias – principio geral**

1 - Todos os trabalhadores portuários têm direito a gozar férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil.

2 - O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.



3 - O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que com o consentimento do trabalhador, salvo nos casos expressamente previstos na lei.

Cláusula 45.^a

Duração do período de férias e retribuição

1 - Os trabalhadores com um ano de antiguidade ou mais têm direito a um período anual de férias com a duração mínima de 22 dias úteis.

2 - No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis por cada mês de duração do contrato, até ao final do respectivo ano.

3 - O período de férias do trabalhador não pode ter início em dia de descanso semanal.

4 - A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios-dias;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios-dias;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios-dias.

5 - As faltas justificadas que sejam qualificadas ou qualificáveis como equivalentes à efectiva prestação de trabalho nos respectivos dias não afectam o direito às férias adicionais a que se refere o número anterior.

6 - A retribuição do período de férias e o respectivo subsídio serão pagos no respectivo início e integrará, além da remuneração de base correspondente, todas as prestações regulares e periódicas referidas no presente AE, sendo consideradas como tais aquelas a que se referem os n.ºs 2, 3 e 5 da cláusula 59.^a e a cláusula 61.^a.

7 - O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de lhe ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 46.^a

Cumulação de férias

1 - As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

2 - As férias podem, porém, ser gozadas no primeiro trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo com a empresa e o



trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

3 - A empresa e o trabalhador podem ainda acordar na acumulação, no mesmo ano, de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no início desse ano.

Cláusula 47.^a

Época e marcação do período de férias

1 - O período de férias é marcado por acordo entre a empresa e o trabalhador.

2 - Na falta de acordo, cabe à empresa marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito o sindicato signatário.

3 - A empresa só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável do sindicato. Por acordo entre a empresa e o trabalhador as férias podem ser gozadas total ou parcialmente fora daquele período.

4 - Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser sorteados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

5 - A indicação, do período preferencial de férias, por parte dos trabalhadores, terá lugar até 30 de Março de cada ano.

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

7 - O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre o trabalhador e a empresa e desde que sejam gozados, no mínimo 15 dias úteis consecutivos.

8 - Até dez dias depois da afixação do mapa a que se refere o n.º 6 serão permitidas trocas entre os trabalhadores do mesmo porto.

Cláusula 48.^a

Alteração do período de férias

1 - As alterações dos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção dos já iniciados, só serão permitidas por comum acordo entre a empresa e o trabalhador, e ainda por exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

2 - As situações previstas na segunda parte do número anterior constituem a empresa na obrigação de indemnizar o trabalhador pelo prejuízo que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria as férias no período previsto.

3 - A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido do período de férias a que o trabalhador tenha direito, nos termos do n.º 7 da cláusula 47.^a.

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 49.^a**Alteração de férias por motivo de doença**

1 - Se à data fixada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente estas serão adiadas, sendo fixada nova data por acordo.

2 - Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas desde que a empresa seja do facto informada, e o possa comprovar, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 50.^a**Serviço militar**

1 - Os trabalhadores chamados a cumprir serviço militar obrigatório têm direito ao período de férias por inteiro no ano da incorporação e antes desta. Em caso de impossibilidade, haverá lugar a uma compensação calculada nos termos deste acordo, incluindo o respectivo subsídio de férias.

2 - No ano em que regressa do serviço militar, o trabalhador tem direito às férias e ao subsídio respectivo, tal como se tivesse efectivamente prestado serviço no ano civil anterior.

Cláusula 51.^a**Direito a férias em caso de reforma**

1 - Os trabalhadores que se reformarem terão direito no ano da reforma às importâncias correspondentes às férias vencidas no dia 1 de Janeiro desse ano, se ainda as não tiverem gozado, acrescidas:

a) Da importância proporcional correspondente ao trabalho prestado no ano da reforma se esta ocorrer até 30 de Junho;

b) Da importância correspondente ao período total se a reforma ocorrer posteriormente à data referida na alínea anterior.

2 - Aos períodos de férias referidos no número anterior acrescerá, na mesma base, o subsídio de férias.

3 - Para os efeitos do disposto no n.º 1 considera-se o trabalhador reformado a partir da respectiva comunicação pela Segurança Social.

**Cláusula 52.^a****Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado motivado por doença**

1 - No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo de férias vencidas, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozadas e respectivo subsídio.

2 - No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador, após seis meses completos de efectiva prestação de trabalho nesse ano, terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que se teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 - Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que este se verifique serão gozados no primeiro trimestre do ano imediato.

Cláusula 53.^a**Direito a férias em caso de cessação de contrato por motivo diferente da reforma**

1 - Cessando o contrato de trabalho por motivo diferente da sua passagem à situação de reforma, o trabalhador tem direito, para além do disposto no número seguinte, à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado.

2 - Na hipótese a que se refere o número anterior, o trabalhador tem ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo do vínculo contratual de trabalho no ano da cessação do contrato e a um subsídio de férias também proporcional a esse período.

3 - O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 54.^a**Violação do direito a férias**

No caso de a empresa obstar, no seu interesse, ao gozo das férias nos termos previstos neste acordo, o trabalhador receberá a título de indemnização o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, o qual deverá obrigatoriamente ser gozado no primeiro trimestre no ano civil subsequente.

**CAPÍTULO VI****Retribuição e outras atribuições patrimoniais**Cláusula 55.^a**Conceito de retribuição**

- 1 - Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos da lei e deste acordo, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.
- 2 - A retribuição compreende a remuneração base mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.
- 3 - A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.
- 4 - Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao trabalhador.
- 5 - Independentemente do valor e da periodicidade fixados para a retribuição no presente acordo, entende-se que, para todos os efeitos, a retribuição mensal de base abrange 21 dias.

Cláusula 56.^a**Data, forma e local de pagamento**

- 1 - O pagamento da retribuição mensal deve ser efeito até ao último dia útil anterior ao dia 27 de cada mês.
- 2 - O pagamento será feito através de depósito em conta bancária indicada pelo trabalhador e disponibilizado antes do encerramento do balcão identificado, nos termos do n.º 1.
- 3 - No acto do pagamento da retribuição a empresa entregará ao trabalhador documento do qual constem as respectivas identificações, o número de inscrição na Segurança Social, a categoria e o nível profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestação, os descontos e deduções efectuadas, incluindo a quotização sindical e o montante líquido a receber.
- 4 - A retribuição do trabalho suplementar respeitante à segunda quinzena do mês anterior será reflectida no documento a que se refere o número anterior correspondente ao mês seguinte.

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 57.^a**Retribuição do trabalho normal**

1 - A retribuição mensal do período normal de trabalho, abrange a prestação de trabalho no primeiro período das 08.00/12.00 – 13.00/17.00 horas de 2.^a a 6.^a feira, a que se refere a alínea a) do n.º 1 da cláusula 33.^a.

2 - A remuneração de base mensal de cada categoria profissional e níveis de progressão na carreira, quando aplicáveis, constará das tabelas salariais aditadas ao Anexo ao presente AE, elaboradas para aplicação como segue:

- a) Aos trabalhadores a que se referem os n.ºs 2 e 3 da cláusula 11.^a (TABELA I);
- b) Aos trabalhadores a que se refere o n.º 4 da cláusula 11.^a (TABELA II).

Cláusula 58.^a**Retribuição do trabalho suplementar**

1 - Sem prejuízo do disposto no n.º 3 desta cláusula, o trabalho suplementar é remunerado nos termos das tabelas a que se referem as alíneas do n.º 2 da cláusula anterior.

2 - Para efeitos do número anterior:

- a) Considera-se trabalho em dia de descanso semanal obrigatório o que é prestado entre as 00.00 horas e as 24.00 horas de domingo;
- b) Considera-se trabalho em dia de descanso complementar o que é prestado entre as 00.00 horas e as 24.00 horas de sábado;
- c) Considera-se trabalho em dia feriado o que é prestado entre as 00.00 e as 24.00 horas desse dia.

3 - Atento o disposto no n.º 5 da cláusula 55.^a sempre que, aos sábados, domingos e feriados, houver prestação de trabalho no período das 08.00 às 17.00 horas, haverá lugar à atribuição em acumulação com as tabelas aditadas ao Anexo a este AE, do salário correspondente ao mesmo período em dia útil.

Cláusula 59.^a**Retribuição do período de férias e subsídio de férias**

1 - A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.

2 - Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de valor igual ao da retribuição do respectivo período, cujo montante

**JORNAL OFICIAL**

compreende a retribuição de base, as diuturnidades e a subvenção a que se refere a cláusula 61.^a.

3 - O subsídio a que se refere o número anterior será igual ao número de dias de férias a que o trabalhador tiver direito nos termos da cláusula 45.^a.

4 - O subsídio de férias deverá ser pago imediatamente antes do início do período de férias ou proporcionalmente no caso do n.º 7 da cláusula 47.^a, desde que o trabalhador dê o seu consentimento.

5 - Os trabalhadores de base que substituírem o superintendente nos respectivos impedimentos por um período mínimo de 20 dias em cada ano civil serão retribuídos nas férias e respectivo subsídio proporcionalmente ao trabalho prestado naquela categoria.

Cláusula 60.^a

Subsídio de Natal

1 - O trabalhador tem direito a um subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição calculada nos termos dos n.ºs 1 e 2 da cláusula anterior, que deve ser pago até ao último dia útil do mês de Novembro de cada ano.

2 - O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano de cessação do contrato de trabalho, salvo se este ocorrer após 1 de Julho, caso em que será atribuído por inteiro;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante à empresa.

3 - Para os efeitos do que dispõe o n.º 2, o tempo de serviço contar-se-á até 31 de Dezembro de cada ano.

4 - Ao processamento do montante do subsídio de Natal devido é aplicável a majoração a que se refere o n.º 5 da cláusula anterior se se verificarem os pressupostos ali referidos.

Cláusula 61.^a

Subvenção – férias e natal

Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, em acumulação com o que dispõem as cláusulas 59.^a e 60.^a do presente AE, todos os trabalhadores têm direito a uma subvenção, integrada na retribuição do período de férias, no respectivo subsídio e no subsídio de Natal, cada uma correspondente à remuneração de três períodos de trabalho suplementar das 18.00 às 24.00 horas, conforme tabelas I e II aplicáveis aos dias úteis.

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 62.^a**Diuturnidades**

1 - Todos os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade por cada quatro anos de antiguidade no sector portuário, até ao limite de seis diuturnidades.

2 - As diuturnidades integram, para todos os efeitos, a retribuição mensal.

3 - A quarta diuturnidade dos trabalhadores a que se refere o n.º 2 da cláusula 11.^a venceu-se no dia 1 de Janeiro de 2009.

4 - Aos trabalhadores a que se refere o n.º 3 da cláusula 11.^a será atribuída a primeira diuturnidade nos termos e ao abrigo do n.º 1 contando o primeiro período da data de integração no nível VII a que se referia o Anexo ao AE publicado no *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 11, de 3 de Agosto de 2000.

5 - A contagem de tempo para a primeira diuturnidade dos trabalhadores a que se refere o n.º 4 da cláusula 11.^a iniciar-se-á à data da respectiva integração no nível V a que se refere a progressão na carreira profissional correspondente, conforme n.º 3 da cláusula 10.^a do Anexo.

6 - O valor das diuturnidades constará das tabelas salariais I e II aditadas ao Anexo a este AE, nos termos das alíneas do n.º 2 da cláusula 57.^a.

Cláusula 63.^a**Subsídio de refeição**

1 - Os trabalhadores têm direito a auferir um subsídio de refeição por cada período normal diário de trabalho efectivamente prestado ou em gozo de folgas, ou em que estejam à ordem para trabalhar, bem como nos prolongamentos das 18.00/24.00 horas e das 01.00/08.00 horas.

2 - O subsídio a que se refere o número anterior é igualmente devido nas situações referidas no n.º 2 da cláusula 34.^a.

3 - O subsídio previsto na primeira parte do número anterior é devido 22 dias por mês.

4 - O valor do subsídio de refeição é o constante das Tabelas I e II aditadas ao Anexo ao presente AE.

5 - Este subsídio não será atribuído em todas as situações que determinem a perda de remuneração.

Cláusula 64.^a**Cargas nocivas, incómodas e perigosas**

1 - A execução de tarefas definidas neste acordo que envolvam as cargas e condições descritas no número seguinte, conferirá direito a um subsídio fixado nas Tabelas I e II aditadas ao Anexo ao presente AE, por cada período de trabalho, prolongamento ou hora de refeição.

2 - Para os efeitos do que dispõe o número anterior as cargas e condições de trabalho são as seguintes:

- a) Tambores de combustível cheios ou vazios;
- b) Carne e tripas salgadas;
- c) Couros verdes;
- d) Cimento em sacos, *big-bags*, paletes ou a granel;
- e) Explosivos e munições (mesmo que contentorizados);
- f) Ácidos sulfúrico, nítrico, sulfídrico e fosfórico;
- g) Trabalho em porão, em que operem máquinas ou empilhadores a gás ou a gasóleo, ou em armazéns quando nestes operem simultaneamente duas ou mais máquinas a gás ou a gasóleo (sem qualquer dispositivo de antipoluição funcionando eficazmente);
- h) Cargas inundadas por outros efeitos que não os resultantes de incêndio, água aberta, encalhe e abalroamento;
- i) Cargas de ou para frigorífico;
- j) Gado vivo.

3 - Os trabalhadores responsabilizam-se por assegurar sempre, mediante o pagamento dos salários previstos neste acordo, a movimentação de quaisquer outras cargas que não constem expressamente da lista a que se refere o número anterior.

4 - Ficam expressamente excluídos de pagamento de quaisquer subsídios os casos de sujidade eventualmente provocada por produtos constantes da lista referida no n.º 2.

5 - De igual modo não há lugar ao pagamento de subsídios quando os produtos constantes da lista forem movimentados em contentores, salvo o caso de explosivos e munições.

6 - Não obstante o disposto no número anterior, o caso de consolidação e desconsolidação de contentores, dos produtos referidos no n.º 2 dá direito ao pagamento do subsídio referido no n.º 1.

**JORNAL OFICIAL**

7 - A atribuição do subsídio previsto nesta cláusula é feito a todos os trabalhadores que integrarem a equipa de trabalho envolvida na operação.

Cláusula 65.^a

Subsídio por situações especiais

1 - As operações nas situações referidas no número seguinte darão lugar à atribuição de um subsídio de 100% a cada trabalhador nos termos do n.º 7 da cláusula anterior, em cada período de trabalho, hora de refeição e prolongamentos.

2 - As situações referidas no número anterior são as seguintes:

- a) Gado morto;
- b) Cimento de cobre;
- c) Cargas em decomposição e putrefacção quando excedem o mínimo de 100 volumes ou de dez toneladas de carga afectada, tratando-se de carregamento homogéneo;
- d) Situações de incêndio, abalroamento, água aberta e/ou encalhe;
- e) Trabalho em navios arribados em que se registem derrames das mercadorias susceptíveis de provocar incómodo e penosidade na respectiva remoção e/ou reposição nos espaços de que se deslocaram;
- f) Limpeza de tanques que tenham transportado óleos, sebos e/ou melaços.

3 - As movimentações posteriores das cargas a que se refere a alínea d) do n.º 2, conferirão igualmente direito ao subsídio previsto no n.º 1, desde que as cargas mantenham as características que, no acto da descarga, determinaram tal pagamento.

4 - O subsídio a que se refere o n.º 1 será calculado sobre a retribuição do respectivo tempo de trabalho, pela respectiva categoria profissional e de acordo com o dia da semana em que a situação se verificar.

5 - A atribuição do subsídio referido nesta cláusula só é devida nos tempos de trabalho em que a situação ocorrer e aos trabalhadores directamente envolvidos na operação.

Cláusula 66.^a

Subsídio de função especializada

1 - O desempenho das funções que integram a categoria profissional de superintendente, bem como das funções especializadas de conferente, operador de equipamentos e portaló, dará lugar à atribuição de um subsídio nos termos seguintes:

- a) Nos períodos de trabalho a que se refere o n.º 1 da cláusula 33.^a;
- b) Nos prolongamentos de períodos das 18.00/21.00 horas;

**JORNAL OFICIAL**

c) Nos restantes prolongamentos de períodos e nas horas de refeição.

2 - O subsídio referido no número anterior, que será fixado nas tabelas I e II aditadas ao Anexo ao presente AE, será atribuído independentemente do dia da semana em que houver lugar à sua atribuição.

3 - O valor do subsídio a que se refere a alínea b) e a parte final da alínea c) do n.º 1 corresponderá a 50% do valor ali fixado.

Cláusula 67.^a

Subsídio de granel

Na execução das tarefas ou funções que, nos termos previstos neste AE e respectivo Anexo, envolvam cargas a granel, todos os trabalhadores afectos à operação, independentemente da categoria profissional e do dia da semana, têm direito a um subsídio por cada período, prolongamento ou hora de refeição, cujo montante é fixado nas tabelas I e II aditadas ao referido Anexo.

Cláusula 68.^a

Transportes e deslocações

A matéria referente a transportes e deslocações será regulamentada no Anexo a este acordo.

Cláusula 69.^a

Transmissão de créditos vencidos em caso de morte do trabalhador

1 - Por morte do trabalhador, todos os créditos patrimoniais emergentes do seu contrato reverterão a favor dos seus herdeiros, podendo a empresa, em caso de dúvida, exigir do pretense beneficiário prova bastante ou habilitação adequada para o efeito.

2 - Aos herdeiros do trabalhador serão pagas as partes proporcionais das férias, subsídio de férias e de Natal, correspondentes ao trabalho prestado ou ao vínculo contratual de trabalho relativo ao ano da morte daquele.

CAPÍTULO VII**Do poder disciplinar e do respectivo processo**

Cláusula 70.^a

Poder disciplinar

1 - A empresa tem poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontre ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

2 - O poder disciplinar tanto pode ser exercido directamente pela empresa como pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos.

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 71.^a**Infracção disciplinar**

Constitui infracção disciplinar a violação culposa, por parte do trabalhador, de deveres emergentes da relação contratual de trabalho.

Cláusula 72.^a**Sanções disciplinares**

Dentro dos limites fixados na cláusula 74.^a, a empresa pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias do trabalhador referidos na cláusula 28.^a:

- a) Repreensão oral;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, até 2 dias, até 5 dias, até 8 dias, até 15 dias ou até 30 dias, conforme o grau de culpa, gravidade e de consequências práticas da infracção;
- d) Despedimento com justa causa.

Cláusula 73.^a**Proporcionalidade**

1 - A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

2 - Na aplicação de qualquer sanção disciplinar serão sempre ponderados e relevados os seguintes factores de apreciação e de qualificação da conduta do trabalhador: a imputabilidade e a culpa do arguido, a gravidade da sua conduta, os efeitos práticos desta emergentes, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, as circunstâncias específicas em que a infracção tenha sido cometida e todas as demais circunstâncias que possam e devam relevar para a determinação da medida e graduação da sanção adequada.

3 - No exercício do poder disciplinar a empresa visará a recondução da conduta do arguido à normalidade do cumprimento das suas obrigações laborais e a sua reabilitação, bem como as necessidades de prevenção geral e especial que devam ser tidas em conta.

Cláusula 74.^a**Limites às sanções disciplinares**

A suspensão do trabalho será graduada em escalões punitivos nos termos referidos na alínea c) da cláusula 72.^a e não pode exceder 30 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 90 dias

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 75.^a**Agravamento das sanções disciplinares**

As sanções disciplinares a que se refere a cláusula 72.^a só podem ser agravadas pela respectiva divulgação dentro da empresa.

Cláusula 76.^a**Procedimento disciplinar e caducidade**

1 - A possibilidade de procedimento disciplinar caduca, caso a correspondente nota de culpa, não seja entregue ao arguido dentro dos 30 dias posteriores à verificação da infracção.

2 - A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

3 - O trabalhador pode reclamar da sanção para a Comissão Paritária a que se refere a cláusula 116.^a.

4 - Iniciado o procedimento disciplinar, com intenção de despedimento, pode a empresa suspender o trabalhador, se a sua presença se mostrar inconveniente, sem prejuízo, porém, do pagamento da retribuição que auferiria se estivesse a trabalhar, nos termos deste AE.

Cláusula 77.^a**Formalidade do processo disciplinar**

1 - O processo disciplinar tem por função permitir documentar as imputações feitas ao arguido e definir o seu enquadramento normativo e bem assim possibilitar ao trabalhador deduzir a sua defesa, tendo em vista ajuizar do cometimento, ou não de infracção disciplinar; e, na positiva, qualificar a falta à luz das regras enunciadas no presente acordo e adequar a sanção ao comportamento do arguido.

2 - Com excepção da repreensão oral, a aplicação de qualquer sanção disciplinar ao arguido carece de processo disciplinar.

3 - Só se considera ter sido instaurado processo disciplinar na data em que o arguido seja, por escrito, notificado desse procedimento e receba, na mesma data, a correspondente nota de culpa, considerando-se efectuada a notificação no 5.º dia posterior ao do recebimento do registo postal.

4 - Tratando-se de processo tendente ao despedimento, da notificação constará, obrigatoriamente, menção expressa dessa intenção.

5 - No processo disciplinar observar-se-ão obrigatoriamente os trâmites e formalidades abaixo indicados e dele farão parte os seguintes actos e documentos:

**JORNAL OFICIAL**

- a) A participação ou notícia da ocorrência em que se insira a conduta do arguido;
- b) O despacho que determina a instauração de procedimento disciplinar com a nomeação do respectivo instrutor;
- c) A nota de culpa e a notificação que a acompanha;
- d) O envio ao Sindicato de cópia da notificação e da nota de culpa entregues ao arguido, devendo esse envio ser feito na mesma data desta entrega;
- e) A defesa do arguido, sempre que este a apresente no prazo devido;
- f) Os depoimentos das testemunhas oferecidas pelo arguido na sua resposta à nota de culpa;
- g) A demais instrução do processo;
- h) O relatório, conclusões e proposta elaborados pelo instrutor;
- i) O parecer do Sindicato quando este o apresente;
- j) A decisão final, devidamente fundamentada, proferida pelo órgão de gestão da empresa.

6 - O arguido disporá do prazo de dez dias úteis para consultar o processo, por si ou por mandatário seu, e para apresentar, querendo, a sua defesa no mesmo processo.

7 - É lícito ao arguido oferecer com a sua defesa três testemunhas por cada facto, com o limite global de dez, podendo por si ou por mandatário seu, requerer e obter, dentro do prazo de resposta à nota de culpa, fotocópias de todos os documentos do processo e bem assim requerer as diligências que houver por necessárias ou convenientes à sua defesa, salvo aquelas que forem patentemente dilatórias ou impertinentes.

8 - As testemunhas serão apresentadas pelo arguido quando para tal notificado, presumindo-se que delas prescinde em caso de falta de comparência, salvo se justificada e comprovadamente impedidas.

9 - Concluídas as diligências da instrução do processo e elaborado o relatório, conclusões e propostas, devem aqueles e estas ser remetidos, por cópia integral, ao Sindicato para se pronunciar, querendo, no prazo de dez dias úteis.

10 - Decorrido o prazo previsto no número anterior, a empresa dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que terá que ser fundamentada e constar de documento escrito e assinado pelo órgão de gestão da mesma.

**JORNAL OFICIAL**

11 - Seja qual for a decisão proferida no processo disciplinar, é obrigação da empresa dar dela conhecimento formal, por documento escrito, quer ao arguido, quer ao Sindicato que o representa profissionalmente, dentro do prazo de 30 dias a contar da decisão. Ao arguido será sempre remetida com a decisão cópia integral do relatório, conclusões e proposta do instrutor.

Cláusula 78.^a

Exercício da acção disciplinar

1 - O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a empresa, ou superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

2 - A infracção disciplinar prescreve quer pelo decurso de um ano após ter sido cometida, salvo se os factos constituírem crime, quer por efeito da cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 79.^a

Aplicação da sanção

A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

Cláusula 80.^a

Irregularidades

1 - É nula a aplicação de qualquer sanção disciplinar que não seja prevista neste acordo ou na lei específica do sector ou que reúna elementos de várias sanções e ainda aquela que, salvo tratando-se de mera repreensão oral, não resulte do processo disciplinar ou se fundamente em processo que não observe ou não integre o disposto no n.º 5 da cláusula 77.^a.

2 - Constituirá ainda nulidade insuprível a falta de descrição circunstanciada na nota de culpa de todos os factos imputados ao arguido, devendo a enunciação destes fazer-se, tanto quando possível, por referência às circunstâncias de tempo, modo e lugar em que tenha sido cometida a infracção.

3 - Da aplicação de qualquer sanção disciplinar, com excepção da repreensão oral, cabe recurso, nos termos da lei, para os Tribunais do Trabalho.

Cláusula 81.^a

Sanções abusivas

1 - Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Se recusar a aceitar forma de retribuição ou a cumprir horários diferentes dos previstos neste acordo;
- b) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem dos poderes de direcção da empresa;

**JORNAL OFICIAL**

- c) Ter prestado ao Sindicato as informações necessárias ao legítimo exercício dos direitos sindicais dos trabalhadores;
- d) Ter comunicado ao Sindicato ou aos serviços oficiais competentes a existência de transgressões às normas regulares das relações de trabalho ou intervindo como testemunha em processos disciplinares ou em acções emergentes de contratos individuais de companheiros de trabalho;
- e) Ter exercido ou pretender exercer acção emergente do contrato individual de trabalho;
- f) Exercer, ter exercido, ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente sindical, membro de comissões de trabalhadores ou sindicais, ou delegado sindical;
- g) Ter reclamado legitimamente, por forma individual ou colectiva, contra as condições de trabalho;
- h) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

2 - Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob aparência de punição de outras faltas quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas do número anterior, ou até um ano após o termo das funções referenciadas na alínea f) ou à data da apresentação da candidatura a essas funções quando não as venha a exercer.

3 - A empresa se aplicar alguma sanção abusiva indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito e nos que constam da legislação laboral aplicável.

4 - Tratando-se de delegados e dirigentes sindicais a indemnização será de dez vezes a importância da retribuição perdida no caso de suspensão abusiva, ou equivalente ao dobro da que lhe caberia se não detivesse essa qualidade, mas nunca inferior à retribuição correspondente a doze meses de serviço, no caso de despedimento abusivo.

Cláusula 82.^a**Inquéritos**

1 - Para efeitos de eventual instauração de processo disciplinar, pode a empresa proceder a averiguação através de processo prévio de inquérito.

2 - A instauração de inquérito será notificada ao Sindicato que representa o trabalhador eventualmente abrangido pelos factos em investigação, com indicação do objecto do mesmo, e suspende o prazo de caducidade a que se refere o n.º 1 da cláusula 76.^a.

3 - A suspensão prevista no número anterior não poderá exceder 30 dias.

4 - O inquérito poderá ser convertido em processo disciplinar, caso em que terão lugar as notificações previstas na cláusula 77.^a.

**JORNAL OFICIAL**

5 - Toda e qualquer declaração prestada num processo de inquérito por um trabalhador que venha a ser posteriormente arguido num processo disciplinar decorrente desse mesmo inquérito não poderá ser usada como prova contra o mesmo.

6 - O trabalhador pode recusar-se a prestar declarações em inquérito quando invoque que tais declarações possam ser-lhe desfavoráveis ou utilizadas contra si em eventual procedimento posterior referente aos factos que sejam objecto desse inquérito.

Cláusula 83.^a

Registo das sanções disciplinares

A empresa deve manter devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares.

CAPÍTULO VIII**Da cessação do contrato de trabalho**

Cláusula 84.^a

Formas de cessação do contrato de trabalho

1 - O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Resolução/Despedimento promovido pela empresa, ocorrendo justa causa;
- d) Rescisão, resolução ou denúncia com ou sem justa causa, por parte do trabalhador.

2 - O abandono do trabalho não justificado nem comunicado nos termos da lei, expresso na ausência do trabalhador por um período igual ou superior a 30 dias úteis, constitui fundamento da cessação do respectivo contrato de trabalho sem necessidade de processo disciplinar para despedimento.

Cláusula 85.^a

Causas de caducidade do contrato

1 - O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- b) Com a reforma do trabalhador, por atingir o limite de idade previsto na lei específica do sector ou, na falta deste limite, por velhice ou por invalidez;
- c) Verificando-se o seu termo, quando se trata de contrato a termo.

**JORNAL OFICIAL**

2 - Só se considera verificada a impossibilidade a que se refere a alínea a) se ambas as partes a conhecerem ou deverem conhecer.

Cláusula 86.^a

Revogação por acordo das partes

1 - A empresa e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, mediante documento escrito e assinado por ambas as partes ficando cada uma com um exemplar desse documento.

2 - Do documento a que se refere o número anterior constará sempre a data da celebração do acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos.

3 - Em caso de revogação por acordo do contrato de trabalho, o trabalhador terá direito aos créditos emergentes da relação de trabalho da respectiva cessação, salvo se as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global que, na falta de estipulação em contrário, inclui e liquida os créditos já vencidos e exigíveis em virtude dessa cessação.

Cláusula 87.^a

Justa causa de resolução por parte da empresa

1 - São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 - Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequência, não comporte a aplicação de outra sanção e torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

3 - Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- g) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

**JORNAL OFICIAL**

- h) Prática, no âmbito da empresa, de violência física, de injúrias ou outras punidas por lei, sobre trabalhadores da empresa, elementos dos órgãos sociais ou sobre entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- i) Sequestro e, em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- j) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- k) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 88.^a

Resolução com justa causa por parte do trabalhador

- 1 - Constituem justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador os seguintes comportamentos da entidade empregadora:
 - a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
 - b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
 - c) Aplicação de sanção abusiva;
 - d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
 - e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
 - f) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela empresa ou seus representantes legítimos.
- 2 - Constitui ainda justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:
 - a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
 - b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da empresa;
 - c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.
- 3 - Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.
- 4 - A rescisão deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, dentro dos trinta dias subsequentes ao conhecimento desses factos.
- 5 - Apenas são atendíveis para justificar judicialmente a decisão os factos indicados na comunicação referida no número anterior.



6 - Se o fundamento da rescisão for o da alínea *a*) do n.º 2, o trabalhador deve notificar a entidade empregadora com a máxima antecedência possível.

Cláusula 89.^a

Rescisão sem justa causa por parte do trabalhador

1 - O trabalhador pode rescindir o contrato individual de trabalho independentemente de justa causa, comunicando-o à empresa, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2 - Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, poderá ser obrigado a pagar à entidade empregadora, a título de indemnização, o valor da remuneração base correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem que, todavia esta importância possa ser levada em conta na liquidação dos créditos do trabalhador, a menos que este dê, expressamente, o seu acordo nesse sentido.

Cláusula 90.^a

Direitos dos trabalhadores emergentes da cessação do contrato

Na data da cessação do contrato, o trabalhador tem direito a receber a parte proporcional da retribuição das férias e do subsídio de Natal correspondente ao tempo decorrido desde 1 de Janeiro desse ano até à data da referida cessação, para além dos demais créditos emergentes da relação de trabalho até então existente e, bem assim, do direito à retribuição por inteiro do mês em que ocorra a cessação do vínculo contratual.

Cláusula 91.^a

Cessação do contrato por facto não imputável ao trabalhador

1 - Sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte, no caso de a cessação do contrato de trabalho de pessoal do quadro permanente da empresa se dever a facto não imputável ao trabalhador, este terá direito a uma indemnização determinada pela aplicação dos seguintes critérios:

a) Dois meses de retribuição por cada ano de vínculo contratual, com um mínimo de quatro meses de retribuição;

b) Tratando-se de membro dos corpos gerentes do sindicato, de comissão de trabalhadores, de delegado sindical ou de representante dos trabalhadores em organismos do sector, a indemnização será igual ao dobro da estipulada na alínea anterior.

2 - O disposto na alínea *b*) do número anterior é aplicável aos trabalhadores que tenham exercido essas funções nos últimos cinco anos.

Cláusula 92.^a**Consequências do despedimento sem justa causa**

1 - Ao despedimento sem justa causa de trabalhadores do quadro permanente da empresa são aplicáveis as disposições do Código do Trabalho relativas à ilicitude do despedimento, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 - Se, em vez da reintegração, o trabalhador optar pela indemnização, o valor desta será determinado pela aplicação dos seguintes critérios:

a) Se o trabalhador tiver menos de cinco anos de antiguidade na empresa, terá direito a receber dois meses de retribuição por cada ano de vínculo contratual, com um mínimo de quatro meses de retribuição;

b) Se o trabalhador tiver cinco ou mais anos de antiguidade, terá o direito a receber três meses de retribuição por cada ano de vínculo contratual;

c) Tratando-se de membro dos corpos gerentes do sindicato, de comissão de trabalhadores, de delegado sindical ou de representante dos trabalhadores em organismos do sector, a indemnização será igual ao dobro das estipuladas nas alíneas anteriores.

3 - O disposto na alínea c) do número anterior é aplicável aos trabalhadores que tenham exercido essas funções nos últimos cinco anos.

4 - Se a cessação do contrato tiver resultado de rescisão por iniciativa do trabalhador, com justa causa, nas condições referidas no n.º 1 da cláusula 89.^a, a indemnização devida será de 1,5 meses por cada ano de vínculo contratual.

5 - Para efeitos de cálculo do valor das indemnizações a que se referem os números anteriores, qualquer fracção de um ano de actividade será considerada como ano completo.

Cláusula 93.^a**Reestruturação dos serviços**

A reestruturação dos serviços da empresa não pode fundamentar só por si a cessação unilateral do contrato de trabalho por parte daquela.

**CAPÍTULO IX****Faltas, dispensas, licença sem retribuição e impedimento prolongado**Cláusula 94.^a**Definição de falta**

1 - Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

2 - Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho em falta.

Cláusula 95.^a**Tipos de faltas**

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas, durante quinze dias seguidos, por altura do casamento;

b) As motivadas, durante cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta;

c) As motivadas, até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino nos termos de legislação especial;

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

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar, nos termos da lei;

g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa de filho menor;

**JORNAL OFICIAL**

h) As dadas pelo trabalhador eleito para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;

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

j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

k) As que por lei forem como tal qualificadas, designadamente aquelas que, nos termos previstos no regime legal da protecção da maternidade e da paternidade, sejam qualificadas como tais.

3 - Para os efeitos do que dispõe da alínea j) do número anterior consideram-se, desde já, aprovadas, pela empresa as faltas seguintes:

a) Frequência de cursos de formação profissional, com interesse para a actividade da empresa, por iniciativa desta ou do trabalhador quando, neste caso, aprovado por aquela.

b) Frequência de estabelecimentos de ensino, nos termos da lei e deste AE;

c) Até ao limite de duas por cada ano civil, aos trabalhadores com mais de 25 anos de antiguidade.

4 - As ausências dos trabalhadores referidos na alínea h) do n.º 2 para reuniões com a empresa, APTO, SA e Governo Regional, consideram-se justificadas, não prejudicando o direito à retribuição, trabalho suplementar incluído, e não contando para o crédito de horas.

5 - Consideram-se igualmente justificadas as faltas que, ao abrigo da alínea h) do n.º 2, excedam o crédito de horas dos membros eleitos para as estruturas de representação sindical.

6 - São consideradas injustificadas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 96.^a

Comunicação da falta justificada

1 - As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias.

2 - Quando imprevisíveis as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.

3 - A comunicação poderá ser feita por escrito ou telefonicamente, quer pelo trabalhador, quer por interposta pessoa.

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 97.^a**Prova da falta justificada**

A empresa pode, nos quinze dias seguintes à comunicação referida na cláusula anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 98.^a**Efeitos das faltas justificadas**

1 - As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente a retribuição salvo, quanto a esta, o disposto no número seguinte.

2 - Determinam a perda de retribuição correspondente as seguintes faltas justificadas:

- a) As motivadas pela prática dos actos referidos na cláusula 95.^a, n.º 1, alínea *h*), sempre que excedam o período correspondente ao crédito de horas a que o trabalhador tenha direito;
- b) As dadas por motivo de doença ou acidente, desde que o trabalhador tenha direito a receber o subsídio ou seguro atribuído pela segurança social ou seguradora, sem prejuízo dos subsídios complementares previstos neste acordo ou praticados na empresa;
- c) As dadas por necessidade de prestar em cada situação, assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, nos termos da alínea *f*) do n.º 2 da cláusula 95.^a, sempre que excedam os limites ali previstos;
- d) As motivadas por adesão à greve.
- e) As autorizadas ou aprovadas pela empresa.

3 - A justificação das faltas nos termos da alínea *b*) do número anterior será feita por comprovação da impossibilidade de prestação de trabalho pela apresentação do boletim oficial de baixa médica e/ou por documento da companhia de seguros.

Cláusula 99.^a**Efeitos das faltas injustificadas**

1 - As faltas injustificadas implicam a perda de retribuição correspondente ao período de ausência.

2 - Para efeitos disciplinares só se consideram as faltas verificadas em cada ano civil.

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 100.^a**Efeitos das faltas no direito a férias**

1 - As faltas, justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no n.º 4 da cláusula 45.^a e também salvo o disposto no número seguinte.

2 - Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de vinte dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar, de férias no ano de admissão.

Cláusula 101.^a**Dispensas**

1 - Sem prejuízo da retribuição ou de quaisquer outros direitos do trabalhador, a empresa dispensará o trabalhador da prestação do trabalho:

- a) Até ao limite de dois dias não consecutivos, por cada ano civil, se ele tiver mais de vinte cinco anos de antiguidade;
- b) Por motivo de parto da esposa ou da pessoa com quem vive em união de facto durante dois dias.

2 - As dispensas a que se refere a alínea a) do número anterior não podem anteceder ou seguir-se aos dias de descanso obrigatório e aos períodos de férias.

3 - As dispensas a que se refere a alínea a) do n.º 1 serão solicitadas à empresa pelos menos com 48 horas de antecedência.

Cláusula 102.^a**Licença sem vencimento**

1 - A pedido do trabalhador, poderá a empresa conceder licenças sem vencimento.

2 - Durante o período de licença sem vencimento suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, mantendo o trabalhador o direito ao lugar e contando-se todo o tempo da licença para efeitos de antiguidade.

3 - Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores constarão do quadro de pessoal da empresa.

**JORNAL OFICIAL**

4 - Sem prejuízo do disposto em legislação especial, o trabalhador tem direito a licenças sem vencimento de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob a responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controle pedagógico ou de cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

5-A empresa pode recusar a concessão de licença sem vencimento nas seguintes situações:

- a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;
- b) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com a antecedência mínima de 60 dias em relação à data do seu início;
- c) Quando se trate de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção ou chefia e não seja possível a sua substituição, sem prejuízo sério para o funcionamento do serviço respectivo.

6 - A licença sem vencimento caduca, mediante comunicação ao interessado, em todos os casos em que o trabalhador exerça nesse período e a título principal outra actividade remunerada por conta de outrem, salvo se tiver sido especificamente concedida para esse efeito.

7 - Se após o termo do período de licença sem vencimento, o trabalhador não regressar ao serviço por motivo de força maior nomeadamente doença ou acidente, considerar-se-á em situação de falta justificada ou impedimento prolongado, consoante os casos.

Cláusula 103.^a

Impedimento prolongado

1 - Quando o trabalhador estiver temporariamente impedido de trabalhar por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente e o impedimento se prolongue para além de 30 dias seguidos, ou desde logo se preveja que ultrapassará esse período, o contrato suspende-se.

2 - Durante a suspensão do contrato, suspendem-se todos os direitos e deveres que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, mantendo o trabalhador o direito ao lugar, com a categoria que tinha à data da suspensão.

3 -Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa, para retomar o serviço sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

4 - O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5 -O cumprimento por parte do trabalhador de pena de prisão por um período não superior a 24 meses será considerado como situação equiparada a impedimento prolongado, para efeitos

**JORNAL OFICIAL**

do nº 2, se a detenção se tiver ficado a dever a actos ou factos que não tenham tido qualquer relação com o exercício da sua actividade profissional.

CAPÍTULO X**Encerramento, fusão, incorporação, transmissão do estabelecimento, transferência do trabalhador, mudança de serviço e integração noutras empresas**Cláusula 104.^a**Fusão, incorporação e transmissão do estabelecimento**

1 - Em caso de fusão, incorporação, transmissão do estabelecimento ou aquisição do serviço, a posição que dos contratos de trabalho decorre para a anterior entidade empregadora dos trabalhadores transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento ou do serviço onde os mesmos exerçam a sua actividade;

2 - A entidade adquirente será solidariamente responsável pelas obrigações vencidas, por força do contrato de trabalho, nos seis meses anteriores, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados, até ao momento da efectivação da situação.

3 - A transferência ou transmissão previstas nesta cláusula serão documentadas em protocolo, no qual se definirão os direitos e regalias dos trabalhadores, devendo este ser subscrito pela anterior e pela nova empresa, bem como pelo trabalhador, o qual se poderá fazer assistir pelo Sindicato.

4 - O disposto na presente cláusula será aplicável, com as necessárias adaptações a quaisquer actos ou factos que envolvam ou tenham por consequência a mudança de entidade a quem tenha passado a incumbir a execução das respectivas operações portuárias ou a exploração portuária do correspondente local de actividade, nomeadamente nas situações a que se refere a cláusula seguinte.

Cláusula 105.^a**Mudança de serviço**

1 - No caso de determinado serviço, objecto de concessão, licença ou contrato, prestado em local fixo por pessoal exclusivamente a esse local afecto, vir a ser transmitido com carácter de continuidade e de regularidade para outra empresa, é aplicável o disposto na cláusula anterior.

2 - Aos trabalhadores a que, nas situações previstas nesta cláusula, seja aplicável o disposto na cláusula 110.^a, serão garantidas, na nova entidade empregadora, as condições retributivas de que beneficiava nos doze meses anteriores ao da transferência, acrescidas da percentagem de actualização contratual que entretanto tenha ocorrido.

**JORNAL OFICIAL**

3 - Não se consideram abrangidas pelo disposto nesta cláusula as simples mudanças ocasionais de serviços de armadores, agentes de navegação, importadores ou exportadores.

CAPITULO XI**Direitos sociais**Cláusula 106.^a**Segurança social e contribuições**

1 - A empresa bem como os trabalhadores abrangidos por este acordo, contribuirão obrigatoriamente para o regime aplicável de Segurança Social.

2 - As contribuições incidirão sobre as retribuições e com as taxas previstas na lei.

Cláusula 107.^a**Morte do trabalhador**

1 - Em caso de morte do trabalhador antes da reforma, a empresa pagará uma compensação às seguintes classes de pessoas, sucessivamente:

a) Viúva e filhos menores do falecido, ou maiores afectados por incapacidade absoluta para o trabalho, ou que, tendo menos de 25 anos de idade, sejam estudantes com aproveitamento, na proporção de metade para aquela e metade para estes;

b) Na falta da viúva, mas existindo pessoa que viva com o trabalhador em união de facto, terá esta os mesmos direitos que à viúva caberiam;

c) Ascendentes economicamente dependentes do falecido, e que disso façam prova idónea, em partes iguais;

d) Às pessoas referidas nas alíneas anteriores indicadas pelo falecido, validamente, e nas proporções indicadas por este.

2 - A compensação devida nos termos do número anterior é calculada nos seguintes termos:

a) Três meses de retribuição se o trabalhador tiver menos de dez anos de serviço;

b) Seis meses de retribuição se o trabalhador tiver mais de dez e menos de vinte anos de serviço;

c) Nove meses de retribuição se o trabalhador tiver mais de vinte e menos de trinta anos de serviço;

d) Doze meses de retribuição se o trabalhador tiver mais de trinta anos de serviço.

**JORNAL OFICIAL**

3 - O pagamento a que se refere o número anterior será efectuado no prazo de 30 dias após a comunicação formal do falecimento, acompanhada dos meios de prova que fundamentam a pretensão do reclamante.

4 - O tempo de serviço a que se referem as alíneas do n.º 2 será contado desde a data, devidamente comprovada, da admissão do trabalhador no sector portuário.

5 - A empresa poderá transmitir esta responsabilidade para companhia de seguros.

Cláusula 108.ª**Complemento do subsídio de doença**

1 - Durante o período de doença determinada pelos serviços médicos da Segurança Social, a empresa garantirá aos trabalhadores o pagamento dos primeiros dias de baixa que aquela não assegura.

2 - Nos casos de internamento hospitalar será atribuído um complemento até ao máximo de noventa dias seguidos ou interpolados. Nos restantes casos de doença comprovada o complemento abrangerá, por ano, um máximo de 30 dias seguidos ou interpolados, exceptuando-se os casos decorrentes de tuberculose, em que o complemento se prolongará até 180 dias.

3 - Para efeitos de cálculo dos complementos referidos no número anterior, considera-se retribuição do trabalhador: a remuneração mensal de base, as diuturnidades, a subvenção a que se refere a cláusula 61.ª e o subsídio de refeição em vigor.

4 - O complemento corresponde a um valor uniforme para todos os trabalhadores, independentemente da respectiva categoria profissional, equivalente a 20% da retribuição do trabalhador de base, calculada nos termos do n.º 3.

Cláusula 109.ª**Festa de natal**

Nos anos em que a empresa não tomar a iniciativa de organizar e financiar para os trabalhadores e respectivos familiares festa natalícia contribuirá para iniciativa idêntica, por parte do Sindicato, estabelecendo com este uma adequada participação nos respectivos custos, que terão suporte em documentos contabilisticamente aceites.

**JORNAL OFICIAL****CAPÍTULO XII****Acidentes de trabalho e doenças profissionais**Cláusula 110.^a**Regime geral e convencional**

1 - O regime aplicável aos acidentes de trabalho e às doenças profissionais dos trabalhadores portuários será o que se encontra previsto na respectiva legislação específica, nomeadamente no Código do Trabalho e respectiva regulamentação prevalecendo, porém, as estipulações convencionais constantes do presente acordo em tudo quanto este se mostre mais favorável para os sinistrados ou para os portadores de doença profissional.

2 - É obrigatória nos recibos da retribuição do trabalhador a menção expressa da empresa seguradora para a qual, à data da respectiva emissão, se encontre transferida a responsabilidade pelo risco correspondente a acidentes de trabalho, bem como o número da apólice respectiva.

Cláusula 111.^a**Caracterização**

1 - É acidente de trabalho, aquele que se verifique no local e no tempo de trabalho, bem como aquele que, estando correlacionado com a actividade profissional do trabalhador, ocorra fora do local de trabalho ou do tempo de trabalho, de que resulte, directa ou indirectamente, lesão corporal, perturbação funcional ou doença, ocasionando redução na capacidade de trabalho ou de ganho, ou a morte.

2 - Consideram-se compreendidos na definição a que se refere o número anterior os acidentes que se verifiquem entre os locais de trabalho e quaisquer instalações da entidade empregadora; nos intervalos de descanso e antes ou depois dos períodos de trabalho, enquanto os trabalhadores permaneçam nos locais de trabalho, disponíveis para trabalhar em instalações da entidade empregadora ou do porto; no local de pagamento da retribuição enquanto o trabalhador aí permanecer para esse efeito; na execução de serviços espontaneamente prestados pelo trabalhador e de que possa resultar proveito económico para a entidade empregadora bem como de serviços determinados por esta ou por ela consentidos, ainda que prestados fora do local ou do tempo de trabalho; no local de trabalho quando no exercício do direito de reunião ou de qualquer actividade de representação dos trabalhadores; no local de trabalho, quando em frequência de acções de formação profissional ou, fora do local de trabalho, quando exista autorização da entidade empregadora para tal frequência; no local onde ao trabalhador deva ser prestada assistência ou tratamento por virtude do acidente ou de anterior acidente e enquanto aí permanecer para esses fins, e ainda os que ocorram no trajecto utilizado pelo trabalhador de e para a respectiva residência e durante o período de tempo gasto nesse trajecto, mesmo que com desvios efectuados por motivos atendíveis do

**JORNAL OFICIAL**

trabalhador, explicitando-se ainda como sendo considerados locais de trabalho para este efeito:

- a) entre a sua residência habitual ou ocasional, desde a porta de acesso para as áreas comuns do edifício ou para a via pública até quaisquer das instalações ou locais atrás referidos e vice versa;
- b) entre o local de trabalho e o local de refeições;
- c) entre o local onde, por determinação da entidade empregadora ou de seu representante, ou por qualquer destes consentido, preste qualquer serviço relacionado com a sua actividade profissional e o local ou as instalações que integrem o seu local normal de trabalho.

Cláusula 112.^a**Responsabilidade e reparação**

1 - A empresa é, por força da lei e do disposto neste acordo responsável pela reparação dos efeitos decorrentes de acidentes de trabalho ou doença profissional, devendo celebrar contrato de seguro e contribuir, quanto ao risco de doenças profissionais, para o sistema de protecção social respectivo, sendo-lhe exigível assegurar ao sinistrado, logo que tenha conhecimento do acidente, os imediatos e indispensáveis socorros médicos e farmacêuticos, bem como o transporte mais adequado ao seu estado físico.

2 - A reparação a que se refere o número anterior compreende todas as situações laborais geradoras de incapacidade temporária absoluta ou parcial, bem como de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual ou para todo e qualquer trabalho e ainda as situações de incapacidade permanente parcial, conferindo ao sinistrado ou ao portador de doença profissional o direito, quer às indemnizações e pensões calculadas nos termos previstos na lei e neste acordo em função da retribuição global ilíquida efectiva do trabalhador, quer às adequadas prestações de natureza médica cirúrgica, farmacêutica, hospitalar, termal, de enfermagem, de reabilitação funcional, de hospedagem, transportes para observação, tratamento ou comparência a actos judiciais e a quaisquer outras, seja qual for a sua forma, que se mostrem necessárias ou convenientes e adequadas ao restabelecimento do estado de saúde e da capacidade de trabalho ou de ganho do trabalhador afectado por elas, bem como à sua recuperação para a vida activa, nomeadamente a assistência psíquica quando se mostre necessária, o fornecimento de aparelhos de prótese, ortótese e ortopedia de que careça por força do acidente e à sua correcção, compensação, reparação ou substituição quando justificadas pelo uso ou desgaste normais.

3 - O trabalhador a quem foi atribuída pensão vitalícia por incapacidade parcial permanente receberá o respectivo montante independentemente da retribuição a que tiver direito se continuar a trabalhar.

**JORNAL OFICIAL**

4 - Sem prejuízo de outras especificidades legais mais favoráveis ao trabalhador, o montante da indemnização ou da pensão devida ao trabalhador sinistrado ou afectado de doença profissional corresponderá, no limite, a quantificar em função das respectivas situações, ao valor da retribuição líquida auferida por aquele ou a 70% da respectiva retribuição global ilíquida efectiva, consoante o que se mostrar mais favorável, considerando-se como retribuição diária a 21.^a parte da quantia mensal recebida.

5 - O montante segurável por trabalhador deverá corresponder à retribuição líquida a que aludem as cláusulas 57.^a a 67.^a do presente acordo, considerando-se retribuição diária a 21.^a parte da quantia assim recebida.

6 - Sempre que entrar em vigor nova tabela salarial, a empresa garantirá aos trabalhadores acidentados ou portadores de doença profissional causadora de incapacidade de trabalho ou de ganho o pagamento da diferença que se verificar entre a retribuição líquida auferida à data do acidente ou doença e aquela que tiver passado a vigorar.

7 - Os trabalhadores obrigam-se a entregar à empresa as prestações que a título de férias, subsídio de férias e de Natal, receberem das entidades responsáveis nas situações de incapacidade para o trabalho, desde que tenham já recebido essa importância por inteiro ou na proporcionalidade que lhes competir.

8 - Verificando-se morte por acidente o montante respeitante às férias e aos subsídios de férias e de Natal será considerado no cômputo dos doze meses anteriores, para efeitos de cálculo de retribuição mensal.

9 - As indemnizações por danos sofridos pelos bens do trabalhador, designadamente vestuário, calçado, óculos, relógios e utensílios de trabalho, serão da responsabilidade da empresa salvo se o dano for provocado por culpa grave do trabalhador.

10 - A participação por danos a que se refere o número anterior será obrigatoriamente efectuada, no termo do trabalho, à empresa pelo responsável pelas operações.

Cláusula 113.^a**Doenças profissionais**

1 - São consideradas doenças profissionais as que constam de listas oficiais e as que vierem a ser nelas incluídas.

2 - A lesão corporal, perturbação funcional ou doença não incluída na lista a que se refere o número anterior é indemnizável nos termos previstos neste acordo sempre que se prove ser consequência da actividade exercida e não represente o desgaste normal do organismo.

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 114.^a**Seguros especiais**

1 - Quando o trabalhador se deslocar em serviço da empresa para além do âmbito geográfico e profissional normais da sua actividade, será segurado por aquela pelo capital mínimo de € 75.000 em relação aos riscos de acidentes pessoais.

2 - Ocorrendo acidente com o veículo próprio do trabalhador ao serviço da empresa que determine perda do bónus de prémio de seguro, aquela será responsável pela respectiva compensação.

3 - Os trabalhadores directamente envolvidos no manuseamento de explosivos e munições serão para o efeito cobertos por seguro de acidentes de trabalho do quantitativo de € 15.000.

CAPÍTULO XIII**Comissão bipartida e tribunal arbitral**Cláusula 115.^a**Princípio geral**

As partes obrigadas pelo presente acordo comprometem-se a respeitar a letra e o espírito das normas que integram este AE e o respectivo Anexo e a envidar esforços recíprocos no sentido de resolver pelo diálogo expedito os diferendos resultantes do mesmo e da sua aplicação no mais curto espaço de tempo possível.

Cláusula 116.^a**Comissão bipartida**

1 - É instituída no porto da Horta e abrangendo os restantes portos das respectivas áreas, uma comissão bipartida, com competência para interpretar as disposições do presente acordo e do Anexo, integrar as suas lacunas e resolver as divergências de carácter técnico/operacional ou laboral derivadas de operações ou serviços.

2 - A comissão é composta por:

a) Dois representantes da empresa sendo um deles permanente e o outro do porto respectivo;

b) Dois representantes do sindicato sendo um deles permanente e outro do porto respectivo.

3 - A comissão reúne sempre que convocada por qualquer das partes interessadas, definindo em cada caso, previamente, o método de trabalho que adoptará.

**JORNAL OFICIAL**

4 - Na resolução de divergências de carácter operacional ou laboral, a decisão deve ser tomada no prazo máximo de quarenta e oito horas e deve, tanto quanto possível fundamentar-se em pareceres técnicos de entidades especializadas.

5 - A intervenção da comissão prevista no número anterior entende-se sempre sem prejuízo da continuação da operação ou serviço objecto da sua intervenção.

6 - A comissão delibera sempre, no mínimo, por maioria qualificada de três quartos dos presentes, tendo cada membro, individualmente, um voto.

7 - As pessoas que, em representação das partes devidamente convocadas, intervierem na comissão intitulando-se seus membros presumem-se agindo em mandato com representação, não sujeito a ratificação, e vinculam as entidades representadas, não sendo admissível prova em contrário; todavia e sempre que possível, apresentarão a respectiva credencial.

8 -As decisões da comissão tomadas de acordo com a lei têm os efeitos nela previstos, nomeadamente quanto a integração de lacunas e interpretação do presente acordo e do Anexo.

Cláusula 117.^a

Tribunal arbitral

1 - Sempre que a Comissão Paritária não obtenha decisão sobre o diferendo que lhe é submetido, qualquer das partes pode propor à outra a via da decisão arbitral.

2 - Obtido que seja o acordo das partes sobre a submissão a um tribunal arbitral, este será constituído ad hoc, designando cada parte um árbitro com formação jurídica e o terceiro será designado de comum acordo entre os árbitros de parte, podendo estes serem assessorados por técnicos familiarizados com a matéria controvertida.

CAPÍTULO XIV**Segurança, e saúde no trabalho**

Cláusula 118.^a

Segurança e saúde no trabalho

À promoção da segurança, e saúde no trabalho são aplicáveis as disposições da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro e respectivas alterações.

Cláusula 119.^a

Regulamento de segurança, higiene e saúde no trabalho

O Regulamento de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, subscrito pelos outorgantes do presente acordo de empresa em 4 de Março de 1999, considera-se parte integrante desta convenção colectiva de trabalho, com as adaptações decorrentes de legislação posterior.

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 120.^a**Equipamento de higiene e apoio**

Sempre que o primeiro outorgante, nos portos identificados na cláusula 3.^a, não disponha da totalidade ou de parte dos equipamentos sócio-profissionais a que se refere a alínea g) da cláusula 26.^a poderá recorrer, em regime de co-utilização, aos equipamentos existentes propriedade do segundo outorgante.

Cláusula 121.^a**Equipamentos individuais e colectivos de trabalho**

1 - Compete à empresa fornecer aos trabalhadores os equipamentos individuais e colectivos de protecção e segurança adequados à natureza das operações.

2 - Sempre que o equipamento referido no n.º 1 não for de utilização individual, deverá ser assegurada a sua higienização.

3 - As regras de utilização e substituição dos equipamentos colectivos e individuais serão objecto de regulamentação complementar a definir pelas partes.

Cláusula 122.^a**Controlo de alcoolemia**

Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE ficam sujeitos ao controlo de alcoolemia que vier a ser consagrado em regulamento específico a acordar entre as partes, cuja entrada em vigor terá lugar após a sua aprovação nos termos da lei.

Cláusula 123.^a**Representantes dos trabalhadores para a segurança, e saúde no trabalho**

1 - Atenta a dispersão geográfica das actividades da empresa haverá um representante dos trabalhadores do efectivo e outro suplente em cada um dos portos identificados na cláusula 3.^a.

2 - Para os efeitos do que dispõe, o n.º 9 do artigo 15.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, a empresa celebrará acordos adequados com a APTO, SA.

Cláusula 124.^a**Livro de registo**

A empresa deve manter um registo, em livro próprio, das consultas, respectivas respostas e propostas a que se referem os n.ºs 1 e 4 do artigo 18.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro.

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 125.^a**Formação dos representantes dos trabalhadores**

A empresa assegurará formação adequada aos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, a que se refere o n.º 1 da cláusula 126.^a.

CAPÍTULO XV**Formação profissional**Cláusula 126.^a**Princípio geral**

1 - À formação profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente AE são aplicáveis as disposições constantes dos artigos 130.º a 134.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

2 - Independentemente do recurso a empresas especializadas, que deverão ser certificadas, a OPERTRI, nos aspectos da formação profissional relacionados com as cargas e descargas socorrer-se-á, na medida do possível, de trabalhadores do respectivo quadro que revelem conhecimentos práticos para o efeito.

CAPÍTULO XVI**Quotização sindical**Cláusula 127.^a**Quotização sindical e mapas de quadros de pessoal**

1 - O sindicato comunicará directamente à empresa o montante e as bases de incidência da quota sindical em vigor, para efeitos de desconto aos trabalhadores, e posterior remessa.

2 - Os montantes descontados serão entregues ao Sindicato, até ao dia dez do mês seguinte àquele a que respeitam, acompanhados dos mapas próprios por aquele fornecidos ou por registo informático de teor idêntico.

3 - Consideram-se válidas, à data da entrada em vigor do presente acordo, as declarações dos trabalhadores já em poder da empresa, autorizando a dedução da quotização.

4 - Para os efeitos do que dispõem os n.ºs 1 e 2 os novos filiados no Sindicato terão de entregar à empresa a declaração de autorização da dedução da quota.

**CAPÍTULO XVII****Exercício da actividade sindical na empresa**Cláusula 128.^a**Acção sindical na empresa**

Os trabalhadores e o Sindicato têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de membros da Direcção, delegados sindicais, representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho e para a formação profissional e membros de comissões bipartidas.

Cláusula 129.^a**Direito de afixação e informação sindical**

Os trabalhadores e o Sindicato referidos na cláusula anterior têm o direito de afixar nos locais de trabalho, em espaço apropriado, para o efeito reservado pela empresa, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da realização normal do trabalho.

Cláusula 130.^a**Reuniões de trabalhadores**

1 - As reuniões de trabalhadores, bem como as convocadas pelo sindicato, far-se-ão fora do horário normal de trabalho podendo, porém, ter lugar durante os períodos normais de trabalho quando as circunstâncias o justificarem e desde que não ultrapassem os limites máximos previstos na lei, sempre com salvaguarda dos serviços de natureza urgente.

2 - As reuniões de trabalhadores a que se refere o número anterior podem ser convocadas pelos delegados sindicais ou pela direcção do Sindicato outorgante deste AE.

Cláusula 131.^a**Identificação dos representantes sindicais**

O Sindicato obriga-se a comunicar à empresa e a afixar nos locais a que se refere a cláusula 131.^a os nomes dos representantes sindicais a que se refere a cláusula 130.^a, bem como as eventuais alterações intercalares dos mesmos.

Cláusula 132.^a**Crédito de horas dos membros da direcção**

1 - Sem prejuízo do que dispõe o número seguinte, os membros da direcção, para o exercício da respectiva actividade sindical dispõem, por mês, do crédito de horas fixado na lei.

2 - Não contam para o crédito de horas a que se refere o número anterior as reuniões realizadas com a empresa, com a APTO, S.A. e com os diferentes departamentos do Governo Regional bem como os tempos de deslocação correspondentes.

3 - O disposto nos números anteriores, incluindo faltas justificadas no exercício de funções sindicais, não prejudica o direito à retribuição que aqueles membros perceberiam se estivessem a trabalhar.

Cláusula 133.^a**Serviços mínimos**

1 - Nos termos e para os efeitos do que dispõem a alínea g) do artigo 492.º e os n.ºs 1 do artigo 538.º, ambos do Código do Trabalho, os serviços mínimos, durante o período de greve, serão assegurados nos termos dos números seguintes.

2 - Para os efeitos do que dispõe o n.º 7 do supracitado artigo 538.º, o Sindicato signatário designará, por navio, até quarenta e oito horas antes do início do período de greve, os trabalhadores seus representados do efectivo do porto, em número, categorias profissionais e funções especializadas correspondentes a uma equipa completa tal como constituída em condições normais.

3 - São tidas como necessidades sociais impreteríveis, que o Sindicato e os trabalhadores a que se referem os números anteriores ficam obrigados a assegurar, os seguintes:

- a) Medicamentos e equipamento hospitalar;
- b) Tubos de oxigénio e outros para uso hospitalar;
- c) Alimentos para crianças e/ou que corram o risco de deterioração, quando não transportados em câmaras ou contentores frigoríficos;
- d) Gado vivo à descarga;
- e) Encomendas postais;
- f) Equipamento para as forças militares, policiais e protecção civil.

**JORNAL OFICIAL**

4 - A prestação de serviços mínimos decorrerá no período normal diário de trabalho, não podendo ser fixados ritmos de trabalho.

5 - Tratando-se de carga transportada em contentores só haverá desconsolidação e entrega dos volumes abrangidos pelas alíneas do n.º 3.

6 - As cargas que necessitem de baldeação, transbordo e/ou transshipment para satisfação das necessidades a que se refere o n.º 3, serão reestivadas nos mesmos locais.

7 - Para satisfação do que dispõe o n.º 2 o Sindicato será obrigatoriamente informado por escrito até setenta e duas horas antes do início do período de greve sobre a carga a movimentar nos termos dos números anteriores, com suporte na apresentação de manifestos, listas e planos de localização da carga a bordo.

8 - Não cabe aos trabalhadores portuários abrangidos pelo presente AE assegurar serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e instalações.

CAPÍTULO XVIII**Violação do AE**Cláusula 134.^a**Violação do AE**

1 - A infracção culposa das disposições do presente AE por parte da empresa serão punidas nos termos da lei geral e da específica do sector.

2 - O trabalhador que infringir as normas deste acordo fica sujeito a acção disciplinar.

3 - O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de as partes lesadas recorrerem aos tribunais.

CAPÍTULO XIX**Disposições finais e transitórias**Cláusula 135.^a**Remissão para a lei**

1 - Em tudo quanto neste acordo for omissa são aplicáveis as disposições legais supletivas vigentes, sem prejuízo da intervenção da comissão e do tribunal previstos no capítulo XIII deste acordo.

2 - As remissões que no presente AE se fazem para a lei geral ou para a legislação em vigor entendem-se como feitas para o Código do Trabalho, legislação complementar e legislação específica do sector.

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 136.^a**Antiguidade no sector**

Para os efeitos do que dispõe a presente convenção colectiva de trabalho, a antiguidade dos trabalhadores considera-se reportada ao ano de admissão no sector portuário.

Cláusula 137.^a**Reintegração de trabalhadores declarados inválidos**

Os trabalhadores que em data posterior a 1 de Janeiro de 1995 tenham requerido a reforma por invalidez e que, tendo sido declarados inválidos, venham a ser posteriormente considerados aptos para o trabalho por iniciativa da Segurança Social, serão automaticamente reintegrados no quadro da empresa e no efectivo do porto.

Cláusula 138.^a**Integração em níveis de qualificação**

Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo da empresa consideram-se integrados nos seguintes níveis de qualificação:

2. Quadros médios:

2.2. Técnicos de produção e outros.

Superintendente.

4. Profissionais altamente qualificados:

4.2. Produção.

Conferentes;

Operadores de Equipamento.

5. Profissionais qualificados:

5.3. Produção.

Trabalhadores de base.

Cláusula 139.^a**Substituição do AE**

1 - O presente acordo de empresa revoga, sucede e substitui, na íntegra, o AE publicado no *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 15, de 8 de Junho de 2006.

**JORNAL OFICIAL**

2 - Por vontade expressa das partes e independentemente da respectiva publicação, o presente acordo de empresa produz efeitos e tem aplicação prática a partir do dia 1 de Janeiro de 2011.

Cláusula 140.^a

Maior mobilidade

Os Outorgantes reconhecem, para todos os efeitos, a natureza globalmente mais favorável do presente AE, relativamente ao anterior instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, identificado no n.º 1 da cláusula anterior.

Cláusula 141.^a

Igualdade e não discriminação

As partes declaram que, no âmbito da aplicação do presente AE, respeitarão as disposições do Código do Trabalho em matéria de igualdade e não discriminação.

Cláusula 142.^a

Número de empregadores e de trabalhadores abrangidos

O presente AE abrange a empresa celebrante e os trabalhadores referidos no n.º 1 da cláusula 10.º, no total de 21. Ocasionalmente poderão ser contratados trabalhadores a termo.

Anexo ao AE

AE entre a OPERTRI – Sociedade de Operações Portuárias, Lda. e o SINPCOA – Sindicato dos Trabalhadores Portuários do Grupo Central e Ocidental dos Açores.

CAPÍTULO I**Aplicação e âmbito de intervenção profissional**

Cláusula 1.^a

Aplicação geral

1 - O presente Anexo, que constitui parte integrante do AE aplica-se a todos os trabalhadores portuários a que se refere a cláusula 1.^a daquela convenção colectiva, salvo eventuais exclusões devidamente expressas num e noutro documento.

2 - Para efeitos de definição do âmbito de aplicação geral deste Anexo, o trabalho portuário define-se como trabalho a bordo, trabalho em terra e conferência.

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 2.^a**Aplicação específica**

1 - Nenhuma operação portuária, legalmente caracterizada como tal, pode ser realizada sem a intervenção de trabalhadores nos termos do AE e deste Anexo.

2 - Aos trabalhadores a que se refere o n.º 2 da cláusula 11.^a do AE, salvaguardadas disposições nele contidas bem como no presente Anexo, não é exigível o desempenho de tarefas ou funções diferentes das que se encontram convencionalmente estabelecidas.

3 - Os trabalhadores a que se refere o número anterior têm prioridade sobre os trabalhadores a que se referem os n.ºs 3 e 4 da cláusula 11.^a do AE, na colocação e no desempenho das funções de superintendente e de tarefas da área profissional de que são oriundos.

Cláusula 3.^a**Trabalho a bordo**

O trabalho a bordo define-se como aquele que é prestado em quaisquer navios ou embarcações e integra, nomeadamente, a estiva e desestiva, peagem e despeagem e serviços complementares dos atrás mencionados, em particular cargas e descargas de mercadorias sólidas – a granel, contentorizadas, unitizadas ou soltas – líquidas ou liquefeitas, correio, bagagem, peixe congelado, manobras com quaisquer tipos de máquinas, incluindo as de sucção, pórticos, gruas de bordo e flutuantes, guindastes, guinchos, condução de veículos a bordo, coser sacaria e apanha de derrames para aproveitamento de cargas, arrumação de madeiras ou paletes, limpeza de tanques e de porões, quando o aproveitamento de carga assim o exigir.

Cláusula 4.^a**Trabalho em terra**

O trabalho em terra define-se como aquele que é prestado em todas as áreas sob jurisdição da autoridade portuária, nos cais, terraplenos, parques de contentores, terminais e armazéns, envolvendo a carga, descarga, manuseamento, arrumação e operações complementares com mercadorias sólidas – a granel, contentorizadas, unitizadas ou soltas – e líquidas ou liquefeitas, correio, bagagem e peixe congelado, manobras com quaisquer tipos de máquinas, incluindo as de sucção, pórticos, gruas, guindastes, condução de veículos enquanto carga, arrumação de madeiras ou paletes.

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 5.^a**Conferência**

1 - O trabalho de conferência, que se realiza indistintamente a bordo ou em terra, abrange as tarefas seguintes: Conferência, contagem, controlo de quotas de distribuição das cargas por destinos, pesagem e assistência e controlo de pesagens, colheita de amostras, verificação de temperaturas, medição de espaços vazios, verificação de selos de segurança, medição e cubicagem, recepção e entrega de cargas, elaboração de notas descritivas de operações por períodos e de relatórios de avarias, de planos gerais e parciais de arrumação e estiva de volumes nos meios de transporte, passagem de senhas e ou guias de acompanhamento, preenchimento de guias da alfândega autorizando o trânsito de veículos e passagem de folhas de descarga para a alfândega, elaboração de relatórios de avarias, faltas e reservas de mercadorias e ou unidades de transporte, requisição e distribuição de cargas e meios operacionais durante as operações, colaboração na organização e planificação prévia e controle das operações de carga e descarga, movimentação de documentos aduaneiros e portuários e apresentação de relatório final de operações.

2 - Na execução das atribuições que lhes forem cometidas os conferentes poderão utilizar indistintamente as vias fotográficas, escrita e informática, particularmente com o recurso a computadores, na pré-recepção, recepção e entrega de carga e sua localização.

CAPÍTULO II**Categorias e classes profissionais e definição de funções**Cláusula 6.^a**Categorias e classes profissionais**

As categorias profissionais dos trabalhadores portuários abrangidos pelo presente Anexo são as definidas na cláusula 12.^a do acordo, sendo a sua intervenção nas operações definida no Capítulo IV deste anexo.

Cláusula 7.^a**Superintendente**

1 - O superintendente é o trabalhador que superiormente dirige, orienta e coordena os serviços abrangidos pelo disposto nas cláusulas 3.^a, 4.^a e 5.^a deste Anexo, de acordo com orientações definidas pela entidade empregadora.

2 - O superintendente terá a seu cargo a execução das funções seguintes:

- a) Dirigir e orientar os serviços, garantir uma gestão eficaz das equipas de trabalho e dos equipamentos, promovendo esforços para a optimização das operações;

**JORNAL OFICIAL**

- b)* Intervir no planeamento das operações portuárias a efectuar e propor alterações no seu decurso;
- c)* Assegurar a afectação de equipamentos e ferramentas adequados às operações e controlar as respectivas existências e manutenção;
- d)* Diligenciar pela resolução de problemas que possam afectar o normal decorrer das operações;
- e)* Elaborar as escalas de trabalho, afectando os trabalhadores aos diferentes serviços a realizar e, nos termos do AE e deste Anexo transmitir-lhes a afectação à prestação do trabalho suplementar;
- f)* Manter contactos com os oficiais de bordo e representantes da empresa para desenvolvimento do plano prévio de operações e acções posteriores;
- g)* Organizar em conjunto com os serviços internos da empresa os serviços que de si dependam, em ordem a fornecer os elementos indispensáveis aos processos de avarias e reclamações;
- h)* Estabelecer a ligação entre a empresa e a autoridade portuária e outras durante as operações e em problemas a elas inerentes;
- i)* Fazer as marcações e requisições de pessoal, serviços, cais e material da autoridade portuária;
- j)* Colaborar no estudo de planos de carga e de manifestos em ordem a determinar o pessoal e meios a requisitar;
- k)* Transmitir aos seus subordinados hierárquicos as instruções respeitantes às operações e assegurar a sua correcta execução;
- l)* Fazer o fecho dos serviços juntamente com os funcionários designados para o efeito pela empresa em confronto com os documentos elaborados pelos conferentes, com os documentos provenientes da autoridade portuária, Alfândega ou de outros organismos que venham a ser determinados pelas vias competentes;
- m)* Elaborar relatórios com o parecer, sugestões e comentários sobre as operações e outros serviços que de si dependam;
- n)* Controlar e programar a utilização de veículos e a afectação de máquinas necessárias às operações;
- o)* Zelar pelo cumprimento das regras de segurança e saúde nos locais de trabalho.

Cláusula 8.^a**Funções do trabalhador de base**

1 - O trabalhador de base de estiva desempenha, nomeadamente, as seguintes funções a bordo:

- a) Estiva e desestiva de qualquer tipo de cargas, bem como execução de serviços complementares;
- b) Execução de tarefas relacionadas com a movimentação de graneis sólidos, nomeadamente engate e desengate, ligação, vazamento e assistência aos equipamentos utilizados;
- c) Execução de tarefas relacionadas com a movimentação de graneis líquidos, nomeadamente montagem, desmontagem e instalação de mangueiras, abertura e fecho de válvulas, tendo em conta a segurança adequada a estas operações;
- d) Peagem e despeagem e arrumação de material sob as ordens do comandante do navio, nos termos da legislação em vigor e das normas de exploração do porto;
- e) Reparar embalagens, coser sacaria e apanhar derrames para aproveitamento de cargas;
- f) Movimentação e arrumação de mantimentos e sobressalentes, conforme o preceituado na lei e quando solicitado;
- g) Movimentação e arrumação de correio e bagagem, quando solicitado;
- h) Arrumação de madeiras de estiva e paletes;
- i) Abertura e fecho de porões com escotilhas e tampões ou quando protegidos por encerados, quando solicitado;
- j) Limpeza de tanques e porões para aproveitamento da carga;
- k) Operar com quaisquer tipos de aparelhos para movimentação horizontal e vertical das cargas e de sucção.

2 - O trabalhador de base de estiva desempenha, nomeadamente, as seguintes funções em terra:

- a) Lingagem, deslingagem e movimentação de mercadorias, utensílios e equipamentos, bem como a sua arrumação e resguardo;

**JORNAL OFICIAL**

- b) Execução de tarefas relacionadas com a movimentação de graneis sólidos e líquidos, nomeadamente engate e desengate, ligação, vazamento e assistência aos equipamentos utilizados;
- c) Abertura, fecho, selagem e pesagem de volumes de carga sujeitos a exames prévios ou outros processos de fiscalização aduaneira, quando solicitado;
- d) Consolidação, desconsolidação, arqueamento, cintagem e selagem de contentores, paletes e qualquer outro tipo de embalagem ou carga que o exija;
- e) Peagem e despeagem de mercadorias em contentores e veículos;
- f) Reparar embalagens, coser sacaria e apanhar derrames para aproveitamento da carga;
- g) Movimentação de mantimentos e sobressalentes, conforme o preceituado na lei e quando solicitado;
- h) Movimentação e arrumação de correio e bagagem, quando solicitado;
- i) Arrumação e lingagem de madeira de estiva e paletes;
- j) Operar com quaisquer tipos de aparelhos para movimentação horizontal e vertical das cargas e de sucção.

3 - Independentemente de as operações decorrerem a bordo ou em terra, os trabalhadores de base da estiva, quando necessário e devidamente preparados profissionalmente e sem prejuízo de executarem as atribuições definidas nos números anteriores, desempenharão as seguintes funções especializadas:

- a) Operador de equipamentos – conduz veículos automóveis, enquanto carga e outros veículos; conduz e opera todo o equipamento de movimentação horizontal e vertical, de transporte contínuo e de sucção de cargas, efectuando também as respectivas manobras; zela pela limpeza, manutenção e conservação das máquinas que lhe estejam atribuídas, devendo comunicar de imediato qualquer avaria, deficiência ou acidente das mesmas;
- b) Portaló – indica ao operador de equipamentos e aos trabalhadores, por meio de sinais, a movimentação das lingadas; colabora com os operadores de equipamentos na preparação dos paus de carga; orienta a circulação de veículos automóveis, enquanto carga.

4 - O trabalhador de base de conferência desempenha, nomeadamente, as seguintes funções na conferência:

- a) Assegura os serviços de conferência, à carga e descarga, recepção e entrega, paletização, contentorização e em operações com outras unidades de transporte, bagagem e correio, assegurando-se da sua perfeita identificação;

**JORNAL OFICIAL**

- b) Distribui as cargas de acordo com as quotas, os destinos e as instruções recebidas, bem como medir e obter a cubicagem dos volumes e espaços vazios;
- c) Confere directamente ou através de livros “chefe”, manifestos, conhecimentos de embarque e lista de carga;
- d) Passa folhas de descarga para a Alfândega, autentica as correspondentes fotocópias necessárias ao acompanhamento dos veículos transportadores das mercadorias, copia manifestos, elabora relatórios e notas de faltas, avarias e ocorrências no decurso das operações e com elas relacionadas;
- e) Subscrive os manifestos, conhecimentos de embarque ou listas de carga com os resultados da conferência, sempre que estas substituam ou não as folhas de descarga da Alfândega para todos os efeitos;
- f) Elabora o plano de carga total e por porções e/ou células, notas diárias, por períodos, de cargas movimentadas, paragens, pessoal e material utilizados;
- g) Colhe os elementos necessários aos cálculos relativos ao prosseguimento das operações, fundamentando a sua opinião sobre estas;
- h) Colhe o resultado das pesagens efectuadas, relacionar avarias, faltas e deficiências apresentadas pela carga;
- i) Procede à colheita de amostras de mercadorias, quando solicitadas;
- j) Anota paragens de serviço e faltas dos veículos transportadores, bem como recebe e colecciona guias de acompanhamento e talões de pesagem;
- k) Verifica e anota as avarias das unidades de transporte de carga, sua localização, recepção e entrega anota a inviolabilidade e o número dos selos dos contentores;
- l) Nas recepções e entregas, verifica as temperaturas das mercadorias e dos contentores frigoríficos, indicando aos serviços técnicos as temperaturas de manutenção;
- m) Preenche talões de conferência;
- n) Passa senhas ou recibos de entrega e recepção de cargas, com identificação dos meios de transporte, mercadorias, volumes e pesos, incluindo em graneis e peixe congelado;
- o) Recolhe pesos e números de volumes movimentados em período de tempo pré determinado com vista à obtenção de índices de produtividade.
- p) Transmite ao superintendente ou outro representante hierárquico da empresa toda a documentação e assegura o fecho do navio ou serviço que lhe foi confiado;
- q) Coadjuva ou substitui o superintendente nos seus impedimentos, sempre que determinado pela empresa.

**JORNAL OFICIAL****CAPÍTULO III****Carreira, progressão, formação profissional e acesso ao sector**Cláusula 9.^a**Carreira profissional**

1 - Os trabalhadores a que se refere o n.º 2 da cláusula 11.^a do AE consideram-se todos no topo da carreira profissional.

2 - Os trabalhadores a que se refere o n.º 3 da cláusula 11.^a do AE, estão integrados na categoria profissional de trabalhador de base a que correspondem os níveis III e II antes de atingirem o topo da carreira (Nível I), ficando sujeitos a progressão nos termos da cláusula seguinte.

3 - Os trabalhadores a que se refere o n.º 4 da cláusula 11.^a do AE, estão sujeitos a carreira profissional específica, com os níveis de progressão referidos nos n.ºs 1 e 2 da cláusula seguinte.

Cláusula 10.^a**Progressão na carreira**

1 - Nos termos e para os efeitos do n.º 2 da cláusula anterior, a carreira profissional dos trabalhadores a que se refere o n.º 3 da cláusula 11.^a do AE, obedecerá à progressão seguinte:

- a) Nível III e II, nos termos do número seguinte;
- b) Nível I, topo da carreira, com prioridade no acesso a acções de formação profissional e designação para superintendente sem prejuízo do disposto na cláusula 13.^a. Deste Anexo.

2 - A progressão na carreira e os tempos de permanência nos níveis respectivos dos trabalhadores abrangidos pelo número anterior, são os seguintes:

Níveis	Tempos de permanência
I	36 meses
II	48 meses

3 - Nos termos e para os efeitos do n.º 3 da cláusula anterior, a carreira profissional dos trabalhadores a que se refere o n.º 4 da cláusula 11.^a do AE, obedecerá à progressão seguinte:

- a) Nível V, durante 12 meses, após o período de formação profissional de admissão;

**JORNAL OFICIAL**

b) Níveis IV a II, durante nove anos, nos termos fixados no número seguinte, após o cumprimento do que dispõe a alínea anterior e até atingirem o topo da carreira;

c) Nível I, topo da carreira, antes de formação específica para o desempenho e designação para funções de superintendente.

4 - A progressão na carreira e os tempos de permanência nos níveis respectivos dos trabalhadores abrangidos pelo número anterior, são os seguintes:

Níveis	Tempos de permanência
I	Topo de Carreira
II	48 meses
III	36 meses
IV	24 meses
V	12 meses

Cláusula 11.^a

Polivalência

Os trabalhadores dos níveis referidos no n.º 4 da cláusula anterior desempenharão, indistintamente, todas as tarefas a que se referem as cláusulas 3.^a, 4.^a e 5.^a deste Anexo, desde que tenham frequentado e obtido aproveitamento nas acções de formação profissional correspondente.

Cláusula 12.^a

Afectação e promoções

1 - Os trabalhadores a que se refere o n.º 2 da cláusula 11.^a do AE têm prioridade na afectação ao desempenho temporário das funções de superintendente, bem como na respectiva promoção àquela categoria profissional.

2 - Os trabalhadores a que se refere o n.º 3 da cláusula 11.^a do AE seguir-se-ão aos identificados no número anterior na ordem de prioridade.

3 - Não haverá afectações nem promoções à categoria de superintendente dos trabalhadores a que se reporta o n.º 4 da cláusula 11.^a do AE, a menos que não existam trabalhadores enquadráveis nos números anteriores ou se mostrem indisponíveis.

4 - A designação dos superintendentes cabe à empresa, com preferência e sequencialmente pelos níveis seguintes.

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 13.^a**Formação profissional**

1 - Nenhum trabalhador poderá ingressar na profissão de trabalhador portuário, mesmo que a título de prestação de trabalho a termo certo, sem prévia formação profissional com certificação, para o exercício das funções de trabalhador polivalente de base, tal como definidas nos n.ºs 1, 2 e 4 da cláusula 8.^a deste Anexo.

2 - Nenhum trabalhador terá acesso ao nível de progressão seguinte se tiver recusado a frequência ou se não tiver obtido aproveitamento nas acções de formação profissional de especialização que lhe tiverem sido facultadas pela empresa.

3 - A inexistência ou a falta de vagas nas acções de formação profissional de especialização não constituem, por si só impedimento de acesso ao nível seguinte.

Cláusula 14.^a**Preenchimento de vagas**

1 - No preenchimento de vagas no efectivo de cada um dos portos a que se refere a cláusula 3.^a do AE, terão prioridade os trabalhadores com contratos a termo, que tenham satisfeito os requisitos enunciados na cláusula 24.^a do AE e obtido certificação nas acções de formação profissional de acesso à profissão e revelado diligência e assiduidade ao trabalho.

2 - A prioridade a que se refere o número anterior é igualmente aplicável à substituição de trabalhadores do efectivo dos portos nos seus impedimentos.

CAPÍTULO IV**Realização das operações – afectação de trabalhadores**Cláusula 15.^a**Princípio geral**

1 - A afectação dos trabalhadores portuários à realização das operações terá em conta o disposto nas cláusulas 29.^a e 30.^a do AE e neste Anexo.

2 - A afectação dos trabalhadores às equipas constituídas por determinação da empresa terá em consideração, relativamente a cada porto, as disposições da lei, do AE e deste Anexo.

3 - Atentas as condições específicas dos portos da Horta, São Roque do Pico e Velas de São Jorge, a afectação mínima de trabalhadores às operações a realizar corresponderá sempre ao efectivo fixado no n.º 2 da cláusula 10.^a do AE.

**JORNAL OFICIAL**Cláusula 16.^a**Afectação do superintendente**

- 1 - Nos termos e para os efeitos do que dispõe o n.º 2 da cláusula 29.^a do AE, ao superintendente cabe, em cada porto a que se refere a cláusula 3.^a, a orientação de todo o trabalho.
- 2 - O superintendente hierarquiza o quadro permanente da empresa, bem como os trabalhadores contratados a termo, quando existam.
- 3 - A empresa terá ao seu serviço um superintendente em cada porto.

Cláusula 17.^a**Afectação de trabalhadores de base**

- 1 - A afectação de trabalhadores de base às operações terá, obrigatoriamente, em conta o disposto no n.º 3 da cláusula 29.^a e o n.º 2 da cláusula 30.^a do AE.
 - 2 - Por forma, a garantir a segurança dos trabalhadores e das operações de carga/descarga de navios nos quais haja lugar à movimentação vertical ou horizontal de mercadorias, a empresa deverá designar um portaló quando exigível.
 - 3 - Por forma, a garantir a segurança das mercadorias será afectado um trabalhador de base para conferir sempre que sejam exigíveis funções previstas no n.º 4 da cláusula 8.^a deste Anexo.
 - 4 - Em situações de incêndio, inundação ou água aberta e trabalho em frigoríficos a temperaturas iguais ou inferiores a 0.º C, a afectação de trabalhadores terá em consideração que eles não permaneçam mais de uma hora seguida naquele ambiente, podendo retomar o trabalho passada uma hora, após revezamento entre si.
 - 5 - A cada máquina de movimentação horizontal ou vertical será afectado um operador de equipamentos com adequados conhecimentos profissionais.
- Nas operações de carga e descarga de graneis sólidos, assim como nas gruas e nos pórticos, a ocupação contínua do operador não poderá ser superior a um período de quatro horas consecutivas, podendo retomar estas actividades passada uma hora, após revezamento com o portaló.

Cláusula 18.^a**Situações especiais**

- 1 - A peação e despeação de cargas a bordo será sempre executada pelas tripulações dos navios, a menos que requerida à empresa.

**JORNAL OFICIAL**

2 - As condições de prestação e de retribuição do trabalho nas cargas e descargas de navios de peixe congelado, nos portos a que se refere a cláusula 3.^a do AE, constará de Protocolo específico a acordar localmente.

3 - Para os efeitos do número anterior dão-se por inteiramente reproduzidas as Actas das reuniões de 16 de Fevereiro de 1996 e de 21 de Junho, ambas do ano de 1996, bem como posteriores actualizações de carácter retributivo.

CAPÍTULO V**Índices de retribuição**Cláusula 19.^a**Enquadramento em índices de retribuição**

1 - Os trabalhadores a que se refere o n.º 2 da cláusula 11.^a do AE enquadram-se nos seguintes índices de retribuição:

Categorias	Níveis	Índices de Retribuição
Superintendente	-	1,125
Trabalhador de Base	I	1,00

2 - Os trabalhadores a que se refere o n.º 3 da cláusula 11.^a do AE enquadram-se nos seguintes índices de retribuição antes de atingirem o Nível I referido no número anterior:

Categorias	Níveis	Índices de Retribuição
Trabalhador de Base	II	0,85
	III	0,75

3 - Os trabalhadores a que se refere o n.º 4 da cláusula 11.^a do AE enquadram-se nos seguintes índices de retribuição:

**JORNAL OFICIAL**

Categorias	Níveis	Índices de Retribuição
Superintendente	-	1,090
Trabalhador de Base	I	1,00
	II	0,80
	III	0,75
	IV	0,70
	V	r.m.m.g

4 - O índice de retribuição correspondente ao Nível V referido no número anterior será igual à retribuição mínima mensal garantida em vigor na Região.

Cláusula 20.^a

Enquadramento da retribuição do trabalho suplementar

1 - A partir de 2008 inclusive, a actualização anual da remuneração do trabalho suplementar será determinada pela percentagem que vier a ser acordada, para o efeito, pelos outorgantes.

2 - Aos trabalhadores portuários de base, independentemente do respectivo nível profissional, será aplicável a mesma remuneração do trabalho suplementar constante, respectivamente, das tabelas I e II.

CAPÍTULO VI**Tabelas salariais**

Cláusula 21.^a

Tabelas salariais

1 - As retribuições a que correspondem as categorias profissionais, os níveis e índices de retribuição a que se referem os n.ºs 1 e 2 da cláusula 20.^a constarão de tabela aditada ao presente Anexo (Tabela I).

2 - As retribuições a que correspondem as categorias profissionais, os níveis e índices de retribuição a que se refere o n.º 3 da cláusula 20.^a constarão de tabela aditada ao presente Anexo (Tabela II).



AE – Portos da Horta, São Roque do Pico e Velas de São Jorge

Tabela Salarial I

(A que se referem os n.ºs 2 e 3 da cláusula 11.ª do AE)

Em vigor desde 1.01.2010

SUPERINTENDENTE	TRABALHADOR DE BASE			
	Nível I	Nível II	Nível III	Nível IV

Retribuição Mensal Base

Mensal	1.280,83	1.138,52	967,74	853,89	740,04
--------	----------	----------	--------	--------	--------

Retribuição Diária Base

08/17	60,99	54,22	46,08	40,66	35,24
-------	-------	-------	-------	-------	-------

Trabalho Suplementar

DIAS ÚTEIS:

	82,34	73,19
18/24		
01/08	137,24	121,99
18/21	41,17	36,59
12/13	30,49	27,11
17/18	41,17	36,59
00/01	54,89	48,80

SÁBADOS, DOMINGOS e FERIADOS:

	137,24	121,99
08/17		
18/24	192,13	170,78
01/08	301,92	268,37
18/21	96,07	85,40
12/13	68,62	61,00
17/18	96,07	85,40
00/01	135,86	120,77

SUBSIDIO DE REFEIÇÃO		11,23
SUBSIDIO DE CARGAS NOCIVAS		9,28
SUBSIDIO DE GRANEL		1,44
SUBSIDIO DE FUNÇÃO	3,35	1,68
DIURNIDADES		26,67

(1) - Este horário não é praticável aos domingos e feriados



AE – Portos da Horta, São Roque do Pico e Velas de São Jorge

Tabela Salarial II

(A que se referem os n.º 4 da cláusula 11.ª do AE)

Em vigor desde 1.01.2010

SUPERINTENDENTE	TRABALHADOR DE BASE				
	NÍVEL I	NÍVEL II	NÍVEL III	NÍVEL IV	NÍVEL V

Retribuição Mensal Base

Mensal	842,07	772,54	618,03	540,78	502,15	498,75
--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

(*)

Retribuição Diária Base

08/17	40,10	36,79	29,43	25,75	23,91	23,75
-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

Trabalho Suplementar

DIAS ÚTEIS:

	54,13	49,66
18/24	54,13	49,66
01/08	90,22	82,77
18/21	27,07	24,84
12/13	20,06	18,40
17/18	27,07	24,84
00/01	36,09	33,11

SÁBADOS, DOMINGOS e FERIADOS:

	90,22	82,77
08/17	90,22	82,77
18/24	126,31	115,88
01/08	198,49	182,10
18/21	63,15	57,95
12/13	45,11	41,39
17/18	63,15	57,95
00/01	89,32	81,95

SUBSIDIO DE REFEIÇÃO	11,23
SUBSIDIO CARGAS NOCIVAS	9,28
SUBSIDIO DE GRANEL	1,44
SUBSIDIO DE FUNÇÃO	3,35 1,68
DIUTURNIDADES	12,99

(*) - Não pode ser inferior à retribuição mínima mensal garantida na Região

(1) - Este horário não é aplicável aos domingos e feriados

Horta, 29 de Abril de 2011.

Pela OPERTRI – Sociedade de Operações Portuárias, Lda *Carlos Manuel Castro Goulart*, presidente do conselho de gerência e *Luis Paulo de Oliveira Moraes*, gerente executivo. Pelo SINPCOA – Sindicato dos Trabalhadores Portuários do Grupo Central e Ocidental dos Açores, *Dionísio Manuel Correia da Silva Rocha*, presidente da Direcção e *Arlindo Manuel Ferreira Carapinha*, tesoureiro.

Entrado em 26 de Maio de 2011

**JORNAL OFICIAL**

Depositado na Direcção Regional do Trabalho, Qualificação Profissional e Defesa do Consumidor – Direcção de Serviços do Trabalho, em 2 de Junho de 2011, com o n.º 8, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho.

D.R. DO TRABALHO, QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E DEFESA DO CONSUMIDOR

Representantes dos Trabalhadores para a Segurança Higiene e Saúde no Trabalho n.º 4/2011 de 14 de Junho de 2011

Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local – Eleição dos Representantes dos Trabalhadores para a Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho na Câmara Municipal de Lagoa, realizada em 17 de Junho de 2010, de acordo com a convocatória publicada no *Jornal Oficial*, II Série, n.º 67, de 8 de Abril de 2010.

Efectivos:

- Manuela da Conceição Furtado Borges Correia;
- Emanuel Correia Batista.

Suplente:

- Manuel Augusto Barbosa Santos.

Registado em 27 de Maio de 2011, ao abrigo do n.º 2 do artigo 194.º do Regulamento (Anexo II) da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, sob o n.º 2.

HOSPITAL DE SANTO ESPÍRITO DE ANGRA DO HEROÍSMO, E.P.E.

Regulamento n.º 8/2011 de 14 de Junho de 2011

Por deliberação do Conselho de Administração do Hospital de Santo Espírito de Angra do Heroísmo, E.P.E.R., de 30 de Maio de 2011 e, após consulta prévia dos trabalhadores, através das suas organizações representativas, é aprovado, nos termos dos n.os 1 e 2 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de Agosto e do n.º 1 do artigo 99.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, o Regulamento de Horários de Trabalho do Hospital de Santo Espírito de Angra do Heroísmo, E.P.E.R., que se publica em anexo.

**JORNAL OFICIAL****Regulamento de Horários de Trabalho do
Hospital de Santo Espírito de Angra do Heroísmo, E.P.E.R.****CAPÍTULO I****Objecto, âmbito e princípios gerais****Artigo 1.º****Objecto e âmbito de aplicação**

1. O presente regulamento estabelece as regras e os princípios gerais em matéria de duração e organização do tempo de trabalho no Hospital de Santo Espírito de Angra do Heroísmo, E.P.E.R., adiante designado por HSEAH, EPER.

2. As normas constantes do mesmo são aplicáveis a todos os trabalhadores subordinados à disciplina e hierarquia dos serviços, independentemente do vínculo jurídico ou natureza das suas funções.

3. O regime instituído pelo presente regulamento aplica-se igualmente a outros colaboradores externos, com excepção daqueles cuja contrapartida económica seja calculada apenas com base no número de actos praticados.

Artigo 2.º**Período de funcionamento**

1. O período de funcionamento é o período de tempo diário durante o qual o HSEAH, EPER exerce a sua actividade de prestação de cuidados de saúde no âmbito da missão que lhe está cometida.

2. O HSEAH, EPER funciona permanentemente, vinte e quatro horas por dia, todos os dias do ano.

Artigo 3.º**Período de atendimento**

1. O período de atendimento é aquele durante o qual os serviços do HSEAH, EPER estão abertos ao exterior para a prestação directa de cuidados de saúde aos utentes ou para atender o público no âmbito dos serviços e actividades de apoio.

2. Nos serviços de prestação de cuidados, assim como em alguns serviços de apoio, o período de atendimento é igual ao período de funcionamento.

3. Nos serviços de apoio clínico e de administração o período de atendimento tem, em regra, a duração de sete horas diárias, sem prejuízo de serem autorizados períodos de atendimento

**JORNAL OFICIAL**

diversos em casos devidamente justificados, por necessidades institucionais ou dos seus utentes.

4. O período normal de atendimento é definido pelo Conselho de Administração, ouvidos os responsáveis pelos serviços.

5. Em cada serviço é obrigatoriamente afixado, de modo visível ao público, o período de atendimento, após aprovação pelo Conselho de Administração.

CAPÍTULO II**Duração do trabalho****SECÇÃO I****Princípio gerais da duração do trabalho****Artigo 4.º****Período normal de trabalho semanal e diário**

1. A duração média semanal do trabalho é, em regra, de trinta e cinco horas, para os trabalhadores em funções públicas, e de quarenta horas, para os trabalhadores vinculados por contrato de trabalho de natureza privada, sem prejuízo do disposto nos regimes aplicáveis às carreiras especiais da saúde e em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

2. O período normal de trabalho diário é, em regra, de sete ou oito horas, de acordo com o período normal de trabalho semanal praticado, sendo interrompido obrigatoriamente por um intervalo de descanso de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas, de modo a que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivas.

3. Sempre que previsto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, poderá ser autorizada a prestação de trabalho até seis horas consecutivas, e o intervalo diário de descanso ser reduzido, excluído ou ter uma duração superior à prevista no número anterior.

4. A semana de trabalho é, em regra, de cinco dias e os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, acrescido de um dia de descanso complementar, sem prejuízo de regime diverso legalmente consagrado ou previsto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável.

5. O período de aferição do cumprimento da duração do trabalho é mensal, sem prejuízo do estabelecido para as carreiras especiais da saúde e da definição de períodos de aferição diversos, de acordo com a modalidade de horário a praticar.



Artigo 5.º

Horário de trabalho

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

2. Todos os trabalhadores devem constar de uma escala de trabalho com o respectivo período normal de trabalho diário e semanal, que será afixada depois de aprovada, independentemente da modalidade de horário praticado, mesmo nos casos em que esta assuma a forma de isenção de horário.

Artigo 6.º

Competência para a definição dos regimes e horários de trabalho

1. Compete ao Conselho de Administração do HSEAH, EPER, estabelecer os regimes de prestação de trabalho e respectivos horários, definir os períodos de funcionamento dos serviços, aprovar as escalas nos horários por turnos, autorizar horários específicos, bem como eventuais adaptações aos mesmos, nos termos da lei.

2. A definição de qualquer horário inclui os seguintes elementos:

2.1. Por cada serviço:

- a) Indicação dos períodos de funcionamento;
- b) Indicação dos períodos de atendimento;

2.2. Por cada horário:

- a) Indicação da modalidade de horário;
- b) Indicação dos trabalhadores ou do conjunto de trabalhadores abrangidos, e respectivas categorias;
- c) Indicação das horas de início e termo dos períodos normais de trabalho, e dos dias de descanso, bem como todas as demais especificações necessárias à boa compreensão do horário;
- d) Indicação da data de entrada em vigor do horário.

3. Os horários a praticar depois de aprovados, devem obrigatoriamente ser remetidos aos serviços, para serem afixados em lugar visível, com a antecedência de 5 dias relativamente à sua entrada em vigor.



SECÇÃO II

Modalidades de horário de trabalho

Artigo 7.º

Modalidades de horário de trabalho

1. No HSEAH, EPER podem ser adoptadas as seguintes modalidades de horário de trabalho:

- a) Horário rígido;
- b) Horário flexível;
- c) Horário desfasado;
- d) Jornada contínua;
- e) Trabalho por turnos;
- f) Horários específicos.

2. A aplicação de qualquer modalidade de horário tem sempre em consideração o interesse público, a sua compatibilidade face às necessidades de funcionamento dos serviços, a natureza das actividades e o cumprimento das disposições legais.

3. Os trabalhadores que, dentro dos limites legais, solicitem uma alteração da modalidade de horário de trabalho, devem submetê-la ao Conselho de Administração, podendo a mesma ser aprovada se não colidir com o normal funcionamento do serviço.

4. O Conselho de Administração pode estabelecer a determinado trabalhador, a um grupo específico de trabalhadores ou aos trabalhadores que exercem funções em determinado serviço ou unidade, a modalidade de horário que melhor se adapte às necessidades de Instituição.

5. Sempre que se mostrem pontualmente inconvenientes, as regras específicas de cada modalidade de horário não serão observadas para o trabalho prestado em serviço de urgência, bloco operatório e situações análogas, designadamente, situações de emergência ou catástrofe em que não deva ser interrompida a continuidade dos cuidados de saúde prestados.

**JORNAL OFICIAL**

SECÇÃO III

Da modalidade de Horário Rígido

Artigo 8.º

Horário Rígido

1. Horário rígido é aquele que, exigindo o cumprimento da duração semanal do trabalho, se reparte por dois períodos diários, com horas de entrada e de saída fixas, separados por um intervalo de descanso.

2. Sem prejuízo da adaptação do presente regime às necessidades dos serviços, os horários rígidos a adoptar obedecem, regra geral, aos seguintes períodos:

2.1 Período normal de trabalho diário de sete horas:

- a) Manhã, das 8h00 às 12h00 e Tarde, das 13h00 às 16h00; ou
- b) Manhã, das 8h30m às 12h00 e Tarde, das 13h00m às 16h30m.

2.2 Período normal de trabalho diário de oito horas:

- a) Manhã, das 8h00 às 12h00 e Tarde, das 13h00 às 17h00; ou
- b) Manhã, das 8h30m às 12h00 e Tarde, das 13h00m às 17h30m.

3. O horário rígido é praticado de segunda a sexta-feira, podendo incluir o sábado de manhã.

Artigo 9.º

Período de tolerância

Aos trabalhadores que pratiquem esta modalidade de horário, é concedida diariamente uma tolerância até quinze minutos na entrada relativa ao período da manhã, que deve ser compensada no mesmo dia, de modo a que seja cumprido o período normal de trabalho diário.

Artigo 10.º

Bolsa de Horas de Compensação

1. A prestação efectiva de trabalho que vai para além do período normal diário, e que não seja previamente autorizada como trabalho extraordinário/suplementar ou prevenção, é incluída na chamada Bolsa de Horas de Compensação.

2. O tempo constante na Bolsa serve exclusivamente para compensar horas em falta na carga horária, e não reveste forma pecuniária.

3. A compensação de horas carece de aprovação do superior hierárquico.

4. O saldo positivo de horas constitui um crédito, até ao limite de sete ou oito horas por mês, consoante o período normal de trabalho diário do trabalhador, e não poderá colocar em causa

**JORNAL OFICIAL**

o normal funcionamento do serviço, ficando o seu gozo dependente de autorização do superior hierárquico.

5. O crédito de tempo referente a um mês nunca pode ser compensado com créditos de outros meses e, no caso de crédito positivo não gozado, apenas pode transitar para o mês seguinte.

Artigo 11.º

Efeitos das ausências

1. A não prestação de trabalho que não seja devidamente autorizada, ou que não seja compensada com prestação de trabalho autorizada pelo superior hierárquico dá origem à marcação de falta.

2. À falta marcada nos termos do número anterior é aplicável o regime jurídico em vigor para o trabalhador em causa, nomeadamente quanto à sua qualificação, justificação e efeitos.

SECÇÃO IV

Da modalidade de Horário Flexível

Artigo 12.º

Horário flexível

1. Horário flexível é aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída.

2. A aferição do cumprimento da duração do trabalho é mensal, sendo o período de aferição diário composto por duas plataformas fixas e por períodos de tempo livremente geridos pelo trabalhador.

3. A flexibilidade de horário só é aplicável desde que fique inequivocamente assegurado o regular funcionamento do serviço, especialmente no que respeita ao atendimento ao público.

4. O regime de horário flexível só pode ser aplicado aos trabalhadores cuja verificação da assiduidade e pontualidade se efectue mediante sistema de registo automático.

Artigo 13.º

Plataformas fixas

Na modalidade de horário flexível é obrigatória a prestação de trabalho dentro de cada uma das seguintes plataformas fixas, de presença obrigatória:

- a) Período da Manhã, das 10h00 às 12h00;
- b) Período da Tarde, das 14h00 às 16h00.

**JORNAL OFICIAL**

Artigo 14.º

Regras de aplicação

1. A duração média do trabalho em regime de horário flexível é de sete horas diárias, para os trabalhadores obrigados a prestar 35 horas de trabalho semanal, e de oito horas diárias, para os trabalhadores obrigados a prestar 40 horas de trabalho semanal.

2. O tempo de trabalho diário deve ser interrompido entre os dois períodos de presença obrigatória, por um intervalo para descanso, de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas horas.

3. Os trabalhadores a quem seja autorizada a prática de trabalho em horário flexível não podem prestar mais de 5 horas consecutivas de trabalho, nem a duração normal de trabalho pode exceder as 9 horas diárias.

4. Os tempos mencionados no número anterior são alargados respectivamente para 6 horas consecutivas e 10 horas diárias, quando se trate de trabalhador ao qual se aplique o Código do Trabalho, e nos termos ali previstos.

5. A prestação de trabalho deve ocorrer obrigatoriamente entre as 8:00 horas e as 20:00 horas.

6. O regime de trabalho em horário flexível não dispensa os trabalhadores de comparecerem às reuniões ou outras actividades relacionadas com as funções desempenhadas, para as quais sejam convocados, ainda que fora das plataformas fixas.

Artigo 15.º

Regime de compensação

1. É permitido o regime de compensação inter-dias nas plataformas variáveis, desde que não seja afectado o normal funcionamento do serviço, e que se traduz na possibilidade de diariamente se acumularem e transferirem créditos ou débitos de tempo, que serão ajustados mensalmente no final do período de aferição.

2. A compensação de eventuais saldos negativos de horas (débitos), é efectuada pelo alargamento do período normal de trabalho diário, nos termos dos n.os 3 e 4 do artigo anterior e sem prejuízo dos limites fixados no n.º 5 do mesmo artigo.

3. O saldo positivo de horas constitui um crédito para o mês seguinte, até ao limite de sete ou oito horas por mês, consoante o período normal de trabalho diário do trabalhador, a ser utilizado nas plataformas móveis.

**JORNAL OFICIAL**

4. Sem prejuízo do disposto no número anterior, o crédito de tempo de trabalho nunca pode ser acumulado ou compensado com créditos de outros meses.

5. As ausências ao serviço durante as plataformas fixas não são susceptíveis de compensação, originando a marcação de falta, a justificar nos termos legais, salvo se constituir dispensa autorizada pelo respectivo superior hierárquico.

Artigo 16.º

Efeitos das ausências

1. O débito remanescente do balanço mensal final dá lugar à marcação de falta, a qual é reportada ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

2. À falta marcada nos termos do número anterior é aplicável o regime jurídico em vigor para o trabalhador em causa, nomeadamente quanto à sua qualificação, justificação e efeitos.

SECÇÃO V

Da modalidade de Horário Desfasado

Artigo 17.º

Horário Desfasado

1. Horário desfasado é aquele que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de pessoas, e sem possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

2. O horário desfasado é aplicado aos trabalhadores que exercem actividades em serviços em que o período de funcionamento excede a carga horária de sete horas de duração diária.

3. A opção por esta modalidade de horário deve ser devidamente fundamentada pelo responsável do serviço e está sujeita a autorização do Conselho de Administração.

4. Aos trabalhadores que pratiquem horários desfasados aplica-se o disposto nos artigos 9.º a 11.º do presente regulamento.

SECÇÃO VI

Da modalidade de Jornada Contínua

Artigos 18.º

Conceito e Condições de aplicação

1. A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso nunca superior a trinta minutos, que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.

**JORNAL OFICIAL**

2. Nos casos previstos na lei ou em instrumento de regulamentação colectiva aplicável, a prestação de trabalho em jornada contínua pode ser autorizada pelo Conselho de Administração, mediante requerimento fundamentado do trabalhador interessado e parecer favorável do respectivo superior hierárquico, desde que daí não resulte inconveniência para o serviço.

3. Desde que igualmente previsto na lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, a prestação de trabalho em jornada contínua pode ainda ser autorizada quando a natureza das actividades ou as necessidades de funcionamento dos serviços assim o exijam.

4. Os trabalhadores que beneficiam do regime de jornada contínua têm uma redução de trinta minutos no período de trabalho diário.

5. O intervalo de tempo destinado ao gozo do período de repouso é de trinta minutos, dentro do local de trabalho.

6. Exceptua-se do disposto no número 4, os enfermeiros e os técnicos de diagnóstico e terapêutica, que, obrigados a cumprir a totalidade do período de trabalho diário, têm direito, nos termos da legislação que lhes é aplicável, para além do intervalo de repouso de trinta minutos, a dois períodos de descanso, nunca superiores a quinze minutos.

7. O período de repouso, assim como os dois períodos de descanso mencionados nos números anteriores, não podem ser gozados no início ou no fim do período diário de trabalho.

8. Aos trabalhadores sujeitos ao regime de jornada contínua aplica-se o disposto nos artigos 9.º a 11.º, com as devidas adaptações.

SECÇÃO VII**Da modalidade de Trabalho por Turnos****Artigo 19.º****Conceito**

1. O trabalho por turnos é aquele em que, por necessidade do regular e normal funcionamento do serviço, há lugar à prestação de trabalho em períodos diários sucessivos, sendo cada um de duração não inferior à duração média do trabalho.

2. Os serviços em que se pratica a modalidade de trabalho por turnos são os de funcionamento permanente:

- a) Serviços de Internamento;
- b) Serviço de Urgência;
- c) Outros serviços de apoio geral.

**JORNAL OFICIAL**

3. Os trabalhadores que praticam o regime de trabalho por turnos são os abrangidos pelas seguintes carreiras:

- a) Enfermagem;
- b) Técnico de Diagnóstico e Terapêutica;
- c) Pessoal dos serviços gerais / assistentes operacionais.

4. Em cada serviço de funcionamento permanente total são criados três turnos, em todos os sete dias da semana, o primeiro com duração das 8h00 às 16h00 (Manhã), o segundo das 16h00 às 24h00 (Tarde) e o terceiro das 0h00 às 8h00 (Noite).

Artigo 20.º

Regras de funcionamento

A prestação de trabalho por turnos obedece às seguintes regras, em conformidade com os regimes legais das diferentes carreiras existentes no hospital:

- a) Os turnos são rotativos, estando os respectivos trabalhadores sujeitos à sua variação regular;
- b) A aferição da duração do trabalho normal reporta-se, regra geral, a um período de quatro semanas;
- c) Nos serviços de funcionamento permanente não podem ser prestados mais de seis dias consecutivos de trabalho;
- d) As interrupções a observar em cada turno devem obedecer ao princípio de que não podem ser prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivas;
- e) As interrupções destinadas ao repouso e/ou refeição, quando não superiores a 30 minutos, consideram-se incluídas no período de trabalho;
- f) O dia de descanso semanal deve coincidir com o domingo, pelo menos uma vez em cada período de quatro semanas;
- g) Os enfermeiros têm direito a um dia de descanso, acrescido de um dia de descanso complementar, devendo em cada período de quatro semanas, pelo menos um dos dias de descanso coincidir com o sábado ou o domingo, e aos técnicos de diagnóstico e terapêutica, deve ser assegurado, numa das quatro semanas, o descanso no sábado e no domingo;
- h) Salvo casos excepcionais, como tal reconhecidos pelo dirigente do serviço, e aceites pelos interessados, a mudança de turno só pode ocorrer após o dia de descanso;
- i) Mediante autorização prévia do superior hierárquico, podem ser efectuadas trocas de turnos, até ao máximo de 3 trocas por mês para cada funcionário, desde que seja

**JORNAL OFICIAL**

garantida a continuidade do funcionamento do serviço e sejam comunicadas com antecedência prévia de um dia útil ao Serviço de Recursos Humanos, para efeitos de verificação e processamento;

j) O período correspondente ao atraso que se verificar na rendição do pessoal de um turno, pelo que se lhe segue, não é considerado trabalho extraordinário/suplementar até ao limite de 15 minutos, após o termo do período de trabalho do turno a render;

k) Ao pessoal de enfermagem é garantido um período até 30 minutos de sobreposição entre dois turnos, num total de oito horas por cada período de quatro semanas, destinado à transmissão de informação essencial à continuidade da prestação dos cuidados, o qual é considerado como trabalho efectivo e contemplado na escala como horas de passagem (Hp). O saldo positivo constitui um crédito quando perfizer as oito horas, e o seu gozo, que deverá ocorrer, preferencialmente, em cada período de quatro semanas, carece de autorização do superior hierárquico, não podendo, contudo, colocar em causa o normal funcionamento do serviço.

Artigo 21.º**Crédito de Tempo**

Aos trabalhadores que pratiquem esta modalidade de horário é concedida uma tolerância de quinze minutos, com o limite de 60 minutos mensais, destinada a compensar atrasos nas entradas, e é considerada como prestação efectiva de serviço para todos os efeitos legais.

SECÇÃO VIII**Da modalidade de Horários Específicos****Artigo 22.º****Horários Específicos**

1. O horário específico tem lugar em situações particulares, designadamente:

- a) Parentalidade;
- b) Trabalhador-estudante;
- c) Regimes de tempo parcial;
- d) Outras situações especiais.

2. Os horários específicos são fixados caso a caso, mediante requerimento fundamentado do trabalhador interessado, parecer favorável do respectivo superior hierárquico e aprovação por deliberação do Conselho de Administração.

**JORNAL OFICIAL**

SECÇÃO IX

Isenção de horário de trabalho

Artigo 23.º

Isenção de horário

1. O pessoal dirigente goza de isenção de horário de trabalho, nos termos dos respectivos estatutos.
2. Por deliberação do Conselho de Administração, pode ser concedida isenção de horário de trabalho, a determinados trabalhadores que, nos termos e situações previstas na lei ou em instrumento de regulamentação colectiva aplicável, possam beneficiar de tal regime.
3. A decisão referida no número anterior deve ser devidamente fundamentada e tem em vista o bom funcionamento dos serviços, e não implica, para os trabalhadores abrangidos, a aquisição estável e duradoura de qualquer direito, podendo ser revogada a todo o tempo, sem prejuízo da comunicação ao respectivo trabalhador, com a antecedência mínima de 5 dias seguidos.
4. O regime de isenção de horário de trabalho está sujeito à celebração de acordo escrito.

Artigo 24.º

Registo dos tempos de presença

1. A isenção de horário de trabalho não dispensa a observância do dever geral de assiduidade, nem o cumprimento da duração semanal de trabalho legalmente estabelecida.
2. Os trabalhadores que beneficiam de isenção de horário de trabalho devem registar o início e termo de cada período efectivo de trabalho.
3. Na isenção de horário de trabalho não há lugar à transferência de saldos de horas para o mês seguinte.

CAPÍTULO III**Tolerâncias de ponto**

Artigo 25.º

Prestação de trabalho em dias de tolerância de ponto

1. Aos trabalhadores do HSEAH, EPER é concedida tolerância de ponto nos mesmos termos e condições previstas para os trabalhadores da administração pública regional.
2. Não estando definido no respectivo despacho de concessão de tolerância de ponto, devem os serviços adoptar os seguintes critérios:

**JORNAL OFICIAL**

a) Trabalhadores obrigados à prestação de serviço (serviços de internamento e de prestação de cuidados de saúde, de atendimento ao público ou de portaria, entre outros):

- O trabalho em dia útil, em relação ao qual haja sido decretada tolerância de ponto, não dá direito a qualquer acréscimo remuneratório a quem tenha de o prestar, em razão da sua natureza ou indispensabilidade.

- Devem os serviços compensar os trabalhadores na situação do número anterior com dispensa de trabalho, sempre que possível, noutros dias, sem prejuízo do interesse do serviço.

b) Trabalhadores não obrigados à prestação de serviço:

- No caso de comparecerem ao serviço devem registar a sua presença sendo o trabalho equiparado ao prestado em dia normal.

- No caso de não comparecerem ao serviço, a estes trabalhadores será marcado no seu registo o código de ausência correspondente à tolerância de ponto.

CAPÍTULO IV**Trabalho extraordinário/suplementar e trabalho em regime de prevenção****Artigo 26.º****Prestação de trabalho extraordinário/suplementar**

1. Considera-se trabalho extraordinário, para os trabalhadores em funções públicas, ou trabalho suplementar, para os trabalhadores com contrato individual de trabalho, todo o trabalho que é prestado fora do horário normal de trabalho, com excepção da Bolsa de Horas de Compensação, prevista nos artigos 10.º e 15.º.

2. A prestação de trabalho extraordinário/suplementar só é admitida nos termos e condições previstas na lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, e carece sempre de autorização prévia do Conselho de Administração ou do seu membro com competência na área de gestão de pessoal.

3. Compete aos serviços interessados elaborar a previsão mensal do número de horas extraordinárias a praticar, devendo o pedido prévio de autorização da execução das mesmas constar da proposta de horário de trabalho para o mês seguinte.

4. O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho extraordinário/suplementar, salvo nos casos e termos previstos na lei ou quando, havendo motivos atendíveis e inadiáveis, expressamente solicite e obtenha a sua dispensa pelo tempo indispensável.

5. Não há lugar a trabalho extraordinário/suplementar no regime de isenção de horário de trabalho, nos termos estatuídos na lei.

**JORNAL OFICIAL**

Artigo 27.º

Prestação de trabalho em regime de prevenção

1. Regime de prevenção é aquele em que os trabalhadores não estão obrigados a permanecer no serviço, mas apenas a ficar disponíveis para comparecer a este, sempre que solicitados.
2. Serão apenas consideradas para pagamento as horas de prevenção que constarem na escala.
3. No caso em que seja solicitada a presença do trabalhador que esteja em regime de prevenção, o mesmo deverá proceder ao registo biométrico da presença.

CAPÍTULO V**Registo de assiduidade e pontualidade**

SECÇÃO I

Verificação e controlo dos deveres de assiduidade e pontualidade

Artigo 28.º

Deveres de assiduidade e pontualidade

1. Os deveres de assiduidade e pontualidade são deveres gerais de todos os trabalhadores, e consistem, respectivamente, na obrigação de comparência regular e contínua ao serviço, dentro das horas que lhes forem designadas.
2. Nenhum trabalhador se pode ausentar do serviço durante o período de trabalho, salvo nos termos e pelo tempo autorizado pelo respectivo superior hierárquico.
3. A violação do disposto nos números anteriores origina a marcação de falta, de acordo com a legislação aplicável.

Artigo 29.º

Registo das presenças

1. Os trabalhadores devem registar todas as suas entradas e saídas do HSEAH, EPER no decurso de qualquer dos períodos diários de prestação de trabalho, seja qual for o momento em que ocorram.
2. Exceptuam-se do disposto no número anterior, os trabalhadores que beneficiem de jornada contínua, os que trabalhem por turnos e aqueles cuja natureza das funções impliquem serviço

**JORNAL OFICIAL**

no exterior, casos em que apenas devem efectuar, no sistema de registo de presenças, uma marcação à entrada e outra à saída do período normal de trabalho.

Artigo 30.º

Verificação da assiduidade e pontualidade

O cumprimento dos deveres de assiduidade e de pontualidade, bem como do período normal de trabalho, é verificado por um sistema de registo automático de presenças.

Artigo 31.º

Sistema alternativo de verificação da assiduidade e pontualidade

1. Em caso de falha ou avaria do sistema automático de verificação e controlo da assiduidade e da pontualidade, o registo das presenças efectua-se mediante assinatura em folha de presenças disponibilizada, para o efeito, pelo Serviço de Recursos Humanos.

2. Os trabalhadores que usualmente prestem serviço em instalações utilizadas pela Instituição, nas quais não se encontre instalado sistema automático de registo de presenças, devem preencher a folha de presenças e enviá-la até ao dia 5 do mês seguinte para o Serviço de Recursos Humanos.

Artigo 32.º

Controlo da assiduidade e pontualidade

Compete aos superiores hierárquicos ou na sua ausência, impedimento ou inexistência, a quem os substitua, o controlo e validação da assiduidade e pontualidade dos trabalhadores sob a sua dependência funcional, ficando igualmente responsabilizados pelo cumprimento do disposto no presente regulamento.

Artigo 33.º

Contabilização dos tempos de trabalho

1. A contabilização do tempo de trabalho prestado mensalmente por cada trabalhador é efectuada pelo Serviço de Recursos Humanos, com base nos registos informáticos e nas informações e justificações apresentadas pelos trabalhadores e validadas pelos respectivos superiores hierárquicos.

2. Cada responsável deve remeter ao Serviço de Recursos Humanos, até ao dia 10 do mês seguinte a que disserem respeito, as informações e decisões relativas às irregularidades verificadas aos trabalhadores sob a sua dependência funcional, para processamento de vencimentos.

3. O disposto no número anterior abrange as justificações e informações respeitantes a quaisquer ausências.

**JORNAL OFICIAL**

4. As situações consideradas anómalas nos termos dos números anteriores, face à legislação que regula o cumprimento e duração do horário de trabalho e ao presente regulamento, são submetidas ao Vogal do CA responsável pela área dos recursos humanos, a fim de que o mesmo emita decisão ou as submeta a deliberação do CA.

SECÇÃO II**Sistema automático de registo da assiduidade e pontualidade****Artigo 34.º****Sistema automático por biometria**

O cumprimento da assiduidade e pontualidade é aferido através do sistema de registo automático de leitura da impressão digital do colaborador, através de tecnologia de identificação biométrica.

Artigo 35.º**Registo da presença**

1. O registo da presença é feito através da colocação do dedo indicador, ou outro definido para o efeito, no sistema de leitura biométrica.

2. Para o efeito, todos os colaboradores devem comparecer previamente no Serviço de Recursos Humanos para gravarem a sua impressão digital (ID).

Artigo 36.º**Terminais**

Os trabalhadores podem efectuar o registo biométrico das suas entradas e saídas em qualquer terminal existente no HSEAH, EPER, com excepção dos terminais instalados no Serviço de Gestão de Materiais, no Serviço de Instalações e Equipamentos, no Serviço Especializado de Epidemiologia e Biologia Molecular e na Unidade de Adictologia, os quais, pelo número limitado de utilizadores que admitem, se destinam exclusivamente aos colaboradores afectos àqueles serviços.

Artigo 37.º**Ausência de registo**

1. O trabalhador que, por lapso, não efectue o registo biométrico deve comunicar ao seu superior hierárquico a ocorrência até ao final do dia útil seguinte, e este, por sua vez, informar o Serviço de Recursos Humanos.

2. É considerada ausência ao serviço a inexistência de registo biométrico, pelo que, para além do dever de comunicação ao superior hierárquico mencionado no número anterior, o

**JORNAL OFICIAL**

trabalhador deverá igualmente preencher a justificação da ausência do registo no portal de assiduidade, a que se refere o artigo 41.º.

Artigo 38.º

Irregularidades no registo

1. As irregularidades nos registos de presenças, resultantes de avaria ou de deficiências do sistema, quando comprovada a normal comparência do trabalhador em causa, são assinaladas pelo superior hierárquico nos termos do n.º 1 do artigo anterior.

2. Compete aos trabalhadores colaborar na aplicação das normas respeitantes ao registo da assiduidade e pontualidade, incluindo comunicar ao Serviço de Recursos Humanos qualquer avaria ou anomalia que se verifique no uso do respectivo equipamento.

Artigo 39.º

Uso indevido do registo

1. O uso fraudulento do sistema de registo biométrico ou a subversão do princípio da pessoalidade do registo de marcações determinam a qualificação da conduta subjacente como infracção, passível de processo de âmbito disciplinar.

2. Não obstante o procedimento disciplinar e/ou criminal, quando for o caso, a deterioração ou inutilização dos terminais constitui o responsável ou responsáveis no dever de indemnizar o HSEAH, EPER no montante dos prejuízos causados.

Secção III

Garantias de informação

Artigo 40.º

Direito à informação

Os trabalhadores têm direito a ser informados sobre quaisquer registos na sua assiduidade e pontualidade bem como sobre quaisquer outros elementos constantes dos respectivos processos individuais.

Artigo 41.º

Portal de assiduidade

1. A todos os trabalhadores é garantido o acesso a computador com ligação à internet para consulta da página de assiduidade que gere os registos de assiduidade, através de senha de acesso individual fornecida pelo Serviço de Tecnologias de Informação.

2. O trabalhador após aceder à referida página pode verificar a escala de trabalho onde está inserido, os seus registos biométricos e justificar as suas ausências, para além de visualizar outras informações disponíveis na aplicação informática.

**JORNAL OFICIAL**

Artigo 42.º

Locais de acesso

Os trabalhadores cujo local de trabalho não se encontre equipado com ligação à internet, podem aceder aos respectivos registos no Serviço de Recursos Humanos, no Serviço de Tecnologias de Informação ou na Biblioteca, que disponibilizam o acesso a um computador para o efeito.

CAPÍTULO VI**Disposições finais e transitórias**

Artigo 43.º

Casos omissos

As dúvidas e os casos omissos suscitados pela aplicação das normas do presente regulamento, caso não sejam passíveis de resolução por aplicação da legislação em vigor em matéria de horários de trabalho na Administração Pública, no Código do Trabalho, ou em Instrumento de Regulamentação Colectiva de Trabalho aplicável, sê-lo-ão por deliberação do Conselho de Administração.

Artigo 44.º

Disposição transitória

Até à plena entrada em vigor do sistema de registo automático da assiduidade por biometria, os trabalhadores devem continuar a preencher as folhas de presenças.

CAPÍTULO VII**Produção de efeitos**

Artigo 45.º

Entrada em vigor

O presente regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

30 de Maio de 2011 – O Conselho de Administração do HSEAH, EPER, *Olga Maria Martins de Freitas* (Presidente), *Raquel Garcia de Medeiros Franco Louro* (Vogal), *Jorge Manuel Ferreira Gonçalves Leonardo* (Vogal), *Maria de Lurdes Santos Alves Dias* (Directora Clínica), *João Manuel Machado Enes* (Enfermeiro Director).

**JORNAL OFICIAL****SUBSECRETÁRIO REGIONAL DAS PESCAS**

Portaria n.º 894/2011 de 14 de Junho de 2011

Considerando que entre a Região Autónoma dos Açores, e a LOTAÇOR – Serviço de Lotas dos Açores, S.A, foi celebrado a 26 de Abril de 2011, um contrato-programa, no âmbito da exploração e prestação de serviços nos portos de pesca, no cumprimento dos fins de interesse geral que lhe estão cometidos pelo Decreto Legislativo Regional n.º 19/2005/A, de 22 de Julho.

Considerando que nos termos da cláusula quarta do referido contrato-programa, a Região obriga-se a transferir, em quatro prestações, a comparticipação financeira de 2.850.903€, para fazer face às despesas da LOTAÇOR na realização das tarefas atribuídas pelo referido contrato-programa.

Manda o Governo Regional dos Açores, pelo Subsecretário Regional das Pescas, nos termos do contrato-programa e da alínea c) do n.º 1 do artigo 20.º do Decreto Legislativo Regional n.º 34/2010/A, de 29 de Dezembro, no âmbito da competência delegada através do Despacho n.º 119/2009, de 27 de Janeiro, o seguinte:

1. Transferir para a LOTAÇOR – Serviço de Lotas dos Açores, SA, a importância de 712.725,75€, referente à segunda prestação da comparticipação financeira estabelecida na cláusula quarta do contrato-programa celebrado entre a Região Autónoma dos Açores e aquela empresa, no âmbito da exploração e prestação de serviços nos portos de pesca.
2. A importância mencionada no número anterior tem cabimento no Programa 9 – Modernização das Infra-estruturas e da Actividade da Pesca, Projecto 9.2 – Infra – Estruturas Portuárias, CE 05.01.01. FB – Subsídios Públicas – LOTAÇOR, do Plano de Investimentos da Secretaria Regional do Ambiente e do Mar aprovado para o ano económico de 2011.

6 de Junho de 2011. - O Subsecretário Regional das Pescas, *Marcelo Leal Pamplona*.