

S.R. DA EDUCAÇÃO E CIÊNCIA

Convenção Colectiva de Trabalho n.º 53/2006 de 1 de Junho de 2006

**A.E. entre a HORTALUDUS – Gestão e Exploração de Equipamentos, E.M. e o SINTAP –
Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública**

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Âmbito

1 - O presente acordo de empresa, doravante designado por AE, obriga por um lado a HORTALUDUS – Gestão e Exploração de Equipamentos, E.M. e, por outro, todos os trabalhadores aos eu serviço, aqui representados pela organização sindical outorgante, que no presente momento se estima serem cerca de 38 trabalhadores, abrangendo assim todos os sectores de actividade e profissionais existentes na HORTALUDUS, E.M. e tem como área de aplicação geográfica a ilha do Faial, na Região Autónoma dos Açores.

2 - Para efeitos do número anterior, são considerados trabalhadores ao serviço da empresa, quer os funcionários provindos do Município da Horta, quer os trabalhadores contratados ou a contratar ao abrigo do Regime do Contrato Individual de Trabalho.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 – O presente AE entra em vigor cinco dias após a data de distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado, e terá um período de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2 – A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2006, terão um prazo de vigência de 12 meses e serão revistas anualmente.

3 – A denúncia do AE pode ser feita por qualquer das partes no lapso de tempo compreendido entre o centésimo e o nonagésimo dia anteriores ao termo dos períodos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.

4 – A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias que não sejam aceites.

5 – Presume-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresente proposta específica para cada matéria.

6 – As negociações devem iniciar-se nos oito dias seguintes à apresentação da resposta à proposta de revisão e ficar concluídas no prazo de 60 dias a contar do início das mesmas. Findo

este prazo, caso não se consiga o acordo, considera-se que as negociações se goraram, seguindo-se os trâmites legais.

7 – Enquanto este AE não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes números 1 e 2, por iguais períodos.

CAPÍTULO II

Situação profissional e admissão

Secção I

Situação profissional

Cláusula 3.^a

Definições

Para efeitos do presente AE e respectivos anexos entende-se por:

- a) Nível – cada uma das posições a que os trabalhadores têm acesso no desenvolvimento da sua categoria profissional, correspondendo a cada nível um só posição salarial;
- b) Categoria – posição que os trabalhadores ocupam no âmbito do grupo profissional;
- c) Grupo profissional – conjunto de categorias ligadas entre si por semelhante caracterização genérica do respectivo conteúdo funcional e exigências habilitacionais e profissionais pouco diferenciadas.

Cláusula 4.^a

Grupos profissionais, mapa e quadro de pessoal

1 – As categorias dos Trabalhadores da HORTALUDUS, EM., são integradas em quatro grupos profissionais, caracterizados a partir do respectivo conteúdo funcional genérico, de acordo com os critérios constantes do Anexo I ao presente AE, do qual faz parte integrante.

2 – O mapa de pessoal e a descrição de funções das categorias que o integram constam dos Anexos II e III ao presente AE que igualmente dele fazem parte integrante.

3 – A descrição de funções é exemplificativa e não pode, em caso algum, constituir fundamento para o não cumprimento do dever de obediência nem prejudicar a atribuição aos trabalhadores de tarefas de natureza semelhante ou afim, desde que o trabalhador possua formação ou experiência profissional adequadas.

4 – A HORTALUDUS, EM. Dispõe de um quadro de pessoal, elaborado a partir do mapa de pessoal, podendo dispor de todas ou algumas categorias profissionais.

Cláusula 5.^a

Cargos dirigentes

1 – O cargo de Director configura o exercício de funções específicas, de direcção e chefia, não incluídas nos grupos profissionais referidos na cláusula anterior.

2 – O cargo de Director é exercido por indivíduos nomeados pelo Conselho de Administração da HORTALUDUS, E.M., possuidores do grau de licenciatura ou de reconhecido prestígio e capacidade para o desempenho do cargo, cessando com a exoneração do Conselho de Administração.

3 – Se o cargo de Director for exercido por trabalhador do quadro de pessoal da HORTALUDUS, E.M: sê-lo-á em regime de comissão de serviço, mantendo o trabalhador todos os direitos inerentes ao seu lugar de origem.

4 – A forma de contratação, remuneração e demais condições de exercício serão definidas pelo Conselho de Administração.

Cláusula 6.^a

Evolução profissional

A evolução profissional efectua-se por promoção, nos termos das cláusulas seguintes.

Cláusula 7.^a

Definição de promoção

Considera-se promoção a passagem de um trabalhador a categoria superior ou a nível mais elevado dentro da mesma categoria ou ainda a mudança para funções que impliquem maior responsabilidade e a que corresponda uma remuneração mais elevada.

Cláusula 8.^a

Crítérios de promoção

1 – Sempre que haja lugar a promoção, a empresa observará a seguinte ordem de preferência:

- a) Competência profissional;
- b) Qualificações profissionais;
- c) Antiguidade na função;
- d) Antiguidade na empresa.

2 – A competência profissional referida na alínea a) do ponto anterior será aferida através de grelhas elaboradas e aprovadas pelo Conselho de Administração da HORTALUDUS, E.M., e publicitadas internamente no início de cada ano.

Secção II

Admissões

Cláusula 9.^a

Princípios gerais

1 – A admissão de pessoal far-se-á mediante a celebração de contrato individual de trabalho, sem prejuízo da empresa poder recorrer, nos termos da lei, à celebração de contratos a termo.

2 – Sempre que ocorram vagas em qualquer posto de trabalho, as mesmas serão preenchidas pela seguinte ordem de preferência:

- a) reconversão profissional ou recolocação por extinção de serviço;
- b) concurso interno extensivo a todos os trabalhadores que reúnam os requisitos mínimos exigidos para o desempenho da função;
- c) recrutamento externo.

3 – A admissão far-se-á, em regra, no nível correspondente ao início da categoria, podendo o Conselho de Administração da HORTALUDUS, E.M., reconhecida a necessidade funcional e o perfil do candidato, autorizar o recrutamento para nível diferente.

4 – É da competência do Conselho de Administração a definição das normas reguladoras da abertura e realização dos concursos, bem como dos métodos de selecção a adoptar.

Clausula 10.^a

Condições de admissão

A empresa não admitirá trabalhadores com idade inferior a 16 anos e sem as habilitações mínimas legais.

Cláusula 11.^a

Habilitações literárias e/ou profissionais

1 – As habilitações literárias, formação profissional e experiência profissional exigíveis para cada grupo profissional são as fixadas no Anexo I.

2 – As habilitações profissionais para o ingresso em qualquer categoria incluem ainda as legalmente exigidas para o exercício da respectiva profissão.

Cláusula 12.^a

Período experimental

O período experimental rege-se pelo disposto na lei.

Secção III

Formação profissional

Cláusula 13.^a

Princípios gerais

A HORTALUDUS, E.M: considera-se obrigada a incrementar o aperfeiçoamento dos trabalhadores ao seu serviço através da promoção e desenvolvimento de acções de formação profissional, nos termos da lei.

CAPÍTULO III

Prestação de trabalho

Secção I

Direito ao trabalho

Clausula 14.^a

Princípios gerais

Aos trabalhadores da empresa é garantido o trabalho nos termos e condições estabelecidos no presente AE.

Cláusula 15.^a

Competência na organização do trabalho

Dentro dos limites decorrentes do presente AE, compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dirigi-lo e controlá-lo, directamente ou através da hierarquia.

Secção II

Períodos de funcionamento e de atendimento da empresa

Cláusula 16.^a

Funcionamento

Entende-se por período de funcionamento da empresa, o período diário durante o qual os serviços exerçam a sua actividade.

Cláusula 17.^a

Atendimento

1 – Entende-se por período de atendimento da empresa, o período durante o qual os serviços estão abertos ao público, podendo este ser igual ou inferior ao período de funcionamento.

2 – Nas várias infra-estruturas da empresa, o respectivo horário de atendimento será obrigatoriamente afixado, de forma visível aos utentes.

Secção III

Duração do trabalho

Clausula 18.^a

Horário de trabalho – Definição e principio geral

1 – Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e fim do período norma de trabalho diário, bem como os intervalos de descanso.

2 – Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores. Na sua fixação ou modificação devem ser sempre ouvidos os delegados sindicais.

Cláusula 19.^a

Período de trabalho

1 – O período normal de trabalho a praticar no âmbito da empresa, é o seguinte:

- a) Trabalhadores do quadro de pessoal do Município da Horta em regime de comissão de serviço, requisição ou destacamento – sete horas diárias/trinta e cinco horas semanais.
- b) Restantes trabalhadores – oito horas diárias/quarenta horas semanais, sem prejuízo do disposto na alínea seguinte.
- c) Trabalhadores a tempo parcial – até trinta horas semanais.

2 – Os limites fixados no número anterior poderão ser aumentados até duas horas diárias e cinquenta horas semanais, sendo as horas prestadas para além do período normal de trabalho diário compensadas com redução equivalente do período normal de trabalho noutros dias, devendo o acerto ser feito em termos médios num período de referência de quatro meses.

Clausula 20.^a

Marcação de ponto

Todos os trabalhadores não isentos de horário de trabalho são obrigados À marcação de ponto no início e no fim de cada um dos períodos de trabalho, bem como de saídas e entradas dentro desses períodos.

Cláusula 21.^a

Dias de descanso

1 – Todos os trabalhadores têm direito a dois dias de descanso semanal, coincidentes com o Sábado (complementar) e o Domingo (obrigatório), excepto nas situações previstas nas alíneas seguintes:

- a) Trabalhadores em regime de turnos rotativos com dias de descanso rotativos;
- b) Trabalhadores de exibição, de serviços de vigilância, limpeza ou de outros trabalhos preparatórios ou complementares, não inseridos em regime de turnos, tendo todavia direito a um Domingo rotativo, pelo menos uma vez em cada mês;

2 – O dia de descanso semanal complementar, coincidente com o Sábado ou não, pode ser gozado de forma repartida ou diferenciada, quando tal for indispensável ao bom funcionamento dos serviços.

Cláusula 22.^a

Intervalos de descanso

1 – O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, com ressalva do disposto em relação ao trabalho por turnos.

2 – O intervalo de descanso entre dois períodos de trabalho diário não pode ter duração inferior a 11 horas consecutivas.

Cláusula 23.^a

Trabalho por turnos

1 – Poderá ser organizado trabalho por turnos sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho.

2 - Para efeitos deste AE, é considerado sistema de trabalho por turnos o sistema em que a rotação de horário de trabalho obriga a variação cíclica dos períodos de repouso diário e/ou dos dias de descanso semanal. Qualquer outro horário será excluído do conceito de trabalho por turnos.

3 – Os turnos serão sempre rotativos e poderão ser organizados nas seguintes modalidades:

- a) permanente ou semanal – consoante for, ou não, prestado todos os dias;
- b) total ou parcial – consoante abranger, ou não, um período de 24 horas seguidas.

4 – As escalas de turnos deverão, na medida do possível, ser organizadas de harmonia com os interesses e preferências manifestados pelos trabalhadores e deverão ser afixados com a antecedência mínima de duas semanas.

5 – Serão permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela empresa até ao início do trabalho. Não serão, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em contrário das normas legais ou do presente AE.

6 – O recrutamento dos trabalhadores para o trabalho em regime de turnos rotativos far-se-á de acordo com a seguinte ordem de preferência:

- a) Os que se ofereçam para o efeito;
- b) Os admitidos há menos tempo;
- c) Os mais novos.

Cláusula 24.^a

Horário flexível

1 – A empresa implementará o princípio da flexibilidade de horário na medida em que tal seja considerado conveniente.

2 – Os trabalhadores sujeitos a este regime terão um período de trabalho diário fixo e um período de trabalho complementar variável, período este que será da inteira disposição do trabalhador, ressalvando-se sempre o regular funcionamento dos serviços.

Cláusula 25.^a

Isenção de horário

Por acordo escrito entre a empresa e o trabalhador, poderá ser estabelecido o regime de isenção de horário de trabalho, para o exercício de funções de administração, direcção e fiscalização ou para o exercício regular de actividades fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado.

Cláusula 26.^a

Trabalho nocturno

Considera-se trabalho nocturno o prestado num período com a duração mínima de 7 horas e máximo de 11 horas, compreendendo o intervalo entre as 0 horas e as 5 horas.

Cláusula 27.^a

Trabalho suplementar

O trabalho suplementar será prestado nas condições previstas na lei.

Clausula 28.^a

Regime de prevenção – princípios gerais

1 – A empresa poderá, quando exigências de bom funcionamento de um ou mais serviços o justifiquem, estabelecer um regime de prevenção de trabalho.

2 – O regime de prevenção de trabalho é aquele em que os trabalhadores, não estando em prestação efectiva de trabalho, ficam obrigados a permanecer em locais conhecidos e de rápido e fácil contacto por parte dos serviços, por forma a possibilitar a sua competência no local de trabalho quando forem chamados e no prazo que for estabelecido pela empresa.

CAPÍTULO IV

Mobilidade

Secção I

Transferência de local de trabalho

Cláusula 29.^a

Noção de local de trabalho

1 – O local de trabalho habitual deverá ser definido pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador.

2 – Na falta de definição, entende-se por local de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador preste normalmente serviço ou, quando o local de trabalho não seja fixo, o estabelecimento a que esteja adstrito, ou para onde tenha sido transferido nos termos das cláusulas seguintes.

Cláusula 30.^a

Transferências temporárias

1 – Sempre que o interesse da empresa o exigir, nomeadamente na época de Abril a Setembro, e no âmbito das várias infra-estruturas sediadas nesta ilha, o empregador pode transferir o trabalhador, pelo prazo máximo de seis meses, para outro local de trabalho, sem prejuízo do disposto nos números seguintes:

2 – A respectiva comunicação deverá ser fundamentada e apresentada por escrito ao trabalhador com a antecedência de oito dias.

3 – Sempre que a mudança do trabalhador originar custos acrescidos de deslocação, a empresa é obrigada a custeá-los.

4 – Se o trabalhador fizer prova de que a transferência lhe causa prejuízo sério (exceptuando o acréscimo dos custos de deslocação) ou que os requisitos enunciados no n.º 2 foram desrespeitados, a empresa não poderá utilizar a faculdade prevista no n.º 1.

Secção II

Deslocações

Cláusula 31.^a

Deslocações

1 – Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local onde o trabalhador esteja adstrito à data da deslocação.

2 – As deslocações para fora da ilha do faial conferem ao trabalhador ajudas de custo a pagar pela empresa, nos termos de regulamentação interna a estabelecer pela mesma.

Secção III

Mobilidade funcional

Cláusula 32.^a

Mobilidade funcional

Sempre que o interesse da empresa o exigir, nomeadamente na época de Abril a Setembro e no âmbito das várias infra-estruturas sediadas na ilha, por ordem justificada e com a indicação do tempo previsível, a empresa poderá encarregar o trabalhador do desempenho de outras funções, não compreendidas na actividade contratada, desde que não ocorra uma modificação substancial da sua posição e garantindo-lhe o direito a auferir das vantagens inerentes à actividade temporariamente desempenhada, nunca podendo ocorrer uma diminuição da retribuição.

Cláusula 33.^a

Substituição temporária

Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, poderá a empresa recorrer a substituições temporárias, entendendo-se estas pela ocupação por um trabalhador de um posto de trabalho cujo titular se encontre de férias ou por qualquer outra razão temporariamente impedido, exercendo o substituto as atribuições do substituído, nas condições exigidas para o respectivo exercício.

Cláusula 34.^a

Cumulação

A mobilidade funcional ou a substituição temporária podem dar lugar à transferência temporária do local de trabalho do trabalhador.

CAPÍTULO V

Secção I

Retribuições

Cláusula 35.^a

Remuneração mínima e remuneração base mensais

Para efeitos do presente AE entende-se por:

1 – Remuneração mínima – a constante, para cada categoria profissional e correspondente nível, do Anexo II.

2 – Remuneração base – a do número anterior, acrescida do valor das diuturnidades a que o trabalhador tiver direito.

3 – O valor da remuneração/hora é o que resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{R \times 12}{N \times 52}$$

$$N \times 52$$

sendo:

R = remuneração base

N = n.º de horas semanais.

Cláusula 36.^a

Diuturnidades

1 – Por cada período de cinco anos de trabalho efectivo ao serviço da empresa, o trabalhador adquire o direito a um diuturnidade, no valor constante do Anexo II e no máximo de cinco, a acrescer à retribuição mensal.

2 – Para efeitos do número anterior, são contados para o tempo efectivo de serviço, os anos de trabalho prestado pelos trabalhadores em regime de comissão de serviço, requisição ou destacamento, em qualquer serviço do Município.

Cláusula 37.^a

Subsídio de Natal

1 – Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal de valor igual ao da retribuição mensal.

2 – O subsídio de Natal será pago até ao dia 15 de Dezembro.

3 – No ano de admissão ou de cessação do contrato ou ainda nos casos de suspensão, o valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado.

Cláusula 38.^a

Subsídio de férias

1 – Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de valor igual à respectiva retribuição mensal.

2 – No ano da cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, os trabalhadores terão direito a um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

Cláusula 39.^a

Retribuição por isenção de horário de trabalho

1 – Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial, que será igual à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho com excepção dos que, de acordo com a lei, a ela renunciarem.

2 – A retribuição especial por isenção de horário de trabalho relevará para efeitos de atribuição de subsídios de férias e de Natal.

3 – A retribuição especial será devida enquanto vigorar a isenção.

Cláusula 40.^a

Retribuição de trabalho nocturno

A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 por cento á retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 41.^a

Trabalho suplementar

1 – A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:

a) 50% da retribuição na primeira hora;

b) 75% da retribuição, nas horas ou fracções subsequentes.

2 – O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100% da retribuição, por cada hora de trabalho efectuado.

Secção II

Outras atribuições patrimoniais

Cláusula 42.^a

Subsídio de refeição

O trabalhador tem direito a um subsídio de refeição no valor constante do Anexo II, por cada dia em que preste no mínimo quatro horas de trabalho efectivo.

Cláusula 43.^a

Abono para falhas

1 – Os trabalhadores que exerçam regularmente as funções de tesoureiro ou de caixa têm direito a um abono mensal para falhas de valor equivalente a 5% da sua remuneração mínima mensal.

2 – O abono referido no número anterior é devido na proporção dos dias efectivos de serviço, sendo igualmente atribuído aos substitutos durante o respectivo período de substituição.

Secção III

Remuneração e funções desempenhadas

Cláusula 44.^a

Mobilidade

Sempre que um trabalhador se encontre na situação prevista na cláusula 32.^a, ser-lhe-á atribuída a remuneração mínima fixada neste AE, correspondente ao nível 1 da categoria cujas funções o trabalhador tenha estado a exercer, salvo se já auferia remuneração superior, caso em que a manterá.

Cláusula 45.^a

Substituições

1 – Sempre que um trabalhador substitua outro, nos termos do disposto na cláusula 33.^a, passará a auferir a remuneração mínima fixada neste AE para o nível e categoria que o substituído auferia, caso seja superior.

2 – O disposto no número anterior aplica-se enquanto a situação nele prevista se verificar e desde que esta se mantenha por um período de tempo superior a cinco dias consecutivos.

3 – Para efeitos de pagamento contar-se-á a data em que o trabalhador iniciou o exercício de funções na situação prevista no n.º 1 da presente cláusula.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Feridos

Cláusula 46.^a

Feridos obrigatórios

São dias feriados os seguintes:

1 de Janeiro;

Terça-Feira de Carnaval;

Sexta-Feira Santa;

Domingo de Páscoa;

25 de Abril;

1 de Maio;

Corpo de Deus (festa móvel);

10 de Junho;

15 de Agosto;

5 de Outubro;

1 de Novembro;

1, 8 e 25 de Dezembro;

Segunda-Feira do Espírito Santo (dia da R.A.A.) e

24 de Junho (feriado municipal da localidade)

Secção II

Férias

Cláusula 47.^a

Direito a férias

1 – O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis e rege-se nos termos da lei.

2 - 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.

3 – O trabalhador só pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, desde que goze efectivamente 20 dias úteis de férias.

Cláusula 48.^a

Aquisição do direito a férias

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

2 – No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato.

3 – No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes se gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

Cláusula 49.^a

Encerramento da empresa

1 – O Parque de Campismo sito na Praia do Almoxarife só estará aberto ao público ente 1 de Maio de 31 de Outubro, salvo diferente decisão da empresa.

2 – Sem prejuízo do disposto no número anterior, em cada ano civil a HORTALUDUS poderá encerrar, todos ou algum dos seus restantes serviços, até 30 dias consecutivos ou interpolados.

Cláusula 50.^a

Marcação do período de férias

1 – A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a HORTALUDUS, E.M. e o trabalhador.

2 – Na falta de acordo, caberá à entidade patronal marcar as férias, devendo as mesmas coincidir, quando for o caso, com o encerramento do serviço ao qual o trabalhador esteja adstrito.

3 – Quando, por acordo com a empresa ou não, o trabalhador goze de férias durante o período de encerramento do serviço mas tenha direito a um período de férias superior, poderá utilizar a faculdade prevista no n.º 2 da cláusula 47.^a quanto ao período excedente.

4 - O mapa de férias será afixado nos locais de trabalho entre 15 de Abril e 31 de Outubro de cada ano.

Secção III

Faltas

Cláusula 51.^a

Faltas

Cláusula 51.^a

Tipo de faltas

As faltas podem ser justificadas ou injustificadas:

1 – As faltas justificadas são:

- a) A ausência por altura do casamento do trabalhador, até 15 dias seguidos;
- b) Ausência até 5 dias consecutivos, por falecimento do cônjuge, de parente ou afins em 1.^a grau d alinha recta (pais, filhos, sogros, genros, noras, enteados, padrasto, madrasta) e de quem viva maritalmente com o trabalhador;
- c) A ausência até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim no 2.^o grau da linha recta ou no 2.^o grau da linha colateral (avós, netos e avós do cônjuge; irmãos e cunhados);
- d) As faltas dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;
- e) As ausências motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devidos a factos não imputáveis ao trabalhador, nomeadamente, doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar;
- f) As faltas dos trabalhadores estudantes, nos termos do estatuto do trabalhador - estudante;
- g) Ausências dos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, pelo tempo necessário a ocorrer a sinistros ou acidentes;
- h) Ausências de 1 dia aos dadores de sangue a título gracioso, não mais de 1 vez por trimestre;
- i) As faltas dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha;
- j) As ausências motivadas por idas a consultas, exames ou tratamentos médicos;
- k) As ausências, uma vez por trimestre e não superiores a 3 horas, para deslocações à escola de filho menor, afim de inteirar-se da situação educativa;
- l) As prévias ou posteriormente autorizadas pela empresa.

2 – Todas as faltas não previstas no número anterior são injustificadas.

Cláusula 52.^a

Justificação das faltas

1 – As faltas justificadas, quando previsíveis, terão de ser comunicadas com a antecedência mínima de cinco dias.

2 – Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas logo que tal seja possível.

3 - A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

4 – Nos 15 dias seguintes às comunicações referidas nos números anteriores deverá ser entregue pelo trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 53.^o

Efeitos das faltas

1 – Salvo o disposto na lei e no presente AE, as faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente da retribuição.

2 – As faltas injustificadas determinam sempre a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

3 – No caso em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

CAPÍTULO VII

Cessação da relação laboral

Cláusula 54.^a

Modalidades de cessação do contrato

O contrato de trabalho ode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Denúncia pelo trabalhador, independentemente de justa causa;
- d) Resolução, com justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Despedimento promovido pela empresa.

Cláusula 55.^a

Despedimento

1 - É proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

2 - Considera-se justa causa de despedimento por parte da empresa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a substituição da relação de trabalho.

CAPÍTULO VIII

Segurança, Saúde e Higiene do Trabalho

Cláusula 56.^a

Princípios gerais

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

2 – A empresa obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho, nomeadamente quanto à eleição dos representantes dos trabalhadores nestas áreas e a mantê-los informados sobre as normas correspondentes.

CAPÍTULO IX

Actividade sindical na empresa

Cláusula 57.^a

Fiscalização sindical

É facultada aos dirigentes, delegados sindicais e aos funcionários do sindicato respectivo, quando devidamente credenciados, a fiscalização das condições de trabalho e, em geral, o cumprimento do presente AE.

Cláusula 58.^o

Exercício do direito sindical

1 – À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

2 – A entidade patronal é obrigada a facilitar a divulgação de todos os documentos emanados do sindicato respectivo, permitindo a afixação em local adequado, de todas as circulares e demais literatura sindical.

CAPÍTULO X

Normas transitórias

Cláusula 59.^a

Integração nas novas categorias

1 – Os trabalhadores presentemente ao serviço da HORTALUDUS, E.M., serão automaticamente integrados nos grupos profissionais constantes do Anexo II, mantendo o mesmo vínculo jurídico-laboral.

2 – A integração será feita do seguinte modo:

- a) Técnicos Superiores – Grupo Profissional 1;
- b) Técnicos de Hipismo – Grupo Profissional 2
- c) Assistentes Administrativos – Grupo Profissional 3
- d) Assistentes de Instalações Municipais – Grupo Profissional 4

3 – Dentro de cada grupo profissional, a integração numa dada categoria será feita no respectivo nível de desenvolvimento 1, fazendo corresponder as funções efectivamente desempenhadas pelo trabalhador até à presente data ao conteúdo funcional de cada categoria profissional.

4 – Sem prejuízo do disposto no ponto anterior e para os assistentes de instalações municipais que vinham até à data exercendo várias funções correspondentes a mais do que uma categoria profissional, serão abertos concursos internos.

5 – Nos procedimentos de concurso referidos no n.º 4 é aplicável o disposto na cláusula 8.ª do presente AE.

Anexo I

(a que se refere o n.º 1 da cláusula 4.ª e n.º 1 da cláusula 11.ª)

Grupos Profissionais

Grupo Profissional	Conteúdo funcional	Habilitações literárias, formação e experiência profissional
1	Funções consultivas de natureza científico-técnica com domínio total da respectiva área de especialização e uma visão de conjunto susceptível de permitir a interligação de domínios diversificados de actividade com vista à tomada de decisão; funções de investigação, estudo, concepção e adaptação de métodos e processos numa perspectiva de informação de decisão superior.	a) Licenciatura b) Para o caso específico da Equitação, grau mínimo de instrutor (nível III da FEP)

2	Funções exercidas em domínios profissionais que integrem actividades diversificadas com valor técnico, para cujo desempenho se exija grau de decisão, responsabilidade e autonomia, com desenvolvimento do trabalho em direcção aos objectivos a partir de orientações gerais.	<p>a) 9.º ano de escolaridade ou equivalente e curso técnico-profissional ou carteira profissional na área afim;</p> <p>b) 9.º ano de escolaridade ou equivalente e 3 anos de experiência profissional, na área respectiva;</p>
3	Funções de exigente valor técnico-administrativo, em domínios profissionais que integram actividades diversificadas com significativo grau de autonomia, com desenvolvimento do trabalho segundo normas gerais de actuação.	<p>a) 11.º ano de escolaridade ou equivalente e curso de formação e habilitação profissional adequados;</p> <p>b) 11.º ano de escolaridade ou equivalente e 3 anos de comprovada experiência.</p>
4	Funções de execução de natureza simplificada, caracterizadas por tarefas exibindo formação limitada no domínio de profissões manuais, ou não, que adoptam essencialmente técnicas tradicionais com enquadramento em directivas gerais bem definidas e com conhecimento do seu plano de execução.	9.º ano de escolaridade, eventualmente acrescido de formação e/ou experiência profissional adequada ou legalmente exigida.

Anexo II

Mapa de pessoal e remunerações

(a que se referem o n.º 2 da cláusula 4.ª e o n.º 1 da cláusula 35.ª)

Grupo Profissional	200 201 Categorias	202 203 Níveis de desenvolvimento e Remunerações			
		1	2	3	4

1	Técnico Superior	1.268,64	1.427,22	1.585,80	1.744,38
	Estagiário	1.018,08	—	—	—
2	Coordenador	1.141,78	1.205,21	1.300,36	1.427,22
	Técnico de Contas	789,73	935,62	1.068,83	1.141,78
	Técnico de Controle de Qualidade Água	789,73	935,62	1.068,83	1.141,78
	Técnico de Hipismo	789,73	935,62	1.068,83	1.141,78
	Animador Desportivo	789,73	935,62	1.068,83	1.141,78
	Animador Cultural	789,73	935,62	1.068,83	1.141,78
	Projeccionista	789,73	935,62	1.068,83	1.141,78
	Técnico de Luzes	789,73	935,62	1.068,83	1.141,78
	Técnico de Som	789,73	935,62	1.068,83	1.141,78
	Técnico de Manutenção	789,73	935,62	1.068,83	1.141,78
3	Chefe de Escritório	1.068,83	1.173,49	1.268,64	1.363,79
	Assistente Administrativo	631,15	754,84	919,76	1.068,83
4	Encarregado	853,16	888,05	951,48	986,37
	Recepcionista	507,46	631,15	704,10	805,59
	Bilheteiro	507,46	631,15	704,10	805,59
	Arrumador	507,46	631,15	704,10	805,59
	Empregado de Bar	507,46	631,15	704,10	805,59
	Nadador Salvador	507,46	631,15	704,10	805,59
	Tratador	507,46	631,15	704,10	805,59
	Ajudante	478,91	507,46	539,17	599,43
	Auxiliar de Limpeza	478,91	507,46	539,17	599,43

204

205 **Diuturnidade** (Cláusula 36.^a, n.º 1)

€ 15,00

Subsídio de refeição (Cláusula 42.^a)

€ 3,90

(a que se refere o n.º 2 da cláusula 4.ª)

206 Descrição de funções

Grupo Profissional 1

Categoria de Técnico Superior

Técnico Superior – Ao técnico superior compete, genericamente, dentro da sua área de formação e competência, conceber, adoptar e/ou aplicar métodos e processos técnico-científicos, prestar assessoria técnica, elaborar estudos, conceber e desenvolver projectos e planos e emitir pareceres tendo em vista preparar a tomada de decisão superior.

Estagiário – Ao técnico superior estagiário compete, genericamente, dentro da sua área de formação e competência, trabalhos de estudo e análise, registando, analisando e sistematizando dados; adoptar e/ou aplicar métodos e processos técnico-científicos; conceber e desenvolver projectos e planos, enquadrados com instruções gerais e procedimentos definidos e emitidos pelos órgãos de direcção superior.

Grupo Profissional 2

Categoria de Técnico Profissional

Coordenador – Coordena as tarefas delineadas pela direcção executiva da empresa, distribui, orienta e supervisiona as tarefas do pessoal que está sob a sua dependência hierárquica, colabora na formação, gestão e disciplina dos recursos humanos, assegurando um correcto desempenho profissional, propondo as soluções mais adequadas para o bom funcionamento dos serviços.

Técnico de Contas – Sob orientação superior, compete-lhe dentro da sua área de formação e competência, o desenvolvimento de trabalhos de recolha de informação, registo e análise de dados, nomeadamente nas áreas da gestão de recursos humanos, gestão financeira, patrimonial e de aquisições, elaborando relatórios e emitindo pareceres, bem como balanços, balancetes e Demonstração de Resultados.

Técnico de Controle de Qualidade de Água – Compete-lhe, dentro da sua área de formação, o desenvolvimento de trabalhos de registo, análise e controle de qualidade.

Técnico de Hipismo – Compete-lhe executar, dinamizar, acompanhar e programar as acções definidas na sua área de formação, no âmbito do hipismo, utilizando para o efeito as técnicas e os materiais adequados; elabora relatórios sobre a actividade e emite pareceres, assim como exerce tarefas de atendimento e acompanhamento generalizado aos utentes, providenciando a conservação e boa utilização das instalações, equipamentos e todos os meios adstritos à prática hípica.

Animador Desportivo - Compete-lhe executar, dinamizar, acompanhar e programar as acções definidas superiormente na área desportiva, utilizando para o efeito as técnicas e os materiais adequados; elabora relatórios e emite pareceres.

Animador Cultural – Desenvolve funções de natureza executiva de aplicação técnica, com base no conhecimento ou adaptação de métodos e processos no âmbito sócio-cultural, estabelecendo contactos com diversas entidades ou produtores, gizando planos e projectos, e assistindo a tomada de decisão superior. Exerce tarefas de atendimento e acompanhamento

generalizado aos utentes, providenciando a conservação e boa utilização das instalações, bem como de todo o equipamento necessário ao desenvolvimento do processo sócio-cultural.

Projeccionista – De acordo com as boas normas da formação técnico-profissional, zela pela boa manutenção e funcionalidade dos equipamentos a seu cargo. Monta, repara, projecta e assegura a limpeza, conservação e arrumação de todo o equipamento, meios e espaços afins, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas, com domínio das tecnologias adequadas e conhecimento profundo das mesmas.

Técnico de Luzes – De acordo com as boas normas da formação técnico-profissional, zela pela boa manutenção e funcionalidade das áreas e equipamentos a seu cargo. Executa, monta, repara e assegura a limpeza, conservação e arrumação de todo o equipamento e instalações afins, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas, com domínio das tecnologias adequadas e conhecimento profundo das mesmas.

Técnico de Som – De acordo com as boas normas da formação técnico-profissional, zela pela boa manutenção e funcionalidade das áreas e equipamentos a seu cargo. Executa, monta, repara e assegura a limpeza, conservação e arrumação de todo o equipamento de som ou audiovisual, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas, com domínio das tecnologias adequadas e conhecimento profundo das mesmas.

Técnico de Manutenção – Assegurar a conservação das instalações, equipamentos e mobiliário, executando pequenas obras de reparação, montagem e transformação, possuindo o domínio das tecnologias e um conhecimento profundo dos materiais, de acordo com as boas práticas da sua formação específica, entre outras, nas áreas de carpintaria, marcenaria, serralharia, pintura, mecânica ou electricidade.

Grupo Profissional 3

Categoria de Assistente Administrativo

Chefe de Escritório – Ao chefe de escritório compete orientar, coordenar e supervisionar todas as actividades administrativas nas áreas de gestão de recursos humanos, expediente, arquivo, património, colaborando com os serviços de atendimento e informação aos utentes e com os órgãos de administração e gestão.

Assistente Administrativo – Exerce funções de natureza executiva, enquadradas com instruções gerais e procedimentos definidos e emitidos por dirigentes e chefias, relativas a áreas de actividade administrativa, designadamente pessoal, contabilidade, património, arquivo, expediente e tratamento de texto, redigindo ofícios, registando e classificando expediente e organizando processos e ficheiros relativos a pessoal.

Grupo Profissional 4

Categoria de Auxiliar

Encarregado – Coordena, orienta e supervisiona as tarefas e horários do pessoal auxiliar, distribuindo trabalhos e zelando pelo cumprimento das normas de serviço, sem prejuízo de, quando necessário, ser chamado a exercer as funções correspondentes à(s) categoria(s) de rececionista e/ou arrumador.

Recepcionista – Atende e presta informações aos utentes dos serviços de acordo com as normas de trato convencional, assegura o contacto entre serviços através da recepção e entrega de expediente.

Bilheteiro – Assegura o funcionamento da bilheteira, procede à emissão de bilhetes, operando por meios convencionais ou informáticos, atende os utentes, prestando informações de acordo com as normas de trato adequadas e procede à abertura e fecho de caixa.

Arrumador – Efectua tarefas elementares indispensáveis ao bom funcionamento dos serviços, atende e acompanha os utentes, prestando-lhes informações, esclarecendo dúvidas e encaminhando-os para os locais pretendidos, zelando para que não existam perturbações e tendo em atenção a sua segurança.

Empregado de Bar – Assegura o funcionamento do bar, zela pela limpeza e higiene e por um atendimento adequado aos utentes, segundo as boas normas de trato convencional.

Nadador Salvador – Presta serviço de vigilância e salvamento aos utentes das piscinas, segundo a formação certificada pelo Instituto Nacional de Socorros a Náufragos, zelando pela limpeza e conservação dos meios operativos e instalações.

Tratador – Efectua trabalhos indiferenciados de tratamento de animais, realiza a limpeza dos espaços afins, fornece alimentação e água, lava e escova os animais dentro das boas normas de higiene e mantém os arreios e outros equipamentos limpos e conservados.

Ajudante – Executa trabalhos supervisionados por técnico-profissional, no âmbito da conservação das instalações, equipamentos e mobiliário, executando pequenas obras de reparação, montagem e transformação, nas áreas de carpintaria, marcenaria, serralharia, pintura, mecânica ou electricidade.

Auxiliar de Limpeza – Efectuar trabalhos indiferenciados, realizar a limpeza das diversas infra-estruturas de actividade da empresa, cuidando dos artigos de higiene e limpeza necessários ao serviço e utentes.

Horta, 9 de Maio de 2006.

Pela HORTALUDUS – Gestão e Exploração de Equipamento, E.M., João *Luís da Rosa Morais*, Presidente, *Aline Helene Despres*, 1.º vogal e *Pedro Alexandre Freire Carvalho*, 2.º vogal, mandatários.

Pelo SINTAP – Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública, *Luís Carlos Sousa Armas Amaral*, *Jorge Carlos Bettencourt Terra* e *Mário do Rosário Serpa*, Dirigentes Sindicais.

Entrado em 11 de Maio de 2006.

Depositado na Direcção de Serviços do Trabalho da Secretaria Regional da Educação e Ciência, em 26 de Maio de 2006, a fls. 92 do livro n.º 2, com o n.º 10, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho.