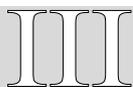




JORNAL OFICIAL

Terça-feira, 30 de abril de 2024



Série

Número 9

RELAÇÕES DE TRABALHO

Sumário

SECRETARIA REGIONAL DE INCLUSÃO E JUVENTUDE

Direção Regional do Trabalho

Regulamentação do Trabalho

Despachos:

...

Portarias de Condições de Trabalho:

...

Portarias de Extensão:

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo de Empresa celebrado entre o CARAM - Centro de Abate da Região Autónoma da Madeira, EPERAM e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos.....

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo de Empresa celebrado entre o CARAM - Centro de Abate da Região Autónoma da Madeira, EPERAM e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas.	4
Convenções Coletivas de Trabalho:	
Acordo de Empresa celebrado entre o CARAM - Centro de Abate da Região Autónoma da Madeira, EPERAM e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos.	5
Acordo de Empresa celebrado entre o CARAM - Centro de Abate da Região Autónoma da Madeira, EPERAM e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas.	39

SECRETARIA REGIONAL DE INCLUSÃO E JUVENTUDE

Direção Regional do Trabalho

Regulamentação do Trabalho

Despachos:

...

Portarias de Condições de Trabalho:

...

Portarias de Extensão:**Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo de Empresa Celebrado entre o CARAM - Centro de Abate da Região Autónoma da Madeira, EPERAM e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos.**

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e tendo presente o disposto no art.º 11.º da referida Lei, torna-se público ser intenção da Secretaria Regional de Inclusão e Juventude, proceder à emissão de uma Portaria de Extensão do Acordo de Empresa Celebrado entre o CARAM - Centro de Abate da Região Autónoma da Madeira, EPERAM e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, publicado neste JORAM.

Nos termos legais, podem os interessados, nos 10 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto. Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou coletivas, que possam ser, ainda que indiretamente, afetadas pela emissão da referida Portaria de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projeto de portaria e a respetiva nota justificativa:

Nota Justificativa

No JORAM, III Série, n.º 9, de 30 de abril de 2024, é publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que a convenção abrange apenas as relações de trabalho entre a entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação, e tendo em conta que foi requerida a extensão da convenção às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao setor e tendo em vista o objetivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição dos trabalhadores ao serviço da entidade empregadora.

Deste modo, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a extensão do acordo de empresa em causa.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no do instrumento de regulamentação coletiva a que se refere, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão do Acordo de empresa.

Considerando que a convenção regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO ACORDO DE EMPRESA CELEBRADO ENTRE O CARAM - CENTRO DE ABATE DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA, EPERAM E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DE ENTIDADES COM FINS PÚBLICOS.

Nos termos previstos no art.º 514.º e no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, e ao abrigo do disposto na alínea a) e c) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, do art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, e bem assim do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional, n.º 21/2009/M de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional de Inclusão e Juventude, o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As disposições de trabalho constantes do Acordo de Empresa Celebrado entre o CARAM - Centro de Abate da Região Autónoma da Madeira, EPERAM e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, publicado no JORAM, III Série, n.º 9, de 30 de abril de 2024, são estendidas, na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre a mesma entidade empregadora e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas, não representados pela associação sindical outorgante.

2 - Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e, produz efeitos quanto à tabela salarial e às cláusulas de natureza pecuniária, nos mesmos termos previstos no Acordo de Empresa, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão e Juventude, aos 30 de abril de 2024. - A Secretária Regional de Inclusão e Juventude, Ana Maria Sousa de Freitas.

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo de Empresa celebrado entre o CARAM - Centro de Abate da Região Autónoma da Madeira, EPERAM e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas.

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e tendo presente o disposto no art.º 11.º da referida Lei, torna-se público ser intenção da Secretaria Regional de Inclusão e Juventude, proceder à emissão de uma Portaria de Extensão do Acordo de Empresa celebrado entre o CARAM - Centro de Abate da Região Autónoma da Madeira, EPERAM e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas, publicado neste JORAM.

Nos termos legais, podem os interessados, nos 10 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto. Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou coletivas, que possam ser, ainda que indiretamente, afetadas pela emissão da referida Portaria de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projeto de portaria e a respetiva nota justificativa:

Nota Justificativa

No JORAM, III Série, n.º 9, de 30 de abril de 2024, é publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que a convenção abrange apenas as relações de trabalho entre a entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação, e tendo em conta que foi requerida a extensão da convenção às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao setor e tendo em vista o objetivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição dos trabalhadores ao serviço da entidade empregadora.

Deste modo, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a extensão do acordo de empresa em causa.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no do instrumento de regulamentação coletiva a que se refere, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão do Acordo de empresa.

Considerando que a convenção regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO ACORDO DE EMPRESA CELEBRADO ENTRE O CARAM - CENTRO DE ABATE DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA, EPERAM E O SINDICATO DOS TRABALHADORES EM FUNÇÕES PÚBLICAS E SOCIAIS DO SUL E REGIÕES AUTÓNOMAS.

Nos termos previstos no art.º 514.º e no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, e ao abrigo do disposto na alínea a) e c) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, do art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, e bem assim do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional, n.º 21/2009/M de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional de Inclusão e Juventude, o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As disposições de trabalho constantes do Acordo de Empresa celebrado entre o CARAM - Centro de Abate da Região Autónoma da Madeira, EPERAM e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas, publicado no JORAM, III Série, n.º 9, de 30 de abril de 2024, são estendidas, na Região Autónoma da Madeira:

a) às relações de trabalho estabelecidas entre a mesma entidade empregadora e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas, não representados pela associação sindical outorgante.

2 - Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e, produz efeitos quanto à tabela salarial e às cláusulas de natureza pecuniária, nos mesmos termos previstos no Acordo de Empresa, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão e Juventude, aos 30 de abril de 2024. - A Secretária Regional de Inclusão e Juventude, Ana Maria Sousa de Freitas.

Convenções Coletivas de Trabalho:

Acordo de Empresa celebrado entre o CARAM - Centro de Abate da Região Autónoma da Madeira, EPERAM e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos.

Conteúdo

PREAMBULO

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e relação

SECÇÃO I

Âmbito e vigência

SECÇÃO II

Relação entre outorgantes

CAPÍTULO II

Enquadramento profissional

SECÇÃO I

Disposições gerais

SECÇÃO II

Enquadramento profissional

SECÇÃO III

Reclassificação, recolocação e reconversão

SECÇÃO IV

Dirigentes

CAPÍTULO III

Direitos, Deveres e Garantias

SECÇÃO I

Garantias gerais

SECÇÃO II

Atividade sindical

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Modo de prestação de trabalho

SECÇÃO II

Local de trabalho

SECÇÃO III

Duração e organização do tempo de trabalho

SECÇÃO IV

Avaliação de desempenho

CAPÍTULO V

Remuneração

SECÇÃO I

Remuneração base e subsídios

SECÇÃO II

Prestações complementares e acessórias

SECÇÃO III

Prémios

CAPÍTULO VI

Segurança social e benefícios complementares

CAPÍTULO VII

Saúde e segurança no trabalho

Direitos, deveres e garantias

CAPÍTULO VIII

Sanções e regime disciplinar

CAPÍTULO IX

Disposições finais e transitórias

Anexo I

Anexo II

Anexo III

Anexo IV

Anexo V

PREAMBULO

O presente Acordo de Empresa resulta de um ambiente de diálogo, convergência de vontades e elevado sentido de responsabilidade das partes.

É um acordo que promove o bem-estar social, salvaguarda o melhor interesse dos trabalhadores e da empresa e a organização do trabalho, aportando condições mais favoráveis para todos, dando resposta a uma aspiração com largos anos de convergência entre os dois regimes laborais coexistentes na empresa.

O reconhecimento das especificidades das diversas operações que se realizam no Centro de Abate da Região Autónoma da Madeira vai de encontro às expectativas dos trabalhadores de modo que possam sentir-se mais valorizados, respondendo, com motivação e responsabilidade, aos novos e exigentes desafios que se colocam no desempenho das suas funções.

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e relação

SECÇÃO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1ª

Âmbito

1- O presente Acordo de Empresa (adiante abreviadamente designado por «AE») aplica-se em toda a Região Autónoma da Madeira e obriga, por um lado, o CARAM – CENTRO DE ABATE DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA. (adiante abreviadamente designado por CARAM ou Empresa) e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço, representados pelos sindicatos signatários.

2 - O AE abrange trabalhadores filiados na associação sindical signatária no início do processo negocial, bem como os que nela se filiem durante a vigência da mesma.

3 - Nos termos do Código de Trabalho, o presente AE aplica-se, também, aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais signatárias, devendo estes, querendo aderir a este AE, comunicar por escrito, para esse efeito, a sua decisão ao CARAM, com uma antecedência mínima de 60 dias relativamente à data da produção de efeitos da mesma, os efeitos da adesão individual inicia-se no primeiro dia do mês seguinte após o decurso do prazo indicado.

4 - Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este AE um empregador e cerca de 40 trabalhadores.

Cláusula 2ª

Vigência, denúncia e revisão

1 - O período de vigência deste AE é de 3 anos, renovando-se sucessiva e automaticamente por períodos de 1 ano.

2 - A tabela remuneratória, bem como as suas revisões e demais valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária deste AE, com inclusão do cálculo das remunerações do trabalho suplementar, sempre que revistas terão eficácia retroativa a partir de 1 de janeiro de cada ano ou outra data que for convencionada, à exceção do ano da sua entrada em vigor.

3 - A proposta de revisão do AE pode ser apresentada, por qualquer das partes, com a antecedência mínima de 90 dias relativamente ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada das alterações propostas e respetiva fundamentação.

4 - No caso de denúncia, a comunicação tem de ser feita com a antecedência mínima de 90 dias, relativamente ao termo do período de vigência que se encontrar em curso, devendo ser acompanhada de proposta negocial global e respetiva fundamentação.

SECCÃO II

Relação entre outorgantes

Cláusula 3ª

Boa-fé

As partes comprometem-se a agir de boa-fé e com lealdade no cumprimento deste AE.

Cláusula 4ª

Interpretação e integração do acordo

- 1 - É criada uma comissão paritária com competência para interpretar as disposições deste AE e integrar as suas lacunas.
- 2 - A comissão paritária é composta por um elemento a designar por cada parte outorgante do presente AE, devendo cada parte designar ainda um elemento suplente.
- 3 - Os elementos da comissão paritária podem ser substituídos a todo o tempo.
- 4 - A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente um elemento nomeado por cada parte, efetivo ou suplente.
- 5 - As deliberações são tomadas por unanimidade, considerando-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste AE, devendo ser depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções coletivas de trabalho.
- 6 - Na votação das deliberações não é permitida a abstenção.
- 7 - A comissão paritária só funciona por iniciativa de qualquer das entidades signatárias deste AE, devendo a convocatória, com antecedência mínima de 30 dias, mencionar os assuntos a tratar.
- 8 - Os elementos da comissão paritária podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto, até ao máximo de dois por cada parte.
- 9 - A comissão paritária deve estar constituída no prazo de cento e vinte dias a contar da data da entrada em vigor do AE, sendo que na sua primeira sessão a comissão elabora o seu próprio regulamento.

Cláusula 5ª

Conflitos relativos às relações individuais de trabalho

O CARAM e os trabalhadores podem, por acordo e com vista a maior celeridade processual, submeter a arbitragem a resolução das questões emergentes das relações individuais de trabalho, nos termos da lei.

CAPÍTULO II

Enquadramento profissional

SECCÃO I

Disposições gerais

Cláusula 6ª

Regime Jurídico

Aos trabalhadores do CARAM aplica-se:

- a) O regime jurídico do contrato individual de trabalho, nos termos do artigo 16.º do Regime Jurídico do Setor Empresarial da Região Autónoma da Madeira, aprovado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 15/2021/M, de 30 de junho.
- b) Aos trabalhadores com relação jurídica de emprego público que exerçam funções no CARAM aplica-se o disposto no artigo 18.º do referido regime jurídico.

Cláusula 7ª

Pessoal

1 - Os trabalhadores da administração pública regional, central ou local, bem como os trabalhadores de quaisquer institutos públicos ou empresas públicas, podem ser autorizados a exercer funções no CARAM nos termos da lei, conservando todos os direitos inerentes ao quadro de origem.

2 - Os trabalhadores do CARAM, podem ser chamados a exercer funções, nos termos da lei, em qualquer serviço da administração pública regional, central ou local, bem como em quaisquer institutos públicos ou empresas públicas, conservando todos os direitos inerentes ao quadro de origem.

Cláusula 8ª

Princípios Gerais

1 - A gestão do mapa de pessoal do CARAM assenta num modelo orientado para o impulso da produtividade e obtenção de resultados, adotando-se em consequência os mecanismos de flexibilização de meios adequados à transversalidade dos projetos desenvolvidos, promovendo-se o desenvolvimento e valorização profissionais de acordo com as especiais exigências de cada função.

2 - A evolução na carreira e a remuneração de cada trabalhador têm por base o desempenho, a experiência e o mérito individual, de acordo com as regras definidas no presente AE.

Cláusula 9ª

Conceitos

Para efeitos de presente AE, considera-se:

- a) **Carreira profissional** - o conjunto de conteúdos funcionais que exigem conhecimentos, aptidões e habilitações específicos pela sua natureza e complexidade;
- b) **Escalão** - a posição remuneratória atribuída na carreira profissional do trabalhador;
- c) **Admissão** - Ingresso em carreira profissional no quadro do CARAM;
- d) **Acesso** - transição de uma carreira profissional para outra do quadro do CARAM;
- e) **Reclassificação** - a mudança do trabalhador para área funcional distinta, com alteração ou não da sua carreira profissional quando as funções exercidas não correspondam à atividade efetivamente desenvolvida;
- f) **Recolocação** - a colocação do trabalhador em função e ou local de trabalho adequado às suas condições pessoais e profissionais, com alteração ou não, da sua carreira profissional;
- g) **Reconversão** - a mudança do trabalhador para área funcional distinta, com a sua consequente integração em atividade profissional diversa por reestruturação de sectores do CARAM, incluindo encerramento total ou parcial dos mesmos ou reorganização de atividades, designadamente, por introdução de novas tecnologias;
- h) **Progressão** - mudança para o escalão imediatamente superior dentro da mesma carreira profissional;
- i) **Função** - Traduz-se no exercício de uma determinada atividade ou conjunto de atividades.

Cláusula 10ª

Processo de recrutamento e seleção

1 - O recrutamento de trabalhadores opera mediante procedimento simplificado de contratação para escolha de profissional para o exercício da função e mediante a definição prévia de atuação a que se destina, da atividade a contratar, dos requisitos exigidos e dos métodos e critérios objetivos a aplicar.

2 - Para a seleção dos candidatos serão utilizados, pelo menos, dois dos seguintes métodos:

- a) Prova de conhecimentos;
- b) Entrevista profissional;
- c) Avaliação curricular;

3 - Cabe ao Conselho de Administração determinar, de acordo com as exigências da atividade a contratar, quais os métodos de seleção adequados a cada caso.

Cláusula 11ª

Condições gerais de admissão

1 - As condições gerais de admissão são deliberadas pelo Conselho de Administração do CARAM nos termos legais em vigor em cada momento neste AE.

2 - A experiência profissional, quando exigida, deve ser comprovada por documento idóneo, nomeadamente por certificado de trabalho ou documento semelhante.

3 - Nas admissões ou promoções, o homem e a mulher, bem como os trabalhadores com deficiência, estão em iguais condições, desde que satisfaçam os requisitos exigidos para a função, nomeadamente, os estabelecidos neste AE.

Cláusula 12ª

Condições especiais de admissão

1- As condições especiais de admissão são fixadas pelo Conselho de Administração do CARAM, observando-se o seguinte:

- a) O candidato deve deter o perfil, as qualificações e a experiência adequados à função e à natureza do trabalho a desenvolver;
- b) O ingresso numa carreira profissional efetua-se pelo escalão base, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 19.ª e 20.ª do presente AE e ainda do disposto no número seguinte.

2 - A admissão numa carreira pode fazer-se para escalão superior, mediante decisão do Conselho de Administração, de acordo com as exigências fixadas na respetiva oferta de trabalho, tendo em consideração a avaliação efetuada ao trabalhador, a experiência profissional e o nível de responsabilidade ou grau de especialização requeridos.

3 - A celebração de contrato de trabalho com o CARAM pressupõe a adesão do trabalhador a toda a regulamentação interna que seja aplicável a esta entidade, aplicando-se o disposto no número 3 da cláusula 13.ª.

Cláusula 13ª

Contrato de Trabalho

1 - A admissão no mapa do CARAM deverá ser efetuada através da celebração de contrato de trabalho escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para o CARAM e outro para o trabalhador, do qual conste, sem prejuízo de outros requisitos legalmente exigidos, o seguinte:

- a) Identificação dos outorgantes;
- b) Carreira profissional, nos termos da cláusula 18.ª e seguintes do presente AE;
- c) Escalão;
- d) Retribuição base e outras eventuais prestações pecuniárias e não pecuniárias;
- e) Período normal de trabalho;
- f) Local de trabalho;
- g) Condições particulares de trabalho, quando existam;
- h) Duração do período experimental;

2 - Nos casos de contratos a termo, o prazo estipulado com a indicação, nos termos legais, do motivo justificativo.

3 - No momento da admissão poderá:

- a) Ser dado conhecimento dos regulamentos internos do CARAM, que sejam aplicáveis, sendo disponibilizadas as cópias respetivas;
- b) Sempre que se justificar ou for aplicável, ser solicitada a assinatura e aceitação de termos de entrega de equipamentos e instrumentos de trabalho que sejam fornecidos ao trabalhador.

Cláusula 14ª

Trabalho a tempo parcial

1 - Considera-se trabalho a tempo parcial o estabelecido até metade do tempo de trabalho completo numa situação comparável, e será prestado diariamente, ou em quatro dias por semana, a requerimento do trabalhador.

2 - É estabelecido o regime de trabalho a tempo parcial quando o trabalhador o solicite nas situações em que a lei expressamente lhe faculta essa mesma prerrogativa, designadamente no caso de assistência a filhos, enteados, adotados e adotandos, desde que menores de 12 anos ou incapazes e, ainda, quando haja acordo nesse sentido entre o trabalhador e o CARAM. A atribuição de tal regime depende do preenchimento dos pressupostos e procedimentos previstos na lei.

3 - Na admissão em regime de tempo parcial, deve o CARAM dar sucessivamente preferência com pessoa com responsabilidades familiares, com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica ou que frequente estabelecimento de ensino e com residência a mais próxima do local de trabalho.

4 - O trabalhador que preste trabalho a tempo parcial é devido o subsídio de refeição estipulado nos termos legais.

Cláusula 15ª

Contrato de trabalho a termo

1 - O contrato de trabalho a termo resolutivo pode ser celebrado para satisfação de necessidades temporárias do CARAM e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades, designadamente, todas as previstas na lei, entendendo-se quanto ao acréscimo excepcional de atividade da empresa previsto no artigo 140.º número 2 alínea f) do Código do Trabalho, a atividade realizada nas três semanas que imediatamente antecedem o domingo de Páscoa, a realizada entre os meses de julho e setembro e a realizada o mês de dezembro de cada ano, que correspondem aos períodos da denominada «época alta» da atividade do CARAM.

2 - Pode, ainda, ser celebrado contrato de trabalho a termo no caso de lançamento de nova atividade de duração incerta, bem como de início de laboração de estabelecimento, entendendo-se quanto ao lançamento de nova atividade de duração incerta, prevista no Artigo 140.º número 4 alínea a) do Código do Trabalho, a abertura de novo espaço, equipamento, ou ampliação de espaços existentes no CARAM.

Cláusula 16ª

Período experimental

1 - Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado aplica-se o período experimental previsto neste AE, determinado nos termos seguintes:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 120 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança;
- c) 180 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.

2 - Nos contratos de trabalho a termo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental será de 30 dias, ou de 15 dias, se o contrato tiver duração superior ou inferior a seis meses respetivamente.

3 - Considera-se nula qualquer cláusula do contrato de trabalho que estipule períodos experimentais mais longos do que os previstos nos números anteriores.

4 - Mediante estipulação expressa constante do contrato de trabalho, pode ser excluído o período experimental.

Cláusula 17ª

Processo individual

1 - A cada trabalhador corresponde um só processo individual, onde constam os atos relativos à admissão, grupo funcional, carreira, escalão, montante pecuniária, comissões de serviço e tarefas especiais realizadas, licenças, avaliações, repreensões registadas e outras sanções mais graves aplicadas e tudo o mais que lhe diga respeito como trabalhador, incluindo títulos académicos e profissionais e méritos a eles inerentes.

2 - O processo do trabalhador pode ser, a todo o momento, consultado pelo próprio ou, mediante autorização deste, pelo seu representante devidamente mandatado, dentro dos limites impostos na lei no que se refere à reserva da intimidade da vida privada e familiar.

3 - O direito de consulta previsto no número anterior vigora mesmo após a cessação do contrato de trabalho.

4 - Os dados pessoais do trabalhador constantes do processo individual ficarão sujeitos ao regime geral de proteção de dados pessoais.

5 - Poderão ser solicitados ao trabalhador, a todo o tempo, certificados de habilitação ou profissionais, comprovativos das habilitações académicas e profissionais e experiência indicadas.

SECCÃO II**Enquadramento profissional****Cláusula 18ª****Carreiras Profissionais**

1 - As carreiras profissionais existentes no CARAM compreendem:

- a) Carreira de Técnico Superior;
- b) Carreira de Assistente Técnico;
- c) Carreira de Assistente Operacional.

2 - Cada uma das carreiras referidas no número anterior desdobram-se em treze escalões remuneratórios.

3 - Todos os trabalhadores do CARAM são integrados numa das carreiras profissionais fixadas no número 1 da presente cláusula, cujos conteúdos funcionais se encontram descritos no Anexo I deste AE, de acordo com a função profissional efetivamente desempenhada ou a desempenhar.

Cláusula 19ª**Mapa de pessoal**

1- Todos os trabalhadores contratados pelo CARAM ao abrigo do contrato individual de trabalho são integrados no seu mapa de pessoal.

2- No mapa de pessoal referido no número anterior, os trabalhadores são organizados por carreiras, com menção do nome e área de atividade.

3 - Sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula 12.ª do presente AE e do número 6 da presente cláusula, os trabalhadores em funções públicas a exercer funções no CARAM, na sequência de cedência de interesse público prevista na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, serão enquadrados nas carreiras e escalões remuneratórios de acordo com a sua experiência e formação profissional, sendo o escalão remuneratório definido por referência ao da sua carreira de origem.

4 - Em conformidade com o disposto do número anterior, a remuneração dos trabalhadores aí referidos corresponde ao escalão cujo montante pecuniário seja correspondente à remuneração base a que têm direito no serviço de origem.

5 - No caso do número anterior e na falta de identidade entre o montante da retribuição dos trabalhadores na sua carreira de origem e os montantes remuneratórios previstos nos escalões da tabela remuneratória do CARAM, os trabalhadores ficam integrados em escalão, automaticamente criado, cujo montante pecuniário seja idêntico ao montante pecuniário correspondente à remuneração base que têm direito no serviço de origem.

6 - O vertido nos números anteriores não pode determinar que o trabalhador em funções públicas aufera uma retribuição inferior à que corresponda ao escalão inicial das funções que vá desempenhar no CARAM, nos termos da cláusula seguinte.

Cláusula 20ª**Conteúdos Funcionais**

Sem prejuízo do disposto na cláusula 12.ª e nos números 3, 4 e 5 da cláusula 19.ª, o conteúdo funcional das carreiras profissionais, das funções existentes dentro de cada carreira e o escalão de entrada, são as constantes do Anexo I deste AE de que faz parte integrante para todos os efeitos legais.

Clausula 21ª**Desenvolvimento das carreiras**

1 - As carreiras profissionais, no CARAM, são unicategoriais.

2 - As progressões remuneratórias de cada carreira têm por base os resultados da avaliação do desempenho.

3 - O ingresso na carreira de técnico superior depende da titularidade de licenciatura adequada às funções, podendo ser condição preferencial a experiência profissional na área funcional respetiva comprovada por documento idóneo.

4 - O ingresso na carreira de assistente técnico depende da titularidade do 12º ano de escolaridade ou equivalente.

5 - O ingresso na carreira de assistente operacional depende da titularidade da escolaridade mínima obrigatória, sendo que, para além dessas habilitações, atendendo à natureza das funções a exercer, poderão ser exigidas outras habilitações, nomeadamente CAP, carta de condução de ligeiros, pesados ou outra, e qualificação de operação de equipamentos.

6 - O nível de escolaridade exigido nos números 4 e 5 da presente cláusula poderá ser substituído por capacidade técnica ou experiência profissional reconhecidas e devidamente comprovadas, nomeadamente por certificado de trabalho ou documento semelhante.

Cláusula 22ª

Tabela Remuneratória

1 - Os valores correspondentes aos escalões são os que constam da tabela constante do Anexo II deste AE de que faz parte integrante para todos os efeitos legais.

2 - Os valores constantes na acima referida tabela remuneratória serão atualizados nos mesmos termos em que ocorrerem as revisões salariais da Tabela Remuneratória Única da Função Pública.

Cláusula 23ª

Antiguidade

Para todos os efeitos previstos neste acordo, a antiguidade do trabalhador é determinada pela contagem do tempo de serviço prestado ao CARAM, independentemente da forma de contratualização em que o trabalhador esteve, dentro dos termos legais.

Cláusula 24ª

Evolução profissional

A evolução profissional faz-se por acesso a nova carreira profissional ou por progressão nos escalões da respetiva carreira profissional.

SECÇÃO III

Reclassificação, recolocação e reconversão

Cláusula 25ª

Progressão profissional

1 - A progressão na carreira profissional tem por base o desempenho, a experiência e o mérito individual, nos termos do presente AE, de acordo com o sistema de avaliação do CARAM, previsto na cláusula 63ª sendo que para efeitos do número de pontos a considerar para a respetiva progressão no escalão aplicar-se-á o estabelecido para esse efeito na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, em cada momento em vigor.

2 - Em situações de exceção, em que a avaliação não tenha sido aplicada, serão seguidas as diretivas e/ou legislação regional com competência nesta matéria.

3 - A atribuição de pontos é cumulativa, significando que, quando há uma progressão, são consumidos os pontos relativos àquela progressão, mantendo-se o remanescente no "saldo" do trabalhador, utilizável em futuras progressões.

4 - As mudanças de escalões dos trabalhadores nas carreiras profissionais no CARAM efetuam-se, com as necessárias adaptações, nos termos definidos para os trabalhadores em funções públicas, de acordo com o disposto nos Artigos 156.º a 158.º da Lei Geral em Funções Públicas, com as especificidades constantes do presente AE.

Cláusula 26ª

Funções

1 - O trabalhador exerce funções correspondentes à carreira profissional em que se encontra integrado, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 - O Conselho de Administração pode encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na sua carreira profissional, desde que não haja diminuição de retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3- A decisão de alteração deve ser justificada com a indicação da necessidade a suprir e do tempo previsível da sua duração, que não poderá ser superior a 1 ano.

4 - O exercício de funções de complexidade superior à da carreira do trabalhador, nomeadamente por substituição temporária, confere-lhe o direito a receber a retribuição correspondente àquela carreira profissional ou cargo durante todo o período em que o referido exercício perdurar, mas não confere o direito à integração na mesma, não podendo o trabalhador opor-se a retomar as funções de origem logo que cesse a necessidade suprida.

5 - O exercício de funções diferentes das respeitantes à carreira profissional do trabalhador cessa automaticamente com o decurso do prazo estipulado no n.º 3 da presente cláusula, retomando aquele as funções próprias da sua carreira de origem.

Cláusula 27ª

Reclassificação, Recolocação e Reconversão

1 - As alterações da situação profissional do trabalhador podem ocorrer:

- a) Por incapacidade do trabalhador para o exercício da sua atividade profissional, retificação do enquadramento da carreira profissional por falta de correspondência com a atividade efetivamente desenvolvida, mediante reclassificação e recolocação;
- b) Por introdução de novas tecnologias, ou por encerramento, total ou parcial, ou reorganização de sectores ou atividades do CARAM, mediante reconversão;
- c) Por acordo entre o trabalhador e o CARAM, mediante reclassificação e recolocação ou reconversão.

2 - As alterações previstas na alínea a) do número anterior carecem da concordância do trabalhador.

3 - As alterações previstas na alínea c) do número 1 operam-se, sem prejuízo das demais normas aplicáveis relativas à prestação de trabalho e à atividade do trabalhador, mediante necessidade de preenchimento de posto de trabalho expressamente reconhecida pelo Conselho de Administração, a função que o trabalhador detenha poderá, com a sua concordância, ser alterada para outra função da respetiva carreira ou de carreira distinta sempre que o trabalhador preencha os requisitos exigidos pelas funções a desempenhar e desde que este reúna as condições previstas na lei e neste AE para esse preenchimento.

4 - As alterações da situação profissional do trabalhador nunca poderão ser para uma situação inferior àquela que o trabalhador detém, nem implicar redução de retribuição.

Cláusula 28ª

Acesso a carreira profissional superior

1 - O acesso a carreira profissional de superior complexidade técnica é decidido pelo Conselho de Administração do CARAM, admitindo-se a possibilidade que o seja a requerimento fundamentado do trabalhador, e dependerá da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

- a) Necessidade operacional declarada pelo Conselho de Administração;
- b) Titularidade das habilitações necessárias ou de experiência equivalente, quando admissível;
- c) Classificação positiva na avaliação de desempenho dos últimos dois anos;
- d) Formação profissional exigível para o posto de trabalho a preencher na nova carreira profissional;
- e) Disponibilidade orçamental.

2 - O acesso a carreira profissional superior efetua-se para o escalão a que corresponda uma retribuição imediatamente superior à já detida.

SECÇÃO IV

Dirigentes

Cláusula 29ª

Dirigentes da estrutura matricial

1 - Os cargos de direção da estrutura matricial, nomeadamente os cargos de Diretor de Serviços, Chefe de Divisão, Chefes de Secção e Encarregados de Secção não se encontram inseridos em carreiras profissionais e serão exercidos em regime de comissão de serviço pelo período de até três anos renovável, nos termos previstos nas cláusulas seguintes e no Código do Trabalho e têm o seu conteúdo funcional definido no Anexo III deste AE de que faz parte integrante para todos os efeitos legais.

2 - Os cargos mencionados no número anterior encontram-se definidos no organigrama em vigor do CARAM, conforme Anexo IV deste AE de que faz parte integrante para todos os efeitos legais, podendo ser ou não ser preenchidos mediante avaliação da necessidade e deliberação do Conselho de Administração.

Cláusula 30ª

Remuneração e critérios para a nomeação de dirigentes da estrutura matricial

1 - Os cargos de direção referidos na cláusula anterior são nomeados pelo Conselho de Administração em função do perfil, habilitações e experiência profissional necessários ao cargo a exercer e têm a remuneração constante do Anexo III deste AE de que faz parte integrante para todos os efeitos legais.

2 - A elegibilidade para nomeação aos cargos definidos no número anterior depende da titularidade das seguintes habilitações mínimas:

- a) **Diretor/a de Serviços** - titularidade de licenciatura, podendo ser condição preferencial a experiência na gestão de equipas multidisciplinares e a experiência profissional na área funcional respetiva.
- b) **Chefe de Divisão** - titularidade de licenciatura, podendo ser condição preferencial a experiência profissional na área funcional respetiva.
- c) **Chefe de Secção** - titularidade 12.º ano, podendo ser condição preferencial a experiência profissional na área funcional respetiva.
- d) Encarregado de Secção - titularidade do 9.º ano de escolaridade ou equivalente ou experiência profissional comprovada na área funcional respetiva.

Cláusula 31ª

Regime de desempenho

1 - A comissão de serviço referida na cláusula 29.º é renovável, salvo oposição do Conselho de Administração ou do trabalhador, comunicada à outra parte, com antecedência mínima de 30 ou 60 dias, consoante aquela tenha durado, respetivamente, até dois anos ou período superior.

2 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comissão de serviço pode cessar a todo o tempo, por decisão do Conselho de Administração tomada quer por sua iniciativa, com fundamento em justa causa ou em conveniência do serviço, quer na sequência de solicitação fundamentada do trabalhador.

Cláusula 32ª

Garantias

1 - O trabalhador que desempenhe as funções em regime de comissão de serviço mantém todos os direitos inerentes à sua carreira profissional.

2 - O trabalhador que desempenhe as funções em regime de comissão de serviço pode optar pelo vencimento ou retribuição base da sua situação jurídico-funcional de origem.

Cláusula 33ª

Cessação da comissão de serviço

A cessação da comissão de serviço não confere quaisquer direitos indemnizatórios ao trabalhador e determina o seu regresso à posição da carreira profissional de origem em que se encontra integrado, sendo que, no caso dos trabalhadores do CARAM, o tempo de exercício e a avaliação das funções exercidas em regime de comissão de serviço será considerado para efeitos de promoção e progressão.

CAPÍTULO III

Direitos, Deveres e Garantias

SECÇÃO I

Garantias gerais

Cláusula 34ª

Garantias dos trabalhadores e deveres do CARAM

1 - Sem prejuízo das garantias dos trabalhadores previstas na lei, é proibido o CARAM:

- a) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de violar os direitos individuais ou coletivos consignados neste AE ou na lei;
- b) Despromover ou diminuir a retribuição do trabalhador, salvo o disposto na lei ou neste AE;
- c) Modificar a carreira e a categoria profissionais, fora dos casos previstos neste AE ou na lei;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 41.ª.

2 - Sem prejuízo dos deveres previstos na Lei, cabe ao CARAM adotar as melhores práticas para compensar de modo adequado o mérito dos trabalhadores, nomeadamente por via do sistema de avaliação de desempenho implementado;

3 - A prestação de informação ao trabalhador pelo CARAM pode ser feita através de correio eletrónico profissional do trabalhador, desde que esteja assegurada a confidencialidade e segurança na transmissão e entrega da informação, sem prejuízo da entrega de documento a pedido do trabalhador.

Cláusula 35ª

Deveres dos trabalhadores

Para além dos deveres previstos na lei, constituem deveres específicos dos trabalhadores:

- a) Quando colocados em funções de direção, coordenação ou chefia e sempre que lhes for solicitado, informar sobre questões de assiduidade, dos méritos e qualidades profissionais dos trabalhadores sob sua orientação, observando sempre escrupulosa independência e isenção;
- b) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do presente AE;
- c) Os trabalhadores com funções que envolvam contacto direto ou indireto com o público deverão dar especial atenção aos deveres de respeito, urbanidade, probidade, bem como, dar uma especial atenção à forma como se apresentam ao público, devendo demonstrar especial apuro, em especial, no caso de uso de fardas, as quais devem respeitar as instruções de utilização estabelecidas pelo CARAM.
- d) Respeitar e tratar o CARAM, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;
- e) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- f) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- g) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo CARAM;
- h) Cumprir as ordens e instruções do CARAM respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;
- i) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- j) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- k) O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

SECÇÃO II

Atividade sindical

Cláusula 36ª

Exercício da atividade sindical

1 - Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de desenvolver atividade sindical no interior do CARAM nos termos da legislação aplicável. À CARAM é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

2 - Os créditos de horas dos delegados sindicais, previsto no artigo 467.º do Código de Trabalho, são fixados em 7 horas por mês.

3 - A constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento das comissões sindicais ou intersindicais, criadas ou a criar serão da exclusiva responsabilidade dos trabalhadores, sendo necessário o seu reconhecimento efetivo pelos sindicatos.

4 - A constituição da comissão sindical será comunicada ao CARAM por carta registada com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais reservados à comissão sindical ou delegado sindical e de que constarão os nomes dos respetivos delegados sindicais. O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

5 - Para o exercício da atividade sindical, constituem ainda direitos da comissão sindical:

- a) Dispor para a atividade dos delegados sindicais de local apropriado ao exercício das suas funções;
- b) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações do CARAM, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adotadas por aquela;

- c) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário de trabalho, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste acordo, sempre que seja assegurado o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos;
- d) Afixar nas instalações do CARAM e em local apropriado disponibilizado pelo CARAM reservado para o efeito, ou proceder à distribuição de textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, sem prejuízo, em qualquer dos casos, do funcionamento normal do CARAM;
- e) Exigir do CARAM o cumprimento deste AE e das leis sobre matéria de trabalho e segurança que contemplem situações não previstas naquele ou que se revelem mais favoráveis aos trabalhadores.

6 - A faculdade a que alude a alínea c) do número 5 da presente cláusula pode ser exercida pelo delegado sindical e/ou pela associação sindical, nos termos aí previstos.

7 - Os dirigentes sindicais, as comissões sindicais de trabalhadores e os delegados sindicais têm direito a exercer normalmente as funções sem que possa constituir um entrave ao seu desenvolvimento profissional ou à melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou sanções ou ser motivo de mudança de serviço ou dos seus horários de trabalho, ou sujeitos a qualquer forma de discriminação.

8 - O CARAM compromete-se a reunir, sempre que necessário, com as associações sindicais subscritoras do presente AE, para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.

Cláusula 37^a

Quotização sindical

1 - O CARAM desconta na retribuição dos trabalhadores sindicalizados o montante das quotas por estes devidas ao sindicato em que estejam inscritos e remetê-lo-á ao mesmo sindicato até ao dia quinze do mês imediatamente seguinte, acompanhado de mapa discriminativo que permita conferir a exatidão dos valores entregues ou de suporte magnético que contemple igualmente tais valores, conforme acordado com o sindicato respetivo.

2 - O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual enviada ao seu sindicato e ao CARAM, assim o autorizem.

3 - A declaração referida no número anterior pode ser feita a todo o tempo, devendo conter o nome e assinatura do trabalhador, o sindicato em que está inscrito e o valor da quota estatutariamente estabelecido, mantendo-se em vigor até ser expressamente revogada. A declaração de autorização, bem como a respetiva revogação, produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da sua entrega à CARAM.

4 - Os trabalhadores designados pelo sindicato como delegado sindical, ou que fazem parte da direção sindical, da comissão sindical ou intersindical não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar na mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Modo de prestação de trabalho

Cláusula 38^a

Princípios gerais

Aos trabalhadores é garantida a prestação do trabalho nos termos e condições estabelecidos no presente AE e no Código do Trabalho.

Cláusula 39^a

Competência na organização do trabalho

Dentro dos limites da lei e do presente AE, compete ao CARAM fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dirigi-lo, controlá-lo e avaliá-lo, diretamente ou através da hierarquia.

SECCÃO II**Local de trabalho****Cláusula 40ª****Conceito de local de trabalho**

Considera-se local de trabalho a instalação ou conjunto de instalações do CARAM sob a sua gestão, ou os serviços que as integram, onde o trabalhador normalmente presta serviço, ou quando o local de trabalho não seja fixo, a sede ou instalação a que esteja adstrito.

Cláusula 41ª**Transferência do trabalhador para outro local de trabalho**

1 - Entende-se por transferência de local de trabalho, toda e qualquer mudança para outro local de atividade do CARAM.

2 - O CARAM pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, no âmbito da categoria profissional e funções desempenhadas pelo trabalhador, a título provisório ou definitivo, sempre que tal se mostre necessário ao bom funcionamento da empresa, e ainda, por solicitação do trabalhador, desde que seja compatível com a constituição de equipas do local pretendido e do local que motiva o pedido.

3 - O CARAM pode ainda transferir o trabalhador para outro local de trabalho, nas situações da transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

4 - Fora dos casos previstos no número 2, o CARAM não pode transferir o trabalhador para localidade diferente da do seu local de trabalho, se essa transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, salvo se a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

5 - Para os efeitos previstos nos números 2 e 3, o CARAM deve comunicar a transferência com a antecedência mínima de dez ou trinta dias, consoante a transferência seja temporária ou definitiva, salvo em situações de força maior.

6 - O CARAM irá custear as despesas diretamente impostas pela mudança de residência do trabalhador ou acréscimo de despesas por deslocações diárias, salvo quando a transferência for da iniciativa do trabalhador, ou quando não haja mudança de residência.

7 - O acréscimo das despesas impostas pelas deslocações diárias para e do local de trabalho, implicadas pela transferência para outra localidade, serão no valor correspondente ao acréscimo do custo dos transportes coletivos. Se a transferência determinar a mudança de residência o CARAM custeará as despesas feitas pelo trabalhador, diretamente impostas pela transferência (nomeadamente, transporte do trabalhador e agregado familiar, mobiliário) as quais deverão ser discriminadas e comprovadas.

8 - O trabalhador poderá manifestar a sua oposição à transferência desde que, fundamentadamente, demonstre que a mesma lhe causa prejuízos sérios; neste caso, se o CARAM confirmar a decisão, o trabalhador poderá optar pela resolução do contrato, com direito a indemnização legal. Caso o CARAM demonstre que a transferência não causa prejuízo sério, não é devida a indemnização mencionada, sem prejuízo da cessação do contrato por resolução.

SECCÃO III**Duração e organização do tempo de trabalho****Cláusula 42ª****Período normal de trabalho**

Sem prejuízo dos regimes especiais previstos neste AE, o período normal de trabalho no CARAM são 7 horas diárias e 35 horas semanais.

Cláusula 43ª**Intervalo de descanso**

1 - O período normal de trabalho diário deve ser interrompido por intervalo de 1 hora a 1 hora e 30 minutos, sempre sem prejudicar os horários de funcionamento das instalações do CARAM.

2 - O trabalhador que, por motivo imperioso e inadiável de serviço, não possa interromper o seu trabalho no período de intervalo previsto, interrompe-o assim que possível e retoma o serviço após descanso de igual período.

Cláusula 44^a

Registo de tempos de trabalho e registo biométrico

1 - O CARAM deve, nos termos da lei, manter registo dos tempos de trabalho com as horas de início e de termo do tempo de trabalho, que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas por trabalhador, por dia e por semana, em local acessível e que permita a sua consulta imediata.

2 - A assiduidade e pontualidade é objeto de aferição através de registo biométrico para registo do início e termo da prestação de trabalho em equipamento automático de controlo e registo para o trabalhador e para o CARAM.

3 - Os trabalhadores devem:

- a) Registrar a entrada e a saída no equipamento próprio de controlo da assiduidade, no início e termo de cada um dos períodos de prestação de trabalho;
- b) Utilizar o equipamento de registo segundo as informações e instruções do CARAM.

4 - A marcação ou registo de início e termo dos períodos de trabalho diários, por outrem que não seja o titular, constitui uma infração disciplinar grave, passível de procedimento e responsabilidade disciplinar nos termos legais.

5 - A correção das situações de não funcionamento do sistema de registo instalado, ou esquecimento do mesmo pelo respetivo trabalhador, ou ainda por prestação de trabalho externo, é feita na aplicação informática de registo de assiduidade.

6 - As ausências, quando previsíveis são comunicadas à CARAM acompanhada da indicação do motivo justificativo com antecedência de cinco dias, ou se não for previsível, a comunicação é feita logo que possível, devendo em qualquer dos casos, o trabalhador apresentar prova do facto invocado para a justificação no prazo de cinco dias.

Cláusula 45^a

Banco de Horas

1 - Sem prejuízo do referido no n.º 5 da presente cláusula, considerando a atividade industrial do CARAM, todos os trabalhadores a quem este AE seja aplicável aceitam, que a empresa pode definir como regime de organização do tempo de trabalho, o Banco de Horas definido nos pontos seguintes, podendo o mesmo ser aplicado por função ou grupo funcional.

2 - Nos termos do artigo 208.º Código do Trabalho é definido o seguinte regime de Banco de Horas:

- a) Período Normal de Trabalho é aumentado até quatro horas diárias e pode atingir 50 horas semanais, tendo o limite de 200 horas por ano;
- b) A compensação do trabalho prestado em acréscimo é efetuada por redução equivalente do tempo de trabalho;
- c) A utilização da redução do tempo de trabalho para compensar trabalho prestado em acréscimo, pode ocorrer por iniciativa do empregador ou do trabalhador, desde que para tanto informe a outra parte com pelo menos 48 (quarenta e oito) horas úteis de antecedência, condicionado à conveniência de serviço.
- d) A utilização da redução do tempo de trabalho para compensar trabalho prestado em acréscimo, nos períodos de julho a setembro e no mês de dezembro de cada ano, por iniciativa do trabalhador carece de autorização prévia escrita do empregador;
- e) Ao trabalhador será comunicada a necessidade de prestação de trabalho com uma antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas.

3 - A aceitação a que alude o n.º 1 da presente cláusula vigora durante o tempo de vigência do presente AE.

4 - Aos trabalhadores em regime de Banco de Horas:

- a) É concedida dispensa o serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração.
- b) Nos casos em que por motivos de serviço não seja possível o gozo do dia de dispensa referido no número anterior no próprio dia de aniversário, ou no caso do dia de aniversário recair em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia de feriado ou tolerância de ponto, deverá ser concedido ao trabalhador o dia útil seguinte ou outro dia a acordar com o superior hierárquico, mas sempre até ao último dia do mês seguinte.
- c) Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço no dia 1 de março, sem prejuízo do disposto na alínea anterior.

5 - O disposto na presente cláusula aplica-se a todos os trabalhadores a quem este AE seja aplicável, salvo aqueles que, no prazo de 15 (quinze dias) a contar da data da entrada em vigor do presente instrumento, manifestarem, por escrito, o seu desacordo quanto ao Banco de Horas aqui definido.

Cláusula 46ª

Horário de trabalho

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

Cláusula 47ª

Modalidades de horários de trabalho

Em função da natureza da atividade, por motivo de conveniente organização dos serviços ou mediante requerimento do trabalhador, o CARAM determina ou pode autorizar a adoção de qualquer uma das seguintes modalidades de horário de trabalho, podendo a mesma ser definida por função ou grupo funcional:

- a) Horário rígido;
- b) Horário flexível;
- c) Horário específico/especial;
- d) Horário desfasado;
- e) Jornada contínua.

Cláusula 48ª

Horário Rígido

1 - Horário rígido é aquele que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, é dividido em dois períodos diários, com horas de entrada e de saída fixas, separados por um intervalo de descanso nunca inferior a uma hora, nem superior a uma hora e trinta minutos, não podendo as horas de início e termo de cada período ser alteradas.

2 - O intervalo de descanso referido no número anterior pode ser reduzido para trinta minutos, desde que haja o acordo entre o empregador e o trabalhador.

4 - O horário rígido é praticado de segunda a sexta-feira, podendo incluir, no caso de serviços com laboração o sábado e feriados.

5 - As horas de entrada e saída e intervalos são fixados e podem ser alterados pela Administração, sempre com respeito pelos períodos normais de trabalho diário e semanal, devendo as alterações serem comunicadas aos trabalhadores com a antecedência mínimo de 8 dias.

Cláusula 49ª

Horário flexível

1 - Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2 - Sem prejuízo das situações expressamente previstas na lei, a adoção da modalidade de horário flexível e a sua prática deve ser expressamente acordada com o empregador e, em qualquer caso, não pode afetar o regular funcionamento das atividades da empresa.

3 - A adoção de horário flexível está sujeita à observância das seguintes regras:

- a) Devem ser previstos dois períodos de presença obrigatórios, um da parte da manhã e o outro da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, uma duração inferior a quatro horas;
- b) O limite máximo de prestação consecutiva do trabalho em cada período diário de trabalho não poderá ultrapassar 5 horas consecutivas;
- a) O intervalo de descanso não pode ser inferior a 30 minutos, sem prejuízo da presença física prevista em a);
- b) Só podem ser prestadas, por dia, até 9 horas de trabalho;
- c) O cumprimento do período normal de trabalho diário e semanal deve ser aferido por referência ao mês.

4 - No final de cada período de referência, há lugar:

- a) À marcação de falta, a justificar, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho;
- b) À atribuição de créditos de horas até ao máximo de catorze horas que poderão ser gozadas no prazo dos três meses seguintes.

5 - Relativamente aos trabalhadores com deficiência, o excesso ou débito de horas apurado no final de cada um dos períodos de aferição pode ser transposto para o período imediatamente seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de dez horas para o período de um mês.

6 - Para efeitos do disposto no n.º 4, a duração média do trabalho é de sete horas.

7 - Sem prejuízo do disposto no presente AE, os trabalhadores em regime de horário flexível devem:

- a) Cumprir as tarefas programadas e em curso, dentro dos prazos superiormente fixados, não podendo, em caso algum, a flexibilidade ditada pelas plataformas móveis originar inexistência de pessoal que assegure o normal funcionamento das atividades da empresa;
- b) Assegurar a realização e a continuidade das tarefas urgentes, de contactos ou de reuniões de trabalho, mesmo que tal se prolongue para além dos períodos de presença obrigatória.

8 - A marcação de faltas prevista na alínea a) do n.º 4 é reportada até ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

Cláusula 50ª

Horário específico/especial

1 - O horário específico tem lugar em situações particulares, designadamente:

- a) Trabalhador com responsabilidades familiares;
- b) Trabalhador-estudante;
- c) Trabalho a tempo parcial/reduzido;
- d) Trabalhador com deficiência superior a 60% de incapacidade, devidamente comprovada;
- e) Horários especiais;
- f) Conveniência do serviço.

2 - Os horários específicos são acordados e elaborados caso a caso, por iniciativa do CARAM ou mediante requerimento fundamentado do trabalhador, parecer favorável do respetivo superior hierárquico e aprovação por decisão da administração.

Cláusula 51ª

Horário desfasado

Considerando a atividade industrial do CARAM, todos os trabalhadores a quem este AE seja aplicável aceitam que a empresa pode estabelecer, serviço a serviço e/ou para cada grupo ou grupos profissionais e/ou para cada função ou grupo funcional, e com respeito aos limites legais, um horário desfasado que permita ao CARAM estabelecer horas fixas diferentes de entrada e saída, em diferentes dias.

Cláusula 52ª

Jornada contínua

1 - A modalidade de jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de 30 (trinta) minutos obrigatoriamente gozado de forma a que cada trabalhador não preste mais do que cinco horas consecutivas de trabalho, devendo o trabalhador realizar tal intervalo de descanso na zona do seu local de trabalho.

2 - O tempo de pausa conta, para todos os efeitos legais, como tempo de trabalho efetivo.

3 - A jornada contínua pode ser autorizada nos seguintes casos:

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo, neto com idade inferior a 12 anos;
- d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor de 12 anos, bem como cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- e) Trabalhador-estudante;
- f) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem;
- g) Conveniência do serviço.

4 - No caso da prestação de trabalho em regime de jornada contínua, o período normal de trabalho será reduzido em 15 (quinze) minutos, o qual se considera tempo de trabalho.

Cláusula 53ª

Isenção de horário de trabalho

1 - Por acordo escrito, podem exercer funções em regime de isenção de horário de trabalho os trabalhadores que se encontrem em alguma das situações previstas no artigo 218.º do Código do Trabalho.

2 - Por deliberação da administração e mediante proposta fundamentada, podem ser isentos de horário de trabalho outros trabalhadores, designadamente os que exercem cargo ou função em regime de comissão de serviço.

3 - A prestação de trabalho em regime de isenção de horário faz-se sem prejuízo do direito do trabalhador ao descanso diário e semanal, devendo os limites máximos do período normal de trabalho ser excedidos apenas na medida necessária ao cumprimento de tarefas inadiáveis em curso.

4 - O regime de isenção de horário de trabalho é acordado por escrito podendo, por vontade das Partes, ser renovado, por iguais ou diferentes períodos ou cessado, sempre que se verifique que deixe de haver necessidade do recurso a esta modalidade de horário de trabalho, caso em que a cessação deve ser comunicada com a antecedência mínima de 1 (um) mês.

5 - O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a uma retribuição específica correspondente ao incremento de até 20% da sua remuneração base.

6 - O trabalhador que exerça cargo de administração ou de direção pode renunciar à retribuição devida pela prestação de trabalho em regime de isenção de horário, referida no número anterior.

Cláusula 54ª

Descanso semanal

1 - Salvo disposição em contrário, expressamente consignada neste AE, os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso complementar.

2 - Sem prejuízo do disposto no número 3 do artigo 48.º do presente AE, os dias de descanso obrigatório e complementar são o domingo e o sábado, respetivamente, salvo se, com o acordo do trabalhador, outro ou outros dias venham a ser estabelecidos.

Cláusula 55ª

Prestação de trabalho em dia feriado

O trabalhador que preste trabalho normal, no seu horário de trabalho, em dia feriado tem direito a acréscimo de 100 % do valor da retribuição ou, por opção do trabalhador, a um dia completo de folga, sem perda do subsídio de refeição.

Cláusula 56ª

Trabalho suplementar

1 - Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2 - O trabalho suplementar pode ser prestado quando se destine a fazer acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador(a) para o efeito, em casos de força maior e ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos para o CARAM ou para a sua viabilidade.

3 - A prestação de trabalho suplementar carece sempre de autorização prévia do dirigente máximo do serviço, dada por escrito, salvo motivo de força maior, caso em que será comunicada e reduzida a escrito, logo que possível.

4 - No caso previsto na parte final do número anterior, é sempre devido o respetivo pagamento pelo trabalho suplementar.

5 - O trabalhador é obrigado à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, solicite a sua dispensa.

6 - O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere o direito ao(à) trabalhador(a) um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

7 - Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores nas seguintes condições:

- a) Trabalhador portador de deficiência comprovada;
- b) Trabalhadora grávida, puérpera ou lactante e trabalhador(a) com filhos ou descendentes ou afins em linha reta ou adotados com idade inferior a 12 anos ou portadores de deficiência;
- c) Trabalhador com doença crónica;
- d) Trabalhador-estudante, salvo em casos de força maior.

Cláusula 57^a

Limites do trabalho suplementar

1 - O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) 150 horas de trabalho por ano;
- b) 2 horas por dia normal de trabalho;
- c) um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e nos feriados;
- d) Um número de horas igual a metade do período normal de trabalho diário em meio dia de descanso complementar.

2 - Os limites fixados no número anterior podem ser ultrapassados até ao máximo de duzentas horas anuais, desde que não implique uma remuneração pelo trabalho suplementar superior a 60% da remuneração base do trabalhador.

Cláusula 58^a

Feriados

Para além dos feriados obrigatórios, são considerados feriados:

- a) A Terça-Feira de Carnaval;
- b) O feriado municipal da Santa Cruz.

Cláusula 59^a

Tolerâncias de Ponto

As tolerâncias de ponto concedidas aos trabalhadores em funções públicas por determinação do Governo Regional, só terão aplicação no CARAM mediante decisão expressa do Conselho de Administração.

Cláusula 60^a

Duração do período de férias

1 - O trabalhador tem direito, em cada ano civil, a um período de vinte e cinco dias úteis.

2 - Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados; caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos de cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e domingos que não sejam feriados.

Cláusula 61^a

Férias seguidas ou interpoladas

As férias devem ser gozadas sem interrupção, salvo acordo entre o CARAM e o trabalhador para o seu gozo interpolado, devendo, neste caso, ser assegurado o gozo seguido de, pelo menos, dez dias úteis de férias.

Cláusula 62^a

Marcação de férias

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

2 - A marcação de férias em período igual ou superior a dez dias úteis, entre julho e setembro e no mês de dezembro do ano em que as férias se reportam só será aceite caso a caso, se devidamente fundamentado.

3 - Na falta de acordo, aplica-se o disposto no Código do Trabalho.

SECÇÃO IV**Avaliação de desempenho**Cláusula 63^a**Avaliação do desempenho**

A avaliação dos trabalhadores do CARAM faz-se nos termos do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública da Região Autónoma da Madeira (SIADAP-RAM), em cada momento em vigor, com as devidas adaptações, nomeadamente, na definição da calendarização, que será definida pelo Conselho de Administração no início de cada período de avaliação e da não adoção, pelo CARAM, de quotas avaliativas.

CAPÍTULO V**Remuneração****SECÇÃO I****Remuneração base e subsídios**Cláusula 64^a**Remuneração**

1 - Para efeitos do presente AE, considera-se remuneração o valor abonado ao trabalhador como contrapartida do seu trabalho.

2 - A remuneração base é o montante pecuniário correspondente ao escalão remuneratório onde o trabalhador se encontra posicionado no âmbito da carreira de que é titular ou do cargo exercido em comissão de serviço.

3 - A remuneração base anual é paga em 14 mensalidades, correspondendo uma delas ao subsídio de Natal e outra ao subsídio de férias, nos termos da lei.

4 - Aos trabalhadores que exerçam funções de apoio direto ao Conselho de Administração poderá ser atribuída uma majoração na sua remuneração de 20% do valor da remuneração base do 1.º nível da carreira de Técnico Superior, a definir pelo Conselho de Administração.

5 - A todos os trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efetivamente prestado, um subsídio de refeição pecuniário, cujo valor será fixado de acordo com o regime jurídico aplicável aos trabalhadores em funções públicas.

6 - O CARAM entregará aos trabalhadores documento comprovativo e discriminativo da remuneração.

7 - A remuneração será paga através de transferência bancária, até ao dia 25 de cada mês.

Cláusula 65^a**Remuneração do período de férias e subsídio de férias**

1 - A remuneração do período de férias corresponde à remuneração que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo, com exceção do subsídio de refeição.

2 - Além da remuneração referida no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias, nos termos do Código do Trabalho.

3 - O subsídio de férias deve ser pago no mês de junho de cada ano.

Cláusula 66^a**Subsídio de Natal**

1 - Os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal, a atribuir nos termos do Código do Trabalho, que deve ser pago no mês de novembro de cada ano.

2 - O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, no ano de admissão do trabalhador e no ano da cessação do contrato.

Cláusula 67^a**Retribuição de trabalho suplementar**

1 - O trabalho suplementar até 100 horas anuais é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

- a) 25 /prct. pela primeira hora ou fração desta e 37,5 /prct. por hora ou fração subsequente, em dia útil;
- b) 50 /prct. por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

2 - O trabalho suplementar superior a 100 horas anuais é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

- a) 50 /prct. pela primeira hora ou fração desta e 75 /prct. por hora ou fração subsequente, em dia útil;
- b) 100 /prct. por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado

3 - A pedido do trabalhador os acréscimos remuneratórios podem ser substituídos por descansos compensatórios correspondentes ao tempo do trabalho suplementar prestado, acrescido da percentagem em tempo dos acréscimos remuneratórios previstos no n.º 1 da presente cláusula.

4 - Pela prestação de trabalho suplementar são devidos os seguintes descansos compensatórios remunerados:

- a) Pela prestação de trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário, o trabalhador tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes;
- b) Pela prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

5 - O descanso compensatório devido pelo trabalho suplementar prestado em dia feriado poderá ser substituído por acordo, por remuneração com acréscimo de 100%.

SECÇÃO II

Prestações complementares e acessóriasCláusula 68^a**Ajudas de custo e deslocações**

O direito a ajudas de custo e deslocações obedece ao disposto no regime jurídico aplicável aos trabalhadores em funções públicas, em cada momento.

Cláusula 69^a**Abono por falhas**

1 - Aos trabalhadores que exerçam funções de pagamento e recebimento de quantias pecuniárias será atribuído um abono mensal por falhas adequado à responsabilidade inerente à atividade desempenhada, nos termos e montantes do regime aplicável aos trabalhadores que exercem funções na administração regional autónoma da Madeira, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 - As competências atribuídas aos membros do governo regional na legislação referida no número anterior reportam-se, no CARAM, ao seu Conselho de Administração.

Cláusula 70^a**Disponibilidade permanente**

Aos trabalhadores a quem possa ser solicitada uma disponibilidade permanente para a prestação de trabalho a qualquer hora e em qualquer dia, ou que tenham de se encontrar de prevenção ou piquete para assegurar o funcionamento ininterrupto do CARAM é atribuído um suplemento mensal por disponibilidade fixado em €100,00 ilíquidos, pagos 11 meses por ano, através de deliberação do Conselho de Administração.

Cláusula 71^a**Complemento de Insularidade**

1 - O complemento de insularidade visa atenuar o diferencial de níveis de preços dos bens de consumo entre a Região Autónoma da Madeira e o Território Continental.

2 - O complemento de insularidade é pago de uma só vez no mês de agosto de cada ano, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 - Nos casos de cessação definitiva de funções antes do mês de agosto, o complemento de insularidade é pago com o último vencimento recebido por cada trabalhador.

4 - O complemento de insularidade é calculado em função da remuneração base anual a que o trabalhador em causa tem direito, nos termos do presente diploma, no ano anterior àquele em que o complemento deve ser efetivamente pago, abrangendo os complementos de férias e de Natal.

5 - No primeiro ano civil em que é prestado serviço que confira direito de atribuição do complemento de insularidade, este será de valor correspondente a tantos duodécimos quantos os meses de serviço completos que vierem a perfazer até 31 de dezembro, e é pago no mês de agosto do ano seguinte.

6 - O complemento de insularidade é fixado com referência à remuneração que releva para a sua atribuição, nos exatos termos do que for definido a título de subsídio de insularidade para os trabalhadores em funções públicas da administração pública da Região Autónoma da Madeira a exercer funções na ilha da Madeira.

Cláusula 72^a**Conceito de Penosidade, Insalubridade ou Risco**

1 - No CARAM existem determinados postos de trabalho em grupos funcionais que apresentam condições mais exigentes relativamente a outros postos de trabalho caracterizados por idêntico cargo ou por idênticas carreira e categoria e que por razões inerentes ao respetivo conteúdo funcional, nomeadamente a sua natureza, meios utilizados ou fatores ambientais, ou por razões resultantes de fatores externos, exercem a sua atividade profissional em situações suscetíveis de provocar um dano que deve ser compensado.

2 - Entende-se que os elementos caracterizadores das condições de risco, embora inerentes à natureza das próprias funções, dependem essencialmente de fatores ou ações externas ao próprio exercício profissional, enquanto os que caracterizam as situações de penosidade e insalubridade estão intrinsecamente ligados à execução da atividade.

3 - As condições de trabalho tornam-se penosas quando exigem uma sobrecarga física ou psíquica e são insalubres quando as condições ambientais ou os meios utilizados no exercício da própria atividade podem ser nocivos para a saúde do trabalhador.

Cláusula 73^a**Complemento de Penosidade, Insalubridade ou Risco**

1 - O exercício de funções em condições de risco, penosidade ou insalubridade confere direito, à atribuição de um complemento remuneratório, nos seguintes termos:

- a) As funções abrangidas pelo presente complemento são as inerentes à recolha de animais vivos, à receção dos animais vivos, ao abate, à lavandaria, à cozinha, à distribuição, ao manuseamento de SOA, ao manuseamento de peles em verde, à manutenção e à operação da ETAR.
- b) As condições de risco, penosidade ou insalubridade são graduadas, tendo em conta a frequência, a duração e a intensidade de exposição, em nível alto, médio ou baixo, nos termos da matriz de risco que consta do Anexo V deste AE de que faz parte integrante para todos os efeitos legais, e cuja versão compacta é a seguinte:

Carreira	Operação	Risco, Insalubridade ou Penosidade
		Grau de avaliação
Assistente Operacional	Recolha de animais	ALTO
	Descarga/Encaminhamento	ALTO
	Lavagem Viaturas de Transporte de Animais Vivos	MÉDIO
	Insensibilização	ALTO
	Sangria	ALTO
	Plataformas	ALTO
	Tripária	ALTO
	Classificação	ALTO
	Pesagem	BAIXO
	Corte em Quartos e Arrumação Carcaças Camaras	ALTO
	Transporte e Descarga SOA - M1/M2 ETRSU e Operação ETAR	MÉDIO
	Carregamento Viaturas e Distribuição/Entrega	ALTO
	SOA - M3 Receção/Acondicionamento	ALTO
	Couros Salga/Dobra/Carregamento	MÉDIO
	Cantina Aquisição/Confeção/Limpeza	BAIXO
	Lavandaria	MÉDIO
Manutenção Linhas/Centrais/Etar	ALTO	

2 - O complemento é pago por dia, sempre que exista exercício efetivo de uma ou mais das funções anteriormente descritas, nos seguintes termos:

- a) 6,20€/dia no caso de alto risco, penosidade ou insalubridade;
- b) 4,65€/dia no caso de médio risco, penosidade ou insalubridade;
- c) 3,10€/dia no caso de baixo risco, penosidade ou insalubridade.

3 - O exercício no mesmo dia de mais do que uma das funções acima descritas no n.º 1 da presente cláusula não confere o direito de acumulação dos respetivos suplementos, mas tão somente ao pagamento daquele que tiver o valor mais elevado.

4 - O suplemento não é cumulável com outra prestação de idêntica natureza ou finalidade, independentemente da sua denominação.

5 - Os trabalhadores abrangidos pelo número anterior, querendo optar pelo suplemento previsto na presente cláusula, devem informar o Conselho de Administração do CARAM, por escrito, no prazo mínimo de 30 dias, dessa sua pretensão.

6 - O suplemento é devido aos trabalhadores da Divisão Administrativa Financeira que, temporariamente, exerçam alguma das funções descritas na tabela constante do precedente n.º 1, nos demais termos e condições previstos na presente cláusula.

SECÇÃO III**Prémios****Cláusula 74ª****Prémios**

1 - O Conselho de Administração pode determinar, nos termos do Código do Trabalho, a atribuição, no final de cada ano económico, de outros benefícios ou formas de reconhecimento do mérito profissional, designadamente, através da aprovação de uma política de prémios, aplicável aos trabalhadores com avaliação de desempenho correspondente à menção máxima ou imediatamente inferior a essa.

2 - Compete ao Conselho de Administração a verificação dos requerimentos previstos no número anterior e a produção dos atos necessários à concretização dos efeitos deles decorrentes em conformidade com os resultados dos relatórios da avaliação e desempenho.

CAPÍTULO VI**Segurança social e benefícios complementares****Cláusula 75ª****Regime de segurança social**

Os trabalhadores ficam sujeitos ao regime de segurança social que lhes seja aplicável de acordo com o regime jurídico aplicável ao vínculo que detêm.

Cláusula 76ª**Acidentes de trabalho e doenças profissionais**

O CARAM está sujeito aos regimes legais de proteção dos trabalhadores em caso de acidentes de trabalho e doenças profissionais, designadamente, de celebração de contrato de seguro de acidentes e doenças profissionais.

CAPÍTULO VII**Saúde e segurança no trabalho****Direitos, deveres e garantias****Cláusula 77ª****Princípios gerais e conceitos**

1 - O presente capítulo tem por objetivo a prevenção de riscos profissionais e a promoção e proteção da segurança e saúde dos trabalhadores.

2 - Para efeitos do presente capítulo, entende-se por:

- a) Representante dos trabalhadores (RT): Pessoa eleita nos termos da lei para exercer funções de representação dos trabalhadores nos domínios da segurança e saúde no trabalho.
- b) Posto de trabalho: Parte do local onde são executadas as tarefas, por um ou mais trabalhadores.
- c) Componentes materiais do trabalho: Os locais de trabalho, o ambiente de trabalho, as ferramentas, as máquinas e materiais, as substâncias e agentes químicos, físicos e biológicos, os processos de trabalho e a organização do trabalho.
- d) Equipamento de proteção individual (EPI): é o equipamento, complemento ou acessório, que se destine a ser utilizado por um trabalhador para se proteger dos riscos para a sua segurança e saúde.
- e) Perigo ou fator de risco: propriedade de uma instalação, atividade, equipamento, um agente ou outro componente material do trabalho que pode causar dano aos trabalhadores ou a terceiros.
- f) Risco: é a probabilidade de concretizar um dano provocado pelo trabalho, em função das condições de utilização, exposição ou interação do componente material do trabalho que apresente perigo.
- g) Prevenção: processo nunca acabado de melhoria contínua das condições de trabalho, só possível pela aplicação de políticas, programas, disposições ou medidas cada vez mais eficazes e que devem ser tomadas no projeto e em todas as fases de atividade da

empresa, com o objetivo de eliminar os riscos de trabalho a que os trabalhadores ou terceiros estão potencialmente expostos, de os limitar ou de limitar as suas consequências.

- h) Segurança no trabalho: conjunto de metodologias adequadas à prevenção de acidentes de trabalho, tendo como principal campo de ação a avaliação dos riscos associados aos componentes materiais de trabalho.
- i) Saúde no trabalho/saúde ocupacional: aplicação de conhecimentos/procedimentos médicos destinados à vigilância da saúde dos trabalhadores, com o objetivo de garantir a ausência de doenças originadas e/ou agravadas pelo trabalho e de promover o bem-estar físico, mental e social de quem trabalha.

3 - Em tudo o que não se encontre previsto no presente capítulo aplica-se o disposto nos artigos 281.º a 284.º do Código do Trabalho e no regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho que os regulamente.

Cláusula 78ª

Deveres do empregador

No espírito dos princípios plasmados na legislação aplicável em sede de saúde e segurança no trabalho, o CARAM obriga-se a:

- a) Respeitar, cumprir e fazer cumprir a legislação em vigor e o presente acordo, bem como toda a regulamentação interna adotada no âmbito da segurança e saúde no trabalho;
- b) Assegurar a todos os trabalhadores, condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, nomeadamente:
 - i. Proceder, na conceção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, de forma a garantir um nível eficaz de proteção;
 - ii. Integrar no conjunto das atividades do CARAM e a todos os níveis, a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adoção de convenientes medidas de prevenção;
 - iii. Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;
 - iv. Planificar a prevenção a todos os níveis do CARAM num sistema coerente, que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes do trabalho;
 - v. Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros, suscetíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, em todas as atividades desenvolvidas pelo CARAM;
 - vi. Dar prioridade à proteção coletiva em relação às medidas de proteção individual;
 - vii. Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;
 - viii. Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;
 - ix. Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adotadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;
 - x. Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;
 - xi. Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excecionais e desde que assegurada a proteção adequada;
 - xii. Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
 - xiii. Dar instruções adequadas aos trabalhadores;
 - xiv. Garantir que os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho, que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que foram incumbidos;
 - xv. Promover e dinamizar a formação e a informação aos trabalhadores, seus representantes e chefias, no âmbito da segurança e saúde no trabalho;
 - xvi. Promover a consulta dos representantes dos trabalhadores, nas matérias relativas à segurança e saúde no trabalho;
 - xvii. Proceder, aquando da aquisição de máquinas e equipamentos, à identificação de riscos, optando preferencialmente por máquinas e equipamentos agronomicamente mais adequados e de menor risco para a segurança e saúde do utilizador;
 - xviii. Assegurar a manutenção das instalações, máquinas, materiais, ferramentas e utensílios de trabalho nas devidas condições de segurança;
 - xix. Colaborar com organizações nacionais e internacionais no âmbito da segurança e saúde no trabalho, de modo a beneficiar do conhecimento das técnicas e experiências mais atualizadas nesta área;
 - xx. Observar as propostas e recomendações realizadas pelos serviços de segurança e saúde no trabalho, bem como prescrições legais e as orientações da Autoridade para as Condições de Trabalho e de outras entidades competentes em matéria de segurança e saúde no trabalho.

Cláusula 79ª

Deveres dos trabalhadores

Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo CARAM;
- b) Utilizar corretamente os EPI de acordo com as instruções que lhe forem fornecidas, conservar e manter em bom estado o EPI que lhe for distribuído, bem como participar todas as avarias ou deficiências do EPI que tenha conhecimento;
- c) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;
- d) Utilizar corretamente e segundo instruções transmitidas pelo CARAM, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- e) Cooperar ativamente para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, designadamente tomando conhecimento da informação prestada pelo CARAM e comparecendo às consultas e exames determinados pelo médico do trabalho;
- f) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e eminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;
- g) Em caso de perigo grave e eminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação;
- h) Comunicar ao superior hierárquico ou à pessoa incumbida de desempenhar funções em matéria de segurança e saúde no trabalho, a ocorrência de qualquer situação não conforme, que possa representar um risco para a segurança e saúde dos trabalhadores ou de terceiros.
- i) Cumprir escrupulosamente todas as orientações relativas ao bem-estar animal.
- j) Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adotados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e eminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para segurança própria ou de terceiros.
- k) Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.
- l) As medidas e atividades relativas à segurança e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respetivas obrigações.
- m) As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do CARAM pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

Cláusula 80ª

Direito de informação

1 - Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes, têm direito a receber informação adequada e atualizada sobre:

- a) Riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;
- b) Medidas e instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;
- c) Medidas de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de os pôr em prática.

2 - Sem prejuízo de formação adequada, a informação referida no número anterior deve ser proporcionada sempre que haja:

- a) Admissão no órgão ou serviço;
- b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
- c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alterações nos existentes;
- d) Adoção de nova tecnologia.

Cláusula 81ª

Direito de formação

1 - Todos os trabalhadores devem receber formação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, tendo em conta as respetivas funções e posto de trabalho.

2 - Os trabalhadores designados para se ocuparem de todas ou algumas atividades na área da segurança e saúde no trabalho, devem ter assegurado formação permanente para o exercício das suas funções.

3 - O CARAM, tendo em conta a dimensão do órgão ou serviço e os riscos existentes, deve formar, em número suficiente, os trabalhadores responsáveis pela prestação de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de pessoas, bem como facultar-lhes o material necessário.

4 - A formação referida nos números anteriores deve ser assegurada pelo CARAM, garantindo que dela não resulta qualquer prejuízo para o trabalhador.

5 - Para efeitos do disposto no número anterior, o CARAM, quando não possua os meios e condições necessários à realização da formação, pode solicitar o apoio dos serviços públicos competentes, bem como as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores.

Cláusula 82^a

Proteção na parentalidade

Aos trabalhadores do CARAM é aplicável o regime de parentalidade constante do Código do Trabalho, em cada momento em vigor.

Cláusula 83^a

Equipamento de proteção individual

1 - O EPI é fornecido sempre que não seja possível eliminar os riscos na fonte ou quando não for possível a colocação de proteção coletiva, ou ainda quando não seja possível a sua limitação através de proteção coletiva nem por métodos ou processos de organização do trabalho.

2- Compete ao CARAM:

- a) Fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores os EPI, as fardas e demais equipamentos de trabalho, bem como a sua substituição, quando necessária, desde que não motivada por negligência grosseira;
- b) Informar e formar os trabalhadores sobre a correta utilização dos respetivos EPI;
- c) Garantir que o EPI só é utilizado pelo trabalhador a quem foi confiado. Em caso de necessidade justificada, a utilização de EPI por mais do que um utilizador fica sujeita a autorização expressa do CARAM, que garante as medidas necessárias à salvaguarda das condições de segurança e saúde dos utilizadores.

3 - A escolha dos EPI deve ser conforme os padrões normativos, designadamente tendo em conta princípios de adequabilidade, conceção e fabrico, compatibilidade, conforto, ergonomia e conformidade, nos termos da legislação aplicável.

4 - O CARAM suportará os encargos com a deterioração das fardas, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho, ocasionada por acidente ou uso inerente ao trabalho prestado.

Cláusula 84.^a

Consumo de álcool ou drogas

1 - A dependência do álcool ou drogas é uma doença e, conseqüentemente, tratada como tal, sem qualquer discriminação e com recurso aos correspondentes serviços de saúde.

2 - O CARAM poderá promover ações de sensibilização e prevenção contra o uso/abuso de álcool e drogas em meio laboral.

3 - O CARAM procederá à avaliação de riscos relativos às condições de trabalho.

4 - Em complemento das referidas ações de sensibilização e prevenção, por regulamento interno do CARAM, a aprovar, serão estabelecidas medidas de controlo ao consumo de álcool ou de drogas pelos trabalhadores.

5 - O referido controlo, a regulamentar, deverá basear-se em testes ao ar expirado, à urina e ao sangue, de acordo com os procedimentos habituais nestas situações.

6 - Os termos do controlo, conseqüências, procedimentos e prazos, serão os estabelecidos nesse regulamento interno para prevenção e controlo do consumo de álcool e substâncias psicoativas do CARAM.

CAPÍTULO VIII

Sanções e regime disciplinar

Cláusula 85^a

Procedimento disciplinar

1 - O poder disciplinar exerce-se mediante procedimento disciplinar escrito, a que se aplicam as regras previstas na lei para aplicação da sanção de despedimento com justa causa, com as especialidades constantes dos números seguintes.

2 - A aplicação da sanção de repreensão não exige a realização de procedimento disciplinar escrito, devendo o CARAM assegurar o contraditório do trabalhador arguido.

3 - O trabalhador dispõe de dez dias úteis para responder à nota de culpa.

4 - O trabalhador pode assistir e fazer-se representar nos atos de instrução do procedimento disciplinar.

5 - Em regra, as diligências probatórias posteriores à resposta à nota de culpa devem ser realizadas nos noventa dias subsequentes ao respetivo requerimento.

CAPÍTULO IX

Disposições finais e transitórias

Cláusula 86^a

Publicidade do AE

O presente AE e as posteriores alterações são publicitados pelos meios que internamente forem considerados mais adequados ao seu conhecimento por todos os trabalhadores.

Cláusula 87^a

Medicina no trabalho

O CARAM promove, nos termos da legislação vigente, a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos nos locais de trabalho, mediante serviços de medicina do trabalho, com o objetivo de realizar o acompanhamento médico, a monitorização e controlo dos fatores que possam afetar a saúde dos trabalhadores.

Cláusula 88^a

Integração de lacunas e omissões

As dúvidas e lacunas emergentes do presente AE serão esclarecidas por deliberação do Conselho de Administração, após consulta da Comissão Paritária, e integradas nos termos do Código de Trabalho.

Cláusula 89^a

Norma transitória

1 - Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE mantêm-se integrados no mesmo escalão em que se encontrem na data da entrada em vigor do presente AE.

2 - Os trabalhadores mantêm os pontos de avaliação de desempenho não utilizados que sejam anteriores à publicação do presente AE.

3 - No ano de início de vigência do presente AE, é devido o complemento de insularidade previsto na respetiva cláusula 71.^a, que será pago até ao final desse ano.

Cláusula 90^a**Entrada em vigor e produção de efeitos**

O presente AE entra em vigor no primeiro dia do mês imediatamente seguinte ao da sua publicação na 3.ª série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira.

ANEXOS:**ANEXO I**

(a que se refere a Cláusula 20.ª)

Conteúdos Funcionais

Carreira Profissional de Técnico Superior - O conteúdo funcional da carreira profissional de Técnico Superior caracteriza-se pelo exercício, com autonomia técnica, na dependência funcional e sob orientação de dirigentes intermédios ou do Conselho de Administração, de funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e/ ou científica que fundamentam e/ ou preparam a tomada de decisão, elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, bem como, execução de outras atividades de apoio geral e ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas do CARAM.

Escalão inicial: Posição 1 da Carreira de Técnico Superior

Carreira Profissional de Assistente Técnico - O conteúdo funcional da carreira profissional de Assistente Técnico caracteriza-se pelo exercício de funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas do CARAM, com vista ao célere, organizado e fidedigno decurso dos procedimentos em curso. Caracteriza-se pelo exercício das funções que se enquadram em diretivas gerais dos dirigentes e chefias, nomeadamente de expediente, arquivo, secretaria, contabilidade, processamento de documentos, pessoal, aprovisionamento, economato, atendimento ao público, faturação, atividades de tesouraria, registo de entrada de animais vivos em sistema próprio existente para o efeito, conferência de marcas auriculares e atividades de apoio.

Escalão inicial: Posição 1 da Carreira de Assistente Técnico

Carreira de Assistente Operacional - O conteúdo funcional da carreira profissional de Assistente Operacional caracteriza-se pelo exercício de funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas bem definidas e com graus de complexidade variáveis, pela execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento do CARAM, podendo comportar esforço físico, bem como, pela guarda e correta utilização de equipamentos, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.

A carreira profissional de Assistente operacional, no CARAM estrutura-se em oito funções:

i. Motorista Ajudante

O conteúdo funcional da carreira profissional de Assistente Operacional com Funções de Motorista Ajudante, caracteriza-se pelo exercício das funções de condução de viaturas ligeiras e pesadas e/ ou frigoríficas, com coordenação da equipa de distribuição adstrita à viatura, com colaboração ativa na execução das operações de carga e descarga de carcaças, animais e/ ou produtos transportados, na tarefa de cobrança do valor dos serviços prestados, realização da limpeza das viaturas e das operações básicas de verificação do estado de funcionamento da mesma, nomeadamente níveis de óleo, água, combustível e calibração dos pneumáticos, bem como o reporte superior imediato, de qualquer anomalia ou necessidade que detete na viatura utilizada.

Escalão inicial: Posição 4 da Carreira de Assistente Operacional

ii. Motorista Magarefe

O conteúdo funcional da carreira profissional de Assistente Operacional com Funções de Motorista Magarefe, caracteriza-se pelo exercício das funções de condução de viaturas pesadas e/ ou frigoríficas, com coordenação da equipa de distribuição adstrita à viatura, com colaboração ativa na execução das operações de carga e descarga de carcaças, animais e/ ou produtos transportados, na tarefa de cobrança do valor das respetivas mercadorias, realização da limpeza das viaturas e das operações básicas de verificação do estado de funcionamento da mesma, nomeadamente níveis de óleo, água, combustível e calibração dos pneumáticos, bem como o reporte superior imediato, de qualquer anomalia ou necessidade que detete na viatura utilizada e ainda pelas funções de colaboração noutras tarefas, nomeadamente como ajudantes nas atividades de abate e preparação de carcaças.

Escalão inicial: Posição 4 da Carreira de Assistente Operacional

iii. Abegão

O conteúdo funcional da carreira profissional de Assistente Operacional com funções de Abegão, caracteriza-se pelo exercício das funções de descarga e encaminhamento de animais para os parques de espera, procedendo às operações de registo de entradas, lavagem das viaturas onde os animais foram transportados, encaminhamento para a box de abate e ainda pelas funções de colaboração noutras tarefas, nomeadamente na limpeza dos locais e instrumentos utilizados e das áreas exteriores.

Escalão inicial: Posição 1 da Carreira de Assistente Operacional

iv. Magarefe

O conteúdo funcional da carreira profissional de Assistente Operacional com funções de Magarefe, caracteriza-se pelo exercício das funções de abate de animais, procedendo às operações de insensibilização e sangria, esfolagem de animais, de limpeza e depilação, à abertura do animal, à sua evisceração e esquarteramento, utilizando utensílios e máquinas apropriados, realização de trabalhos complementares ao abate, designadamente a marcação e classificação de carcaças inspecionadas e desmancha de carcaças e de desossa e limpeza de peças de carne, utilizando técnicas e instrumentos adequados e pelo exercício das funções de receção, triagem, desembalamento e acomodação de subprodutos de origem animal, de distribuição das carcaças aos diferentes destinatários e ainda pelas funções de colaboração noutras tarefas, nomeadamente como na limpeza dos locais e instrumentos utilizados e das áreas exteriores.

Escalão inicial: Posição 1 da Carreira de Assistente Operacional

v. Auxiliar de limpeza

O conteúdo funcional da carreira profissional de Assistente Operacional com funções de Auxiliar de limpeza, caracteriza-se pelo exercício das funções de limpeza e arrumação das instalações, móveis e utensílios do CARAM das áreas de utilização comum nomeadamente gabinetes administrativos, cafetaria, cantina, sanitários e vestiários.

Escalão inicial: Posição 1 da Carreira de Assistente Operacional

vi. Lavadeira/Instrumentista

O conteúdo funcional da carreira profissional de Assistente Operacional com funções de Lavadeira/Instrumentista, caracteriza-se pelo exercício das funções de lavagem e conservação do fardamento do pessoal (pequenos arranjos de costura) bem como a limpeza e desinfeção dos utensílios utilizados no abate, desmancha de carcaças, de desossa e limpeza de peças de carne utilizando os diversos equipamentos disponibilizados para o efeito e conforme instruções recebidas.

Escalão inicial: Posição 1 da Carreira de Assistente Operacional

vii. Cozinha

O conteúdo funcional da carreira profissional de Assistente Operacional com funções de cozinha, caracteriza-se pelo exercício das funções de aquisição de alimentos, preparação, confeção e serviço de refeições e outros alimentos, elaboração de ementas, limpeza e arrumação das loiças, utensílios e equipamento da cozinha.

Escalão inicial: Posição 1 da Carreira de Assistente Operacional

viii. Operário Qualificado

O conteúdo funcional da carreira profissional de Assistente Operacional com funções de Operário Qualificado, caracteriza-se pela qualificação específica através de CAP, curso específico ou experiência profissional comprovada, numa especialidade que tenha correspondência com os trabalhos a efetuar, pelo exercício das funções de operação, instalação, conservação e reparação de instalações, equipamentos, máquinas e grupos instalados ou a instalar no CARAM.

Escalão inicial: Posição 3 da Carreira de Assistente Operacional

ANEXO II

(a que se refere a Cláusula 22.ª)

Tabela Remuneratória

Carreira	Escalão	Venc. Base
Técnico Superior	13	3 580,42 €
	12	3 416,02 €
	11	3 251,61 €
	10	3 087,21 €
	9	2 922,79 €
	8	2 758,51 €
	7	2 597,33 €
	6	2 382,42 €
	5	2 167,50 €
	4	1 952,59 €
	3	1 739,70 €
	2	1 531,05 €
	1	1 322,40 €
Assistente Técnico	13	1 739,70 €
	12	1 687,53 €
	11	1 635,37 €
	10	1 583,21 €
	9	1 426,72 €
	8	1 322,40 €
	7	1 270,24 €
	6	1 218,07 €
	5	1 165,90 €
	4	1 113,74 €
	3	1 061,58 €
	2	1 009,42 €
	1	863,03 €
Assistente Operacional	13	1 583,21 €
	12	1 478,89 €
	11	1 426,72 €
	10	1 374,56 €
	9	1 270,24 €
	8	1 218,07 €
	7	1 165,90 €
	6	1 113,74 €
	5	1 009,42 €
	4	953,78 €
	3	915,19 €
	2	863,03 €
	1 (RMMG-RAM)	850,00 €

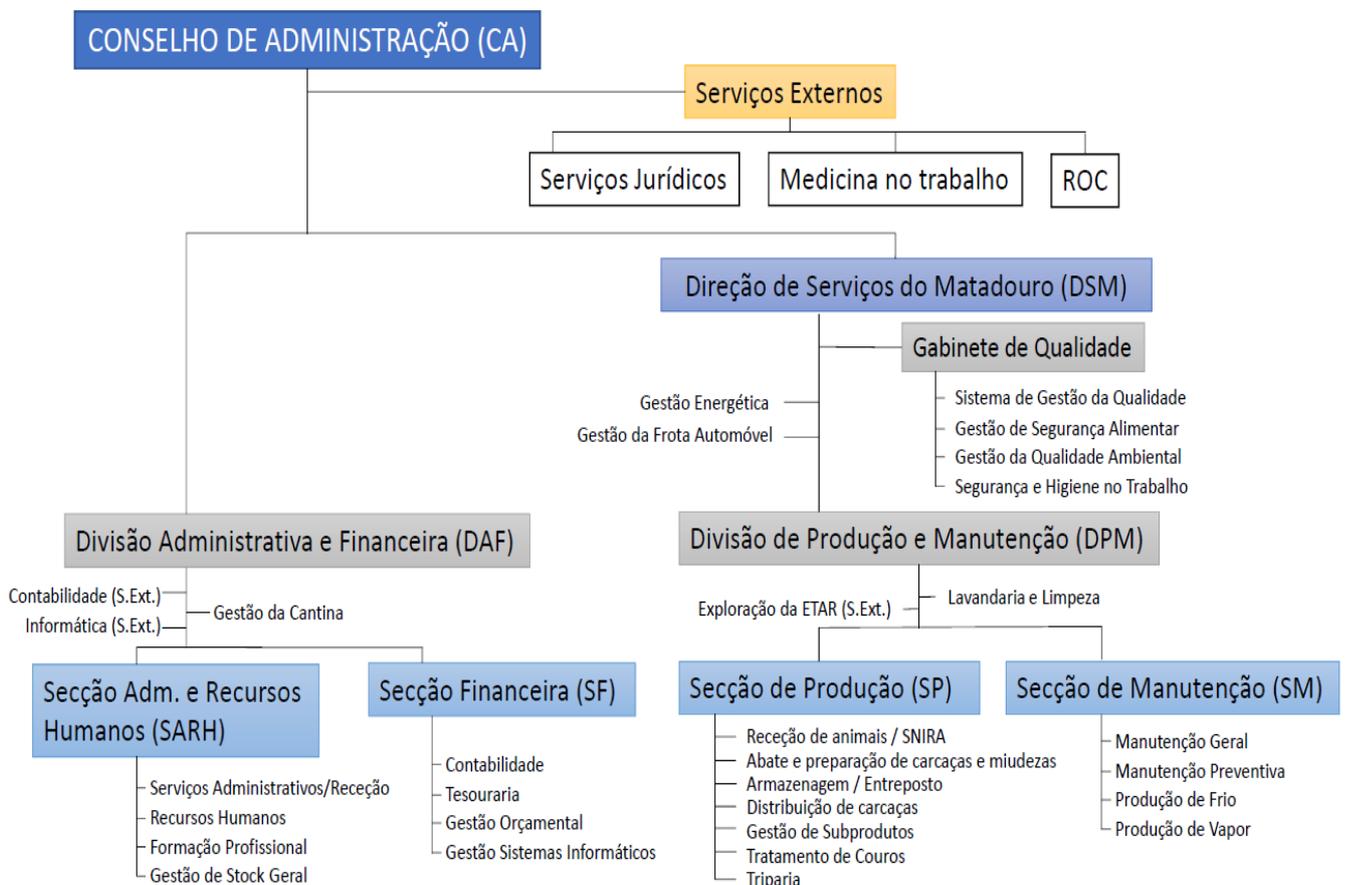
ANEXO III(a que se referem as Cláusulas 29.^a e 30.^a)

Dirigentes matriciais

Cargo	Conteúdo Funcional	Remuneração
Diretor de Serviços	<ul style="list-style-type: none"> a) Definir os objetivos de atuação da unidade orgânica que dirigem, tendo em conta os objetivos gerais estabelecidos; b) Orientar, controlar e avaliar o desempenho e a eficiência dos serviços dependentes, com vista à execução dos planos de atividades e à prossecução dos resultados obtidos e a alcançar; c) Garantir a coordenação das atividades e a qualidade técnica da prestação dos serviços na sua dependência; d) Gerir com rigor e eficiência os recursos humanos, patrimoniais e tecnológicos afetos à sua unidade orgânica, otimizando os meios e adotando tando medidas que permitam simplificar e acelerar procedimentos e promover a aproximação à sociedade e a outros serviços públicos; 	Remuneração indexada ao 11.º escalão remuneratório da carreira de Técnico Superior na tabela a que se refere o Cláusula 22º do presente Acordo de Empresa.
Chefe de Divisão	<ul style="list-style-type: none"> a) Assegurar a qualidade técnica do trabalho produzido na sua unidade orgânica e garantir o cumprimento dos prazos adequados à eficaz prestação do serviço, tendo em conta a satisfação do interesse dos destinatários; b) Efetuar o acompanhamento profissional no local de trabalho, apoiando e motivando os funcionários e proporcionando-lhes os adequados conhecimentos e aptidões profissionais necessários ao exercício do respetivo posto de trabalho, bem como os procedimentos mais adequados ao incremento da qualidade do serviço a prestar; c) Divulgar junto dos funcionários os documentos internos e as normas de procedimento a adotar pelo serviço, bem como debater e esclarecer as ações a desenvolver para cumprimento dos objetivos do serviço, de forma a garantir o empenho e a assunção de responsabilidades por parte dos funcionários; d) Proceder de forma objetiva à avaliação do mérito dos funcionários, em função dos resultados individuais e de grupo e à forma como cada um se empenha na prossecução dos objetivos e no espírito de equipa; e) Identificar as necessidades de formação específica dos funcionários da sua unidade orgânica e propor a frequência das ações de formação consideradas adequadas ao suprimento das referidas necessidades, sem prejuízo do direito à autoformação; f) Proceder ao controlo efetivo da assiduidade, pontualidade e cumprimento do período normal de trabalho por parte dos funcionários da sua unidade orgânica; 	Remuneração indexada ao 9.º escalão remuneratório da carreira de Técnico Superior na tabela a que se refere o Cláusula 22º do presente Acordo de Empresa.

Chefe de Secção	<p>Funções de chefia técnica e administrativa e de coordenação dos assistentes técnicos e/ou assistentes operacionais em uma subunidade orgânica ou equipa de suporte, por cujos resultados é responsável.</p> <p>Realização das atividades de programação e organização do trabalho do pessoal que coordena, segundo orientações e diretivas superiores.</p> <p>Execução de trabalhos de natureza técnica e administrativa de maior complexidade.</p> <p>Funções exercidas com relativo grau de autonomia e responsabilidade.</p>	Remuneração indexada ao 4.º escalão remuneratório da carreira de Técnico Superior na tabela a que se refere o Cláusula 22º do presente Acordo de Empresa.
Encarregado de Secção	<p>Funções de coordenação dos assistentes operacionais afetos ao seu sector de atividade, por cujos resultados é responsável;</p> <p>Realização das tarefas de programação, organização e controlo dos trabalhos a executar pelo pessoal sob sua coordenação;</p> <p>Substituição dos Chefes de Secção nas suas ausências e impedimentos.</p>	Remuneração indexada ao 7.º escalão remuneratório da carreira de Assistente Técnico na tabela a que se refere o Cláusula 22º do presente Acordo de Empresa.

ANEXO IV
(Organograma do CARAM)



ANEXO V

(a que se refere a Cláusula 73.^a)

Matriz de Risco

Carreira	Operação	Principais tarefas de cada Operação suscetíveis de Risco/Insalubridade/Perigosidade	Risco			Insalubridade			Perigosidade			Risco, Insalubridade ou Perigosidade Grau de avaliação
			Baixo	Médio	Alto	Baixo	Médio	Alto	Baixo	Médio	Alto	
Assistente Operacional	Recolha de animais	Contato direto com animais vivos de grande porte; Zonas remotas e de difícil acesso		2					1			AUTO
	Descarga/Encaminhamento	Contato direto com animais vivos de grande porte		2					1			AUTO
	Lavagem Viaturas de Transporte de Animais Vivos	Contato indireto com fezes e urina; Exposição prolongada em zona húmida				1						MÉDIO
	Insensibilização	Contato direto com animais vivos de grande porte			3							AUTO
	Sangria	Contato direto com sangue e instrumentos afiados		2					1			AUTO
	Plataformas	Contato direto com sangue e instrumentos afiados		2					1			AUTO
	Triparia	Contato indireto com fezes e conteúdos gástricos; Exposição prolongada em zona húmida		1			2					AUTO
	Classificação	Contato indireto com sangue e cargas suspensas			3							AUTO
	Pesagem	Contato indireto com sangue		1								BAIXO
	Conte em Quartos e Armação Carcaças Camaras	Contato indireto com sangue e cargas suspensas; Exposição prolongada em zona com temperaturas baixas		2					1			AUTO
	Transporte e Descarga SOA - M/MD E TRSU e Operação ETAR	Contato indireto com subprodutos; Contato indireto com cargas pesadas					2					MÉDIO
	Carregamento Viaturas e Distribuição/Entrega	Contato direto com subprodutos; Contato indireto com cargas pesadas (>50kg)								3		AUTO
	SOA - M3 Receção/Acondicionamento	Contato direto com subprodutos; Contato indireto com cargas pesadas; Exposição prolongada em zona com temperaturas negativas						3				AUTO
	Cursos Salgar/Dostrar/Carregamento	Contato direto com subprodutos; Contato indireto com cargas pesadas;						2				MÉDIO
	Cantina Aquisição/Confeção/Limpeza	Contato direto com cargas médias; Exposição prolongada em zona com temperaturas elevadas								1		BAIXO
Lavandaria	Contato direto com cargas médias; Exposição prolongada em zona com temperaturas elevadas		1						1		MÉDIO	
Manutenção Limpas/Centrais/Bar	Contato direto com sangue; Contato direto com subprodutos			3						2	AUTO	

Celebrado em 23 de abril de 2024.

CARAM - Centro de Abate da Região Autónoma da Madeira, EPERAM

Duarte Nuno Soares Araújo Sol
Dércia M. Vasconcelos Farinha

SINTAP - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos

Leonilde Rodrigues Cassiano
Ricardo Jorge T. de Freitas

Depositado em 29 de abril de 2024, a fl.ºs 85 verso, do livro n.º 2, com o n.º 10/2024, nos termos do art.º 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de Empresa celebrado entre o CARAM - Centro de Abate da Região Autónoma da Madeira, EPERAM e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas.

Conteúdo

PREAMBULO

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e relação

SECÇÃO I

Âmbito e vigência

SECÇÃO II

Relação entre outorgantes

CAPÍTULO II

Enquadramento profissional

SECÇÃO I

Disposições gerais

SECÇÃO II

Enquadramento profissional

SECÇÃO III

Reclassificação, recolocação e reconversão

SECÇÃO IV

Dirigentes

CAPÍTULO III

Direitos, Deveres e Garantias

SECÇÃO I

Garantias gerais

SECÇÃO II

Atividade sindical

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Modo de prestação de trabalho

SECÇÃO II

Local de trabalho

SECÇÃO III

Duração e organização do tempo de trabalho

SECÇÃO IV

Avaliação de desempenho

CAPÍTULO V

Remuneração

SECÇÃO I

Remuneração base e subsídios

SECÇÃO II

Prestações complementares e acessórias

SECÇÃO III

Prémios

CAPÍTULO VI

Segurança social e benefícios complementares

CAPÍTULO VII

Saúde e segurança no trabalho

Direitos, deveres e garantias

CAPÍTULO VIII

Sanções e regime disciplinar

CAPÍTULO IX

Disposições finais e transitórias

Anexo IAnexo IIAnexo IIIAnexo IVAnexo V

PREAMBULO

O presente Acordo de Empresa resulta de um ambiente de diálogo, convergência de vontades e elevado sentido de responsabilidade das partes.

É um acordo que promove o bem-estar social, salvaguarda o melhor interesse dos trabalhadores e da empresa e a organização do trabalho, aportando condições mais favoráveis para todos, dando resposta a uma aspiração com largos anos de convergência entre os dois regimes laborais coexistentes na empresa.

O reconhecimento das especificidades das diversas operações que se realizam no Centro de Abate da Região Autónoma da Madeira vai de encontro às expectativas dos trabalhadores de modo que possam sentir-se mais valorizados, respondendo, com motivação e responsabilidade, aos novos e exigentes desafios que se colocam no desempenho das suas funções.

CAPÍTULO I**Âmbito, vigência e relação****SECÇÃO I****Âmbito e vigência****Cláusula 1ª****Âmbito**

1 - O presente Acordo de Empresa (adiante abreviadamente designado por «AE») aplica-se em toda a Região Autónoma da Madeira e obriga, por um lado, o CARAM - CENTRO DE ABATE DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA. (adiante abreviadamente designado por CARAM ou Empresa) e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço, representados pelos sindicatos signatários.

2 - O AE abrange trabalhadores filiados na associação sindical signatária no início do processo negocial, bem como os que nela se filiem durante a vigência da mesma.

3 - Nos termos do Código de Trabalho, o presente AE aplica-se, também, aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais signatárias, devendo estes, querendo aderir a este AE, comunicar por escrito, para esse efeito, a sua decisão ao CARAM, com uma antecedência mínima de 60 dias relativamente à data da produção de efeitos da mesma, os efeitos da adesão individual inicia-se no primeiro dia do mês seguinte após o decurso do prazo indicado.

4 - Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este AE um empregador e cerca de 40 trabalhadores.

Cláusula 2ª**Vigência, denúncia e revisão**

1 - O período de vigência deste AE é de 3 anos, renovando-se sucessiva e automaticamente por períodos de 1 ano.

2 - A tabela remuneratória, bem como as suas revisões e demais valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária deste AE, com inclusão do cálculo das remunerações do trabalho suplementar, sempre que revistas terão eficácia retroativa a partir de 1 de janeiro de cada ano ou outra data que for convencionada, à exceção do ano da sua entrada em vigor.

3 - A proposta de revisão do AE pode ser apresentada, por qualquer das partes, com a antecedência mínima de 90 dias relativamente ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada das alterações propostas e respetiva fundamentação.

4 - No caso de denúncia, a comunicação tem de ser feita com a antecedência mínima de 90 dias, relativamente ao termo do período de vigência que se encontrar em curso, devendo ser acompanhada de proposta negocial global e respetiva fundamentação.

SECÇÃO II**Relação entre outorgantes****Cláusula 3ª****Boa-fé**

As partes comprometem-se a agir de boa-fé e com lealdade no cumprimento deste AE.

Cláusula 4ª

Interpretação e integração do acordo

- 1 - É criada uma comissão paritária com competência para interpretar as disposições deste AE e integrar as suas lacunas.
- 2 - A comissão paritária é composta por um elemento a designar por cada parte outorgante do presente AE, devendo cada parte designar ainda um elemento suplente.
- 3 - Os elementos da comissão paritária podem ser substituídos a todo o tempo.
- 4 - A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente um elemento nomeado por cada parte, efetivo ou suplente.
- 5 - As deliberações são tomadas por unanimidade, considerando-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste AE, devendo ser depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções coletivas de trabalho.
- 6 - Na votação das deliberações não é permitida a abstenção.
- 7 - A comissão paritária só funciona por iniciativa de qualquer das entidades signatárias deste AE, devendo a convocatória, com antecedência mínima de 30 dias, mencionar os assuntos a tratar.
- 8 - Os elementos da comissão paritária podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto, até ao máximo de dois por cada parte.
- 9 - A comissão paritária deve estar constituída no prazo de cento e vinte dias a contar da data da entrada em vigor do AE, sendo que na sua primeira sessão a comissão elabora o seu próprio regulamento.

Cláusula 5ª

Conflitos relativos às relações individuais de trabalho

O CARAM e os trabalhadores podem, por acordo e com vista a maior celeridade processual, submeter a arbitragem a resolução das questões emergentes das relações individuais de trabalho, nos termos da lei.

CAPÍTULO II

Enquadramento profissional

SECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 6ª

Regime Jurídico

Aos trabalhadores do CARAM aplica-se:

- a) O regime jurídico do contrato individual de trabalho, nos termos do artigo 16.º do Regime Jurídico do Setor Empresarial da Região Autónoma da Madeira, aprovado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 15/2021/M, de 30 de junho.
- b) Aos trabalhadores com relação jurídica de emprego público que exerçam funções no CARAM aplica-se o disposto no artigo 18.º do referido regime jurídico.

Cláusula 7ª

Pessoal

1 - Os trabalhadores da administração pública regional, central ou local, bem como os trabalhadores de quaisquer institutos públicos ou empresas públicas, podem ser autorizados a exercer funções no CARAM nos termos da lei, conservando todos os direitos inerentes ao quadro de origem.

2 - Os trabalhadores do CARAM, podem ser chamados a exercer funções, nos termos da lei, em qualquer serviço da administração pública regional, central ou local, bem como em quaisquer institutos públicos ou empresas públicas, conservando todos os direitos inerentes ao quadro de origem.

Cláusula 8ª

Princípios Gerais

1 - A gestão do mapa de pessoal do CARAM assenta num modelo orientado para o impulso da produtividade e obtenção de resultados, adotando-se em consequência os mecanismos de flexibilização de meios adequados à transversalidade dos projetos desenvolvidos, promovendo-se o desenvolvimento e valorização profissionais de acordo com as especiais exigências de cada função.

2 - A evolução na carreira e a remuneração de cada trabalhador têm por base o desempenho, a experiência e o mérito individual, de acordo com as regras definidas no presente AE.

Cláusula 9ª

Conceitos

Para efeitos de presente AE, considera-se:

- a) **Carreira profissional** - o conjunto de conteúdos funcionais que exigem conhecimentos, aptidões e habilitações específicos pela sua natureza e complexidade;
- b) **Escalão** - a posição remuneratória atribuída na carreira profissional do trabalhador;
- c) **Admissão** - Ingresso em carreira profissional no quadro do CARAM;
- d) **Acesso** - transição de uma carreira profissional para outra do quadro do CARAM;
- e) **Reclassificação** - a mudança do trabalhador para área funcional distinta, com alteração ou não da sua carreira profissional quando as funções exercidas não correspondam à atividade efetivamente desenvolvida;
- f) **Recolocação** - a colocação do trabalhador em função e ou local de trabalho adequado às suas condições pessoais e profissionais, com alteração ou não, da sua carreira profissional;
- g) **Reconversão** - a mudança do trabalhador para área funcional distinta, com a sua consequente integração em atividade profissional diversa por reestruturação de sectores do CARAM, incluindo encerramento total ou parcial dos mesmos ou reorganização de atividades, designadamente, por introdução de novas tecnologias;
- h) **Progressão** - mudança para o escalão imediatamente superior dentro da mesma carreira profissional;
- i) **Função** - Traduz-se no exercício de uma determinada atividade ou conjunto de atividades.

Cláusula 10ª

Processo de recrutamento e seleção

1 - O recrutamento de trabalhadores opera mediante procedimento simplificado de contratação para escolha de profissional para o exercício da função e mediante a definição prévia de atuação a que se destina, da atividade a contratar, dos requisitos exigidos e dos métodos e critérios objetivos a aplicar.

2 - Para a seleção dos candidatos serão utilizados, pelo menos, dois dos seguintes métodos:

- a) Prova de conhecimentos;
- b) Entrevista profissional;
- c) Avaliação curricular;

3 - Cabe ao Conselho de Administração determinar, de acordo com as exigências da atividade a contratar, quais os métodos de seleção adequados a cada caso.

Cláusula 11ª

Condições gerais de admissão

1 - As condições gerais de admissão são deliberadas pelo Conselho de Administração do CARAM nos termos legais em vigor em cada momento neste AE.

2 - A experiência profissional, quando exigida, deve ser comprovada por documento idóneo, nomeadamente por certificado de trabalho ou documento semelhante.

3 - Nas admissões ou promoções, o homem e a mulher, bem como os trabalhadores com deficiência, estão em iguais condições, desde que satisfaçam os requisitos exigidos para a função, nomeadamente, os estabelecidos neste AE.

Cláusula 12ª

Condições especiais de admissão

1- As condições especiais de admissão são fixadas pelo Conselho de Administração do CARAM, observando-se o seguinte:

- a) O candidato deve deter o perfil, as qualificações e a experiência adequados à função e à natureza do trabalho a desenvolver;
- b) O ingresso numa carreira profissional efetua-se pelo escalão base, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 19.ª e 20.ª do presente AE e ainda do disposto no número seguinte.

2 - A admissão numa carreira pode fazer-se para escalão superior, mediante decisão do Conselho de Administração, de acordo com as exigências fixadas na respetiva oferta de trabalho, tendo em consideração a avaliação efetuada ao trabalhador, a experiência profissional e o nível de responsabilidade ou grau de especialização requeridos.

3 - A celebração de contrato de trabalho com o CARAM pressupõe a adesão do trabalhador a toda a regulamentação interna que seja aplicável a esta entidade, aplicando-se o disposto no número 3 da cláusula 13.ª.

Cláusula 13ª

Contrato de Trabalho

1 - A admissão no mapa do CARAM deverá ser efetuada através da celebração de contrato de trabalho escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para o CARAM e outro para o trabalhador, do qual conste, sem prejuízo de outros requisitos legalmente exigidos, o seguinte:

- a) Identificação dos outorgantes;
- b) Carreira profissional, nos termos da cláusula 18.ª e seguintes do presente AE;
- c) Escalão;
- d) Retribuição base e outras eventuais prestações pecuniárias e não pecuniárias;
- e) Período normal de trabalho;
- f) Local de trabalho;
- g) Condições particulares de trabalho, quando existam;
- h) Duração do período experimental;

2 - Nos casos de contratos a termo, o prazo estipulado com a indicação, nos termos legais, do motivo justificativo.

3 - No momento da admissão poderá:

- a) Ser dado conhecimento dos regulamentos internos do CARAM, que sejam aplicáveis, sendo disponibilizadas as cópias respetivas;
- b) Sempre que se justificar ou for aplicável, ser solicitada a assinatura e aceitação de termos de entrega de equipamentos e instrumentos de trabalho que sejam fornecidos ao trabalhador.

Cláusula 14ª

Trabalho a tempo parcial

1 - Considera-se trabalho a tempo parcial o estabelecido até metade do tempo de trabalho completo numa situação comparável, e será prestado diariamente, ou em quatro dias por semana, a requerimento do trabalhador.

2 - É estabelecido o regime de trabalho a tempo parcial quando o trabalhador o solicite nas situações em que a lei expressamente lhe faculta essa mesma prerrogativa, designadamente no caso de assistência a filhos, enteados, adotados e adotandos, desde que menores de 12 anos ou incapazes e, ainda, quando haja acordo nesse sentido entre o trabalhador e o CARAM. A atribuição de tal regime depende do preenchimento dos pressupostos e procedimentos previstos na lei.

3 - Na admissão em regime de tempo parcial, deve o CARAM dar sucessivamente preferência com pessoa com responsabilidades familiares, com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica ou que frequente estabelecimento de ensino e com residência a mais próxima do local de trabalho.

4 - O trabalhador que preste trabalho a tempo parcial é devido o subsídio de refeição estipulado nos termos legais.

Cláusula 15ª

Contrato de trabalho a termo

1 - O contrato de trabalho a termo resolutivo pode ser celebrado para satisfação de necessidades temporárias do CARAM e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades, designadamente, todas as previstas na lei, entendendo-se

quanto ao acréscimo excecional de atividade da empresa previsto no artigo 140.º número 2 alínea f) do Código do Trabalho, a atividade realizada nas três semanas que imediatamente antecedem o domingo de Páscoa, a realizada entre os meses de julho e setembro e a realizada o mês de dezembro de cada ano, que correspondem aos períodos da denominada «época alta» da atividade do CARAM.

2 - Pode, ainda, ser celebrado contrato de trabalho a termo no caso de lançamento de nova atividade de duração incerta, bem como de início de laboração de estabelecimento, entendendo-se quanto ao lançamento de nova atividade de duração incerta, prevista no Artigo 140.º número 4 alínea a) do Código do Trabalho, a abertura de novo espaço, equipamento, ou ampliação de espaços existentes no CARAM.

Cláusula 16ª

Período experimental

1 - Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado aplica-se o período experimental previsto neste AE, determinado nos termos seguintes:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 120 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança;
- c) 180 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.

2 - Nos contratos de trabalho a termo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental será de 30 dias, ou de 15 dias, se o contrato tiver duração superior ou inferior a seis meses respetivamente.

3 - Considera-se nula qualquer cláusula do contrato de trabalho que estipule períodos experimentais mais longos do que os previstos nos números anteriores.

4 - Mediante estipulação expressa constante do contrato de trabalho, pode ser excluído o período experimental.

Cláusula 17ª

Processo individual

1 - A cada trabalhador corresponde um só processo individual, onde constam os atos relativos à admissão, grupo funcional, carreira, escalão, montante pecuniária, comissões de serviço e tarefas especiais realizadas, licenças, avaliações, repreensões registadas e outras sanções mais graves aplicadas e tudo o mais que lhe diga respeito como trabalhador, incluindo títulos académicos e profissionais e méritos a eles inerentes.

2 - O processo do trabalhador pode ser, a todo o momento, consultado pelo próprio ou, mediante autorização deste, pelo seu representante devidamente mandatado, dentro dos limites impostos na lei no que se refere à reserva da intimidade da vida privada e familiar.

3 - O direito de consulta previsto no número anterior vigora mesmo após a cessação do contrato de trabalho.

4 - Os dados pessoais do trabalhador constantes do processo individual ficarão sujeitos ao regime geral de proteção de dados pessoais.

5 - Poderão ser solicitados ao trabalhador, a todo o tempo, certificados de habilitação ou profissionais, comprovativos das habilitações académicas e profissionais e experiência indicadas.

SECÇÃO II

Enquadramento profissional

Cláusula 18ª

Carreiras Profissionais

1 - As carreiras profissionais existentes no CARAM compreendem:

- a) Carreira de Técnico Superior;
- b) Carreira de Assistente Técnico;
- c) Carreira de Assistente Operacional.

2 - Cada uma das carreiras referidas no número anterior desdobram-se em treze escalões remuneratórios.

3 - Todos os trabalhadores do CARAM são integrados numa das carreiras profissionais fixadas no número 1 da presente cláusula, cujos conteúdos funcionais se encontram descritos no Anexo I deste AE, de acordo com a função profissional efetivamente desempenhada ou a desempenhar.

Cláusula 19ª

Mapa de pessoal

1- Todos os trabalhadores contratados pelo CARAM ao abrigo do contrato individual de trabalho são integrados no seu mapa de pessoal.

2- No mapa de pessoal referido no número anterior, os trabalhadores são organizados por carreiras, com menção do nome e área de atividade.

3 - Sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula 12.ª do presente AE e do número 6 da presente cláusula, os trabalhadores em funções públicas a exercer funções no CARAM, na sequência de cedência de interesse público prevista na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, serão enquadrados nas carreiras e escalões remuneratórios de acordo com a sua experiência e formação profissional, sendo o escalão remuneratório definido por referência ao da sua carreira de origem.

4 - Em conformidade com o disposto do número anterior, a remuneração dos trabalhadores aí referidos corresponde ao escalão cujo montante pecuniário seja correspondente à remuneração base a que têm direito no serviço de origem.

5 - No caso do número anterior e na falta de identidade entre o montante da retribuição dos trabalhadores na sua carreira de origem e os montantes remuneratórios previstos nos escalões da tabela remuneratória do CARAM, os trabalhadores ficam integrados em escalão, automaticamente criado, cujo montante pecuniário seja idêntico ao montante pecuniário correspondente à remuneração base que têm direito no serviço de origem.

6 - O vertido nos números anteriores não pode determinar que o trabalhador em funções públicas afigure uma retribuição inferior à que corresponda ao escalão inicial das funções que vá desempenhar no CARAM, nos termos da cláusula seguinte.

Cláusula 20ª

Conteúdos Funcionais

Sem prejuízo do disposto na cláusula 12.ª e nos números 3, 4 e 5 da cláusula 19.ª, o conteúdo funcional das carreiras profissionais, das funções existentes dentro de cada carreira e o escalão de entrada, são as constantes do Anexo I deste AE de que faz parte integrante para todos os efeitos legais.

Clausula 21ª

Desenvolvimento das carreiras

1 - As carreiras profissionais, no CARAM, são unicategoriais.

2 - As progressões remuneratórias de cada carreira têm por base os resultados da avaliação do desempenho.

3 - O ingresso na carreira de técnico superior depende da titularidade de licenciatura adequada às funções, podendo ser condição preferencial a experiência profissional na área funcional respetiva comprovada por documento idóneo.

4 - O ingresso na carreira de assistente técnico depende da titularidade do 12º ano de escolaridade ou equivalente.

5 - O ingresso na carreira de assistente operacional depende da titularidade da escolaridade mínima obrigatória, sendo que, para além dessas habilitações, atendendo à natureza das funções a exercer, poderão ser exigidas outras habilitações, nomeadamente CAP, carta de condução de ligeiros, pesados ou outra, e qualificação de operação de equipamentos.

6 - O nível de escolaridade exigido nos números 4 e 5 da presente cláusula poderá ser substituído por capacidade técnica ou experiência profissional reconhecidas e devidamente comprovadas, nomeadamente por certificado de trabalho ou documento semelhante.

Cláusula 22ª

Tabela Remuneratória

1- Os valores correspondentes aos escalões são os que constam da tabela constante do Anexo II deste AE de que faz parte integrante para todos os efeitos legais.

2 - Os valores constantes na acima referida tabela remuneratória serão atualizados nos mesmos termos em que ocorrerem as revisões salariais da Tabela Remuneratória Única da Função Pública.

Cláusula 23ª

Antiguidade

Para todos os efeitos previstos neste acordo, a antiguidade do trabalhador é determinada pela contagem do tempo de serviço prestado ao CARAM, independentemente da forma de contratualização em que o trabalhador esteve, dentro dos termos legais.

Cláusula 24ª

Evolução profissional

A evolução profissional faz-se por acesso a nova carreira profissional ou por progressão nos escalões da respetiva carreira profissional.

SECÇÃO III

Reclassificação, recolocação e reconversão

Cláusula 25ª

Progressão profissional

1 - A progressão na carreira profissional tem por base o desempenho, a experiência e o mérito individual, nos termos do presente AE, de acordo com o sistema de avaliação do CARAM, previsto na clausula 63ª sendo que para efeitos do número de pontos a considerar para a respetiva progressão no escalão aplicar-se-á o estabelecido para esse efeito na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, em cada momento em vigor.

2 - Em situações de exceção, em que a avaliação não tenha sido aplicada, serão seguidas as diretivas e/ou legislação regional com competência nesta matéria.

3 - A atribuição de pontos é cumulativa, significando que, quando há uma progressão, são consumidos os pontos relativos àquela progressão, mantendo-se o remanescente no "saldo" do trabalhador, utilizável em futuras progressões.

4 - As mudanças de escalões dos trabalhadores nas carreiras profissionais no CARAM efetuam-se, com as necessárias adaptações, nos termos definidos para os trabalhadores em funções públicas, de acordo com o disposto nos Artigos 156.º a 158.º da Lei Geral em Funções Públicas, com as especificidades constantes do presente AE.

Cláusula 26ª

Funções

1 - O trabalhador exerce funções correspondentes à carreira profissional em que se encontra integrado, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 - O Conselho de Administração pode encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na sua carreira profissional, desde que não haja diminuição de retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3 - A decisão de alteração deve ser justificada com a indicação da necessidade a suprir e do tempo previsível da sua duração, que não poderá ser superior a 1 ano.

4 - O exercício de funções de complexidade superior à da carreira do trabalhador, nomeadamente por substituição temporária, confere-lhe o direito a receber a retribuição correspondente àquela carreira profissional ou cargo durante todo o período em que o referido exercício perdurar, mas não confere o direito à integração na mesma, não podendo o trabalhador opor-se a retomar as funções de origem logo que cesse a necessidade suprida.

5 - O exercício de funções diferentes das respeitantes à carreira profissional do trabalhador cessa automaticamente com o decurso do prazo estipulado no n.º 3 da presente cláusula, retomando aquele as funções próprias da sua carreira de origem.

Cláusula 27ª

Reclassificação, Recolocação e Reconversão

1 - As alterações da situação profissional do trabalhador podem ocorrer:

- a) Por incapacidade do trabalhador para o exercício da sua atividade profissional, retificação do enquadramento da carreira profissional por falta de correspondência com a atividade efetivamente desenvolvida, mediante reclassificação e recolocação;
- b) Por introdução de novas tecnologias, ou por encerramento, total ou parcial, ou reorganização de sectores ou atividades do CARAM, mediante reconversão;
- c) Por acordo entre o trabalhador e o CARAM, mediante reclassificação e recolocação ou reconversão.

2 - As alterações previstas na alínea a) do número anterior carecem da concordância do trabalhador.

3 - As alterações previstas na alínea c) do número 1 operam-se, sem prejuízo das demais normas aplicáveis relativas à prestação de trabalho e à atividade do trabalhador, mediante necessidade de preenchimento de posto de trabalho expressamente reconhecida pelo Conselho de Administração, a função que o trabalhador detenha poderá, com a sua concordância, ser alterada para outra função da respetiva carreira ou de carreira distinta sempre que o trabalhador preencha os requisitos exigidos pelas funções a desempenhar e desde que este reúna as condições previstas na lei e neste AE para esse preenchimento.

4 - As alterações da situação profissional do trabalhador nunca poderão ser para uma situação inferior àquela que o trabalhador detém, nem implicar redução de retribuição.

Cláusula 28ª

Acesso a carreira profissional superior

1 - O acesso a carreira profissional de superior complexidade técnica é decidido pelo Conselho de Administração do CARAM, admitindo-se a possibilidade que o seja a requerimento fundamentado do trabalhador, e dependerá da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

- a) Necessidade operacional declarada pelo Conselho de Administração;
- b) Titularidade das habilitações necessárias ou de experiência equivalente, quando admissível;
- c) Classificação positiva na avaliação de desempenho dos últimos dois anos;
- d) Formação profissional exigível para o posto de trabalho a preencher na nova carreira profissional;
- e) Disponibilidade orçamental.

2 - O acesso a carreira profissional superior efetua-se para o escalão a que corresponda uma retribuição imediatamente superior à já detida.

SECÇÃO IV

Dirigentes

Cláusula 29ª

Dirigentes da estrutura matricial

1 - Os cargos de direção da estrutura matricial, nomeadamente os cargos de Diretor de Serviços, Chefe de Divisão, Chefes de Secção e Encarregados de Secção não se encontram inseridos em carreiras profissionais e serão exercidos em regime de comissão de serviço pelo período de até três anos renovável, nos termos previstos nas cláusulas seguintes e no Código do Trabalho e têm o seu conteúdo funcional definido no Anexo III deste AE de que faz parte integrante para todos os efeitos legais.

2 - Os cargos mencionados no número anterior encontram-se definidos no organigrama em vigor do CARAM, conforme Anexo IV deste AE de que faz parte integrante para todos os efeitos legais, podendo ser ou não ser preenchidos mediante avaliação da necessidade e deliberação do Conselho de Administração.

Cláusula 30ª

Remuneração e critérios para a nomeação de dirigentes da estrutura matricial

1 - Os cargos de direção referidos na cláusula anterior são nomeados pelo Conselho de Administração em função do perfil, habilitações e experiência profissional necessários ao cargo a exercer e têm a remuneração constante do Anexo III deste AE de que faz parte integrante para todos os efeitos legais.

2 - A elegibilidade para nomeação aos cargos definidos no número anterior depende da titularidade das seguintes habilitações mínimas:

- a) **Diretor/a de Serviços** - titularidade de licenciatura, podendo ser condição preferencial a experiência na gestão de equipas multidisciplinares e a experiência profissional na área funcional respetiva.
- b) **Chefe de Divisão** - titularidade de licenciatura, podendo ser condição preferencial a experiência profissional na área funcional respetiva.
- c) **Chefe de Secção** - titularidade 12.º ano, podendo ser condição preferencial a experiência profissional na área funcional respetiva.
- d) **Encarregado de Secção** - titularidade do 9.º ano de escolaridade ou equivalente ou experiência profissional comprovada na área funcional respetiva.

Cláusula 31ª

Regime de desempenho

1 - A comissão de serviço referida na cláusula 29.º é renovável, salvo oposição do Conselho de Administração ou do trabalhador, comunicada à outra parte, com antecedência mínima de 30 ou 60 dias, consoante aquela tenha durado, respetivamente, até dois anos ou período superior.

2 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comissão de serviço pode cessar a todo o tempo, por decisão do Conselho de Administração tomada quer por sua iniciativa, com fundamento em justa causa ou em conveniência do serviço, quer na sequência de solicitação fundamentada do trabalhador.

Cláusula 32ª

Garantias

1 - O trabalhador que desempenhe as funções em regime de comissão de serviço mantém todos os direitos inerentes à sua carreira profissional.

2 - O trabalhador que desempenhe as funções em regime de comissão de serviço pode optar pelo vencimento ou retribuição base da sua situação jurídico-funcional de origem.

Cláusula 33ª

Cessação da comissão de serviço

A cessação da comissão de serviço não confere quaisquer direitos indemnizatórios ao trabalhador e determina o seu regresso à posição da carreira profissional de origem em que se encontra integrado, sendo que, no caso dos trabalhadores do CARAM, o tempo de exercício e a avaliação das funções exercidas em regime de comissão de serviço será considerado para efeitos de promoção e progressão.

CAPÍTULO III

Direitos, Deveres e Garantias

SECÇÃO I

Garantias gerais

Cláusula 34ª

Garantias dos trabalhadores e deveres do CARAM

1 - Sem prejuízo das garantias dos trabalhadores previstas na lei, é proibido o CARAM:

- a) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de violar os direitos individuais ou coletivos consignados neste AE ou na lei;
- b) Despromover ou diminuir a retribuição do trabalhador, salvo o disposto na lei ou neste AE;
- c) Modificar a carreira e a categoria profissionais, fora dos casos previstos neste AE ou na lei;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 41.ª.

2 - Sem prejuízo dos deveres previstos na Lei, cabe ao CARAM adotar as melhores práticas para compensar de modo adequado o mérito dos trabalhadores, nomeadamente por via do sistema de avaliação de desempenho implementado;

3 - A prestação de informação ao trabalhador pelo CARAM pode ser feita através de correio eletrónico profissional do trabalhador, desde que esteja assegurada a confidencialidade e segurança na transmissão e entrega da informação, sem prejuízo da entrega de documento a pedido do trabalhador.

Cláusula 35ª

Deveres dos trabalhadores

Para além dos deveres previstos na lei, constituem deveres específicos dos trabalhadores:

- a) Quando colocados em funções de direção, coordenação ou chefia e sempre que lhes for solicitado, informar sobre questões de assiduidade, dos méritos e qualidades profissionais dos trabalhadores sob sua orientação, observando sempre escrupulosa independência e isenção;
- b) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do presente AE;
- c) Os trabalhadores com funções que envolvam contacto direto ou indireto com o público deverão dar especial atenção aos deveres de respeito, urbanidade, probidade, bem como, dar uma especial atenção à forma como se apresentam ao público, devendo demonstrar especial apuro, em especial, no caso de uso de fardas, as quais devem respeitar as instruções de utilização estabelecidas pelo CARAM.
- d) Respeitar e tratar o CARAM, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;
- e) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- f) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- g) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo CARAM;
- h) Cumprir as ordens e instruções do CARAM respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;
- i) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- j) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- k) O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

SECÇÃO II

Atividade sindical

Cláusula 36ª

Exercício da atividade sindical

1 - Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de desenvolver atividade sindical no interior do CARAM nos termos da legislação aplicável. À CARAM é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

2 - Os créditos de horas dos delegados sindicais, previsto no artigo 467.º do Código de Trabalho, são fixados em 7 horas por mês.

3 - A constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento das comissões sindicais ou intersindicais, criadas ou a criar serão da exclusiva responsabilidade dos trabalhadores, sendo necessário o seu reconhecimento efetivo pelos sindicatos.

4 - A constituição da comissão sindical será comunicada ao CARAM por carta registada com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais reservados à comissão sindical ou delegado sindical e de que constarão os nomes dos respetivos delegados sindicais. O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

5 - Para o exercício da atividade sindical, constituem ainda direitos da comissão sindical:

- a) Dispor para a atividade dos delegados sindicais de local apropriado ao exercício das suas funções;
- b) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações do CARAM, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adotadas por aquela;
- c) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário de trabalho, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste acordo, sempre que seja assegurado o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos;
- d) Afixar nas instalações do CARAM e em local apropriado disponibilizado pelo CARAM reservado para o efeito, ou proceder à distribuição de textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, sem prejuízo, em qualquer dos casos, do funcionamento normal do CARAM;
- e) Exigir do CARAM o cumprimento deste AE e das leis sobre matéria de trabalho e segurança que contemplem situações não previstas naquele ou que se revelem mais favoráveis aos trabalhadores.

6 - A faculdade a que alude a alínea c) do número 5 da presente cláusula pode ser exercida pelo delegado sindical e/ou pela associação sindical, nos termos aí previstos.

7 - Os dirigentes sindicais, as comissões sindicais de trabalhadores e os delegados sindicais têm direito a exercer normalmente as funções sem que possa constituir um entrave ao seu desenvolvimento profissional ou à melhoria da sua

remuneração, provocar despedimentos ou sanções ou ser motivo de mudança de serviço ou dos seus horários de trabalho, ou sujeitos a qualquer forma de discriminação.

8 - O CARAM compromete-se a reunir, sempre que necessário, com as associações sindicais subscritoras do presente AE, para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.

Cláusula 37^a

Quotização sindical

1 - O CARAM desconta na retribuição dos trabalhadores sindicalizados o montante das quotas por estes devidas ao sindicato em que estejam inscritos e remetê-lo-á ao mesmo sindicato até ao dia quinze do mês imediatamente seguinte, acompanhado de mapa discriminativo que permita conferir a exatidão dos valores entregues ou de suporte magnético que contemple igualmente tais valores, conforme acordado com o sindicato respetivo.

2 - O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual enviada ao seu sindicato e ao CARAM, assim o autorizem.

3 - A declaração referida no número anterior pode ser feita a todo o tempo, devendo conter o nome e assinatura do trabalhador, o sindicato em que está inscrito e o valor da quota estatutariamente estabelecido, mantendo-se em vigor até ser expressamente revogada. A declaração de autorização, bem como a respetiva revogação, produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da sua entrega à CARAM.

4 - Os trabalhadores designados pelo sindicato como delegado sindical, ou que fazem parte da direção sindical, da comissão sindical ou intersindical não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar na mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Modo de prestação de trabalho

Cláusula 38^a

Princípios gerais

Aos trabalhadores é garantida a prestação do trabalho nos termos e condições estabelecidos no presente AE e no Código do Trabalho.

Cláusula 39^a

Competência na organização do trabalho

Dentro dos limites da lei e do presente AE, compete ao CARAM fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dirigi-lo, controlá-lo e avaliá-lo, diretamente ou através da hierarquia.

SECÇÃO II

Local de trabalho

Cláusula 40^a

Conceito de local de trabalho

Considera-se local de trabalho a instalação ou conjunto de instalações do CARAM sob a sua gestão, ou os serviços que as integram, onde o trabalhador normalmente presta serviço, ou quando o local de trabalho não seja fixo, a sede ou instalação a que esteje adstrito.

Cláusula 41ª

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

- 1 - Entende-se por transferência de local de trabalho, toda e qualquer mudança para outro local de atividade do CARAM.
- 2 - O CARAM pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, no âmbito da categoria profissional e funções desempenhadas pelo trabalhador, a título provisório ou definitivo, sempre que tal se mostre necessário ao bom funcionamento da empresa, e ainda, por solicitação do trabalhador, desde que seja compatível com a constituição de equipas do local pretendido e do local que motiva o pedido.
- 3 - O CARAM pode ainda transferir o trabalhador para outro local de trabalho, nas situações da transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.
- 4 - Fora dos casos previstos no número 2, o CARAM não pode transferir o trabalhador para localidade diferente da do seu local de trabalho, se essa transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, salvo se a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço
- 5 - Para os efeitos previstos nos números 2 e 3, o CARAM deve comunicar a transferência com a antecedência mínima de dez ou trinta dias, consoante a transferência seja temporária ou definitiva, salvo em situações de força maior.
- 6 - O CARAM irá custear as despesas diretamente impostas pela mudança de residência do trabalhador ou acréscimo de despesas por deslocações diárias, salvo quando a transferência for da iniciativa do trabalhador, ou quando não haja mudança de residência.
- 7 - O acréscimo das despesas impostas pelas deslocações diárias para e do local de trabalho, implicadas pela transferência para outra localidade, serão no valor correspondente ao acréscimo do custo dos transportes coletivos. Se a transferência determinar a mudança de residência o CARAM custeará as despesas feitas pelo trabalhador, diretamente impostas pela transferência (nomeadamente, transporte do trabalhador e agregado familiar, mobiliário) as quais deverão ser discriminadas e comprovadas.
- 8 - O trabalhador poderá manifestar a sua oposição à transferência desde que, fundamentadamente, demonstre que a mesma lhe causa prejuízos sérios; neste caso, se o CARAM confirmar a decisão, o trabalhador poderá optar pela resolução do contrato, com direito a indemnização legal. Caso o CARAM demonstre que a transferência não causa prejuízo sério, não é devida a indemnização mencionada, sem prejuízo da cessação do contrato por resolução.

SECÇÃO III

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 42ª

Período normal de trabalho

Sem prejuízo dos regimes especiais previstos neste AE, o período normal de trabalho no CARAM são 7 horas diárias e 35 horas semanais.

Cláusula 43ª

Intervalo de descanso

- 1 - O período normal de trabalho diário deve ser interrompido por intervalo de 1 hora a 1 hora e 30 minutos, sempre sem prejudicar os horários de funcionamento das instalações do CARAM.
- 2 - O trabalhador que, por motivo imperioso e inadiável de serviço, não possa interromper o seu trabalho no período de intervalo previsto, interrompe-o assim que possível e retoma o serviço após descanso de igual período.

Cláusula 44ª

Registo de tempos de trabalho e registo biométrico

- 1 - O CARAM deve, nos termos da lei, manter registo dos tempos de trabalho com as horas de início e de termo do tempo de trabalho, que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas por trabalhador, por dia e por semana, em local acessível e que permita a sua consulta imediata.

2 - A assiduidade e pontualidade é objeto de aferição através de registo biométrico para registo do início e termo da prestação de trabalho em equipamento automático de controlo e registo para o trabalhador e para o CARAM.

3 - Os trabalhadores devem:

- a) Registrar a entrada e a saída no equipamento próprio de controlo da assiduidade, no início e termo de cada um dos períodos de prestação de trabalho;
- b) Utilizar o equipamento de registo segundo as informações e instruções do CARAM.

4 - A marcação ou registo de início e termo dos períodos de trabalho diários, por outrem que não seja o titular, constitui uma infração disciplinar grave, passível de procedimento e responsabilidade disciplinar nos termos legais.

5 - A correção das situações de não funcionamento do sistema de registo instalado, ou esquecimento do mesmo pelo respetivo trabalhador, ou ainda por prestação de trabalho externo, é feita na aplicação informática de registo de assiduidade.

6 - As ausências, quando previsíveis são comunicadas à CARAM acompanhada da indicação do motivo justificativo com antecedência de cinco dias, ou se não for previsível, a comunicação é feita logo que possível, devendo em qualquer dos casos, o trabalhador apresentar prova do facto invocado para a justificação no prazo de cinco dias.

Cláusula 45^a

Banco de Horas

1 - Sem prejuízo do referido no n.º 5 da presente cláusula, considerando a atividade industrial do CARAM, todos os trabalhadores a quem este AE seja aplicável aceitam, que a empresa pode definir como regime de organização do tempo de trabalho, o Banco de Horas definido nos pontos seguintes, podendo o mesmo ser aplicado por função ou grupo funcional.

2 - Nos termos do artigo 208.º Código do Trabalho é definido o seguinte regime de Banco de Horas:

- a) Período Normal de Trabalho é aumentado até quatro horas diárias e pode atingir 50 horas semanais, tendo o limite de 200 horas por ano;
- b) A compensação do trabalho prestado em acréscimo é efetuada por redução equivalente do tempo de trabalho;
- c) A utilização da redução do tempo de trabalho para compensar trabalho prestado em acréscimo, pode ocorrer por iniciativa do empregador ou do trabalhador, desde que para tanto informe a outra parte com pelo menos 48 (quarenta e oito) horas úteis de antecedência, condicionado à conveniência de serviço.
- d) A utilização da redução do tempo de trabalho para compensar trabalho prestado em acréscimo, nos períodos de julho a setembro e no mês de dezembro de cada ano, por iniciativa do trabalhador carece de autorização prévia escrita do empregador;
- e) Ao trabalhador será comunicada a necessidade de prestação de trabalho com uma antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas.

3 - A aceitação a que alude o n.º 1 da presente cláusula vigora durante o tempo de vigência do presente AE.

4 - Aos trabalhadores em regime de Banco de Horas:

- a) É concedida dispensa o serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração.
- b) Nos casos em que por motivos de serviço não seja possível o gozo do dia de dispensa referido no número anterior no próprio dia de aniversário, ou no caso do dia de aniversário recair em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia de feriado ou tolerância de ponto, deverá ser concedido ao trabalhador o dia útil seguinte ou outro dia a acordar com o superior hierárquico, mas sempre até ao último dia do mês seguinte.
- c) Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço no dia 1 de março, sem prejuízo do disposto na alínea anterior.

5 - O disposto na presente cláusula aplica-se a todos os trabalhadores a quem este AE seja aplicável, salvo aqueles que, no prazo de 15 (quinze dias) a contar da data da entrada em vigor do presente instrumento, manifestarem, por escrito, o seu desacordo quanto ao Banco de Horas aqui definido.

Cláusula 46^a

Horário de trabalho

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

Cláusula 47ª

Modalidades de horários de trabalho

Em função da natureza da atividade, por motivo de conveniente organização dos serviços ou mediante requerimento do trabalhador, o CARAM determina ou pode autorizar a adoção de qualquer uma das seguintes modalidades de horário de trabalho, podendo a mesma ser definida por função ou grupo funcional:

- a) Horário rígido;
- b) Horário flexível;
- c) Horário específico/especial;
- d) Horário desfasado;
- e) Jornada contínua.

Cláusula 48ª

Horário Rígido

1 - Horário rígido é aquele que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, é dividido em dois períodos diários, com horas de entrada e de saída fixas, separados por um intervalo de descanso nunca inferior a uma hora, nem superior a uma hora e trinta minutos, não podendo as horas de início e termo de cada período ser alteradas.

2 - O intervalo de descanso referido no número anterior pode ser reduzido para trinta minutos, desde que haja o acordo entre o empregador e o trabalhador.

3 - O horário rígido é praticado de segunda a sexta-feira, podendo incluir, no caso de serviços com laboração o sábado e feriados.

4 - As horas de entrada e saída e intervalos são fixados e podem ser alterados pela Administração, sempre com respeito pelos períodos normais de trabalho diário e semanal, devendo as alterações serem comunicadas aos trabalhadores com a antecedência mínimo de 8 dias.

Cláusula 49ª

Horário flexível

1 - Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2 - Sem prejuízo das situações expressamente previstas na lei, a adoção da modalidade de horário flexível e a sua prática deve ser expressamente acordada com o empregador e, em qualquer caso, não pode afetar o regular funcionamento das atividades da empresa.

3 - A adoção de horário flexível está sujeita à observância das seguintes regras:

- a) Devem ser previstos dois períodos de presença obrigatórios, um da parte da manhã e o outro da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, uma duração inferior a quatro horas;
- b) O limite máximo de prestação consecutiva do trabalho em cada período diário de trabalho não poderá ultrapassar 5 horas consecutivas;
- c) O intervalo de descanso não pode ser inferior a 30 minutos, sem prejuízo da presença física prevista em a);
- d) Só podem ser prestadas, por dia, até 9 horas de trabalho;
- e) O cumprimento do período normal de trabalho diário e semanal deve ser aferido por referência ao mês.

4- No final de cada período de referência, há lugar:

- a) À marcação de falta, a justificar, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho;
- b) À atribuição de créditos de horas até ao máximo de catorze horas que poderão ser gozadas no prazo dos três meses seguintes.

5 - Relativamente aos trabalhadores com deficiência, o excesso ou débito de horas apurado no final de cada um dos períodos de aferição pode ser transposto para o período imediatamente seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de dez horas para o período de um mês.

6 - Para efeitos do disposto no n.º 4, a duração média do trabalho é de sete horas.

7- Sem prejuízo do disposto no presente AE, os trabalhadores em regime de horário flexível devem:

- a) Cumprir as tarefas programadas e em curso, dentro dos prazos superiormente fixados, não podendo, em caso algum, a flexibilidade ditada pelas plataformas móveis originar inexistência de pessoal que assegure o normal funcionamento das atividades da empresa;
- b) Assegurar a realização e a continuidade das tarefas urgentes, de contactos ou de reuniões de trabalho, mesmo que tal se prolongue para além dos períodos de presença obrigatória.

8 - A marcação de faltas prevista na alínea a) do n.º 4 é reportada até ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

Cláusula 50ª

Horário específico/especial

1 - O horário específico tem lugar em situações particulares, designadamente:

- a) Trabalhador com responsabilidades familiares;
- b) Trabalhador-estudante;
- c) Trabalho a tempo parcial/reduzido;
- d) Trabalhador com deficiência superior a 60% de incapacidade, devidamente comprovada;
- e) Horários especiais;
- f) Conveniência do serviço.

2 - Os horários específicos são acordados e elaborados caso a caso, por iniciativa do CARAM ou mediante requerimento fundamentado do trabalhador, parecer favorável do respetivo superior hierárquico e aprovação por decisão da administração.

Cláusula 51ª

Horário desfasado

Considerando a atividade industrial do CARAM, todos os trabalhadores a quem este AE seja aplicável aceitam que a empresa pode estabelecer, serviço a serviço e/ou para cada grupo ou grupos profissionais e/ou para cada função ou grupo funcional, e com respeito aos limites legais, um horário desfasado que permita ao CARAM estabelecer horas fixas diferentes de entrada e saída, em diferentes dias.

Cláusula 52ª

Jornada contínua

1 - A modalidade de jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de 30 (trinta) minutos obrigatoriamente gozado de forma a que cada trabalhador não preste mais do que cinco horas consecutivas de trabalho, devendo o trabalhador realizar tal intervalo de descanso na zona do seu local de trabalho.

2 - O tempo de pausa conta, para todos os efeitos legais, como tempo de trabalho efetivo.

3 - A jornada contínua pode ser autorizada nos seguintes casos:

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo, neto com idade inferior a 12 anos;
- d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor de 12 anos, bem como cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- e) Trabalhador-estudante;
- f) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem;
- g) Conveniência do serviço.

4 - No caso da prestação de trabalho em regime de jornada contínua, o período normal de trabalho será reduzido em 15 (quinze) minutos, o qual se considera tempo de trabalho.

Cláusula 53ª

Isenção de horário de trabalho

1 - Por acordo escrito, podem exercer funções em regime de isenção de horário de trabalho os trabalhadores que se encontrem em alguma das situações previstas no artigo 218.º do Código do Trabalho.

2 - Por deliberação da administração e mediante proposta fundamentada, podem ser isentos de horário de trabalho outros trabalhadores, designadamente os que exercem cargo ou função em regime de comissão de serviço.

3 - A prestação de trabalho em regime de isenção de horário faz-se sem prejuízo do direito do trabalhador ao descanso diário e semanal, devendo os limites máximos do período normal de trabalho ser excedidos apenas na medida necessária ao cumprimento de tarefas inadiáveis em curso.

4 - O regime de isenção de horário de trabalho é acordado por escrito podendo, por vontade das Partes, ser renovado, por iguais ou diferentes períodos ou cessado, sempre que se verifique que deixe de haver necessidade do recurso a esta modalidade de horário de trabalho, caso em que a cessação deve ser comunicada com a antecedência mínima de 1 (um) mês.

5 - O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a uma retribuição específica correspondente ao incremento de até 20% da sua remuneração base.

6 - O trabalhador que exerça cargo de administração ou de direção pode renunciar à retribuição devida pela prestação de trabalho em regime de isenção de horário, referida no número anterior.

Cláusula 54ª

Descanso semanal

1 - Salvo disposição em contrário, expressamente consignada neste AE, os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso complementar.

2 - Sem prejuízo do disposto no número 3 do artigo 48.º do presente AE, os dias de descanso obrigatório e complementar são o domingo e o sábado, respetivamente, salvo se, com o acordo do trabalhador, outro ou outros dias venham a ser estabelecidos.

Cláusula 55ª

Prestação de trabalho em dia feriado

O trabalhador que preste trabalho normal, no seu horário de trabalho, em dia feriado tem direito a acréscimo de 100 % do valor da retribuição ou, por opção do trabalhador, a um dia completo de folga, sem perda do subsídio de refeição.

Cláusula 56ª

Trabalho suplementar

1 - Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2 - O trabalho suplementar pode ser prestado quando se destine a fazer acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador(a) para o efeito, em casos de força maior e ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos para o CARAM ou para a sua viabilidade.

3 - A prestação de trabalho suplementar carece sempre de autorização prévia do dirigente máximo do serviço, dada por escrito, salvo motivo de força maior, caso em que será comunicada e reduzida a escrito, logo que possível.

4 - No caso previsto na parte final do número anterior, é sempre devido o respetivo pagamento pelo trabalho suplementar.

5 - O trabalhador é obrigado à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, solicite a sua dispensa.

6 - O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere o direito ao(à) trabalhador(a) um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

7 - Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores nas seguintes condições:

- a) Trabalhador portador de deficiência comprovada;
- b) Trabalhadora grávida, puérpera ou lactante e trabalhador(a) com filhos ou descendentes ou afins em linha reta ou adotados com idade inferior a 12 anos ou portadores de deficiência;
- c) Trabalhador com doença crónica;
- d) Trabalhador-estudante, salvo em casos de força maior.

Cláusula 57^a**Limites do trabalho suplementar**

1 - O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) 150 horas de trabalho por ano;
- b) 2 horas por dia normal de trabalho;
- c) um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e nos feriados;
- d) Um número de horas igual a metade do período normal de trabalho diário em meio dia de descanso complementar.

2 - Os limites fixados no número anterior podem ser ultrapassados até ao máximo de duzentas horas anuais, desde que não implique uma remuneração pelo trabalho suplementar superior a 60% da remuneração base do trabalhador.

Cláusula 58^a**Feriados**

Para além dos feriados obrigatórios, são considerados feriados:

- a) A Terça-Feira de Carnaval;
- b) O feriado municipal da Santa Cruz.

Cláusula 59^a**Tolerâncias de Ponto**

As tolerâncias de ponto concedidas aos trabalhadores em funções públicas por determinação do Governo Regional, só terão aplicação no CARAM mediante decisão expressa do Conselho de Administração.

Cláusula 60^a**Duração do período de férias**

1 - O trabalhador tem direito, em cada ano civil, a um período de vinte e cinco dias úteis.

2 - Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados; caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos de cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e domingos que não sejam feriados.

Cláusula 61^a**Férias seguidas ou interpoladas**

As férias devem ser gozadas sem interrupção, salvo acordo entre o CARAM e o trabalhador para o seu gozo interpolado, devendo, neste caso, ser assegurado o gozo seguido de, pelo menos, dez dias úteis de férias.

Cláusula 62^a**Marcação de férias**

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

2 - A marcação de férias em período igual ou superior a dez dias úteis, entre julho e setembro e no mês de dezembro do ano em que as férias se reportam só será aceite caso a caso, se devidamente fundamentado.

3 - Na falta de acordo, aplica-se o disposto no Código do Trabalho.

SECÇÃO IV**Avaliação de desempenho**Cláusula 63^a**Avaliação do desempenho**

A avaliação dos trabalhadores do CARAM faz-se nos termos do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública da Região Autónoma da Madeira (SIADAP-RAM), em cada momento em vigor, com as devidas adaptações, nomeadamente, na definição da calendarização, que será definida pelo Conselho de Administração no início de cada período de avaliação e da não adoção, pelo CARAM, de quotas avaliativas.

CAPÍTULO V**Remuneração****SECÇÃO I****Remuneração base e subsídios**Cláusula 64^a**Remuneração**

1 - Para efeitos do presente AE, considera-se remuneração o valor abonado ao trabalhador como contrapartida do seu trabalho.

2 - A remuneração base é o montante pecuniário correspondente ao escalão remuneratório onde o trabalhador se encontra posicionado no âmbito da carreira de que é titular ou do cargo exercido em comissão de serviço.

3 - A remuneração base anual é paga em 14 mensalidades, correspondendo uma delas ao subsídio de Natal e outra ao subsídio de férias, nos termos da lei.

4 - Aos trabalhadores que exerçam funções de apoio direto ao Conselho de Administração poderá ser atribuída uma majoração na sua remuneração de 20% do valor da remuneração base do 1º nível da carreira de Técnico Superior, a definir pelo Conselho de Administração.

5 - A todos os trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efetivamente prestado, um subsídio de refeição pecuniário, cujo valor será fixado de acordo com o regime jurídico aplicável aos trabalhadores em funções públicas.

6 - O CARAM entregará aos trabalhadores documento comprovativo e discriminativo da remuneração.

7 - A remuneração será paga através de transferência bancária, até ao dia 25 de cada mês.

Cláusula 65^a**Remuneração do período de férias e subsídio de férias**

1 - A remuneração do período de férias corresponde à remuneração que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo, com exceção do subsídio de refeição.

2 - Além da remuneração referida no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias, nos termos do Código do Trabalho.

3 - O subsídio de férias deve ser pago no mês de junho de cada ano.

Cláusula 66^a**Subsídio de Natal**

1 - Os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal, a atribuir nos termos do Código do Trabalho, que deve ser pago no mês de novembro de cada ano.

2 - O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, no ano de admissão do trabalhador e no ano da cessação do contrato.

Cláusula 67^a**Retribuição de trabalho suplementar**

1 - O trabalho suplementar até 100 horas anuais é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

- a) 25/prct. pela primeira hora ou fração desta e 37,5/prct. por hora ou fração subsequente, em dia útil;
- b) 50/prct. por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

2 - O trabalho suplementar superior a 100 horas anuais é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

- a) 50/prct. pela primeira hora ou fração desta e 75/prct. por hora ou fração subsequente, em dia útil;
- b) 100/prct. por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado

3 - A pedido do trabalhador os acréscimos remuneratórios podem ser substituídos por descansos compensatórios correspondentes ao tempo do trabalho suplementar prestado, acrescido da percentagem em tempo dos acréscimos remuneratórios previstos no n.º 1 da presente cláusula.

4 - Pela prestação de trabalho suplementar são devidos os seguintes descansos compensatórios remunerados:

- a) Pela prestação de trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário, o trabalhador tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes;
- b) Pela prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

5 - O descanso compensatório devido pelo trabalho suplementar prestado em dia feriado poderá ser substituído por acordo, por remuneração com acréscimo de 100%.

SECÇÃO II

Prestações complementares e acessóriasCláusula 68^a**Ajudas de custo e deslocações**

O direito a ajudas de custo e deslocações obedece ao disposto no regime jurídico aplicável aos trabalhadores em funções públicas, em cada momento.

Cláusula 69^a**Abono por falhas**

1 - Aos trabalhadores que exerçam funções de pagamento e recebimento de quantias pecuniárias será atribuído um abono mensal por falhas adequado à responsabilidade inerente à atividade desempenhada, nos termos e montantes do regime aplicável aos trabalhadores que exercem funções na administração regional autónoma da Madeira, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 - As competências atribuídas aos membros do governo regional na legislação referida no número anterior reportam-se, no CARAM, ao seu Conselho de Administração.

Cláusula 70^a**Disponibilidade permanente**

Aos trabalhadores a quem possa ser solicitada uma disponibilidade permanente para a prestação de trabalho a qualquer hora e em qualquer dia, ou que tenham de se encontrar de prevenção ou piquete para assegurar o funcionamento ininterrupto do CARAM é atribuído um suplemento mensal por disponibilidade fixado em €100,00 ilíquidos, pagos 11 meses por ano, através de deliberação do Conselho de Administração.

Cláusula 71^a**Complemento de Insularidade**

1 - O complemento de insularidade visa atenuar o diferencial de níveis de preços dos bens de consumo entre a Região Autónoma da Madeira e o Território Continental.

2 - O complemento de insularidade é pago de uma só vez no mês de agosto de cada ano, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 - Nos casos de cessação definitiva de funções antes do mês de agosto, o complemento de insularidade é pago com o último vencimento recebido por cada trabalhador.

4 - O complemento de insularidade é calculado em função da remuneração base anual a que o trabalhador em causa tem direito, nos termos do presente diploma, no ano anterior àquele em que o complemento deve ser efetivamente pago, abrangendo os complementos de férias e de Natal.

5 - No primeiro ano civil em que é prestado serviço que confira direito de atribuição do complemento de insularidade, este será de valor correspondente a tantos duodécimos quantos os meses de serviço completos que vierem a perfazer até 31 de dezembro, e é pago no mês de agosto do ano seguinte.

6 - O complemento de insularidade é fixado com referência à remuneração que releva para a sua atribuição, nos exatos termos do que for definido a título de subsídio de insularidade para os trabalhadores em funções públicas da administração pública da Região Autónoma da Madeira a exercer funções na ilha da Madeira.

Cláusula 72ª

Conceito de Penosidade, Insalubridade ou Risco

1 - No CARAM existem determinados postos de trabalho em grupos funcionais que apresentam condições mais exigentes relativamente a outros postos de trabalho caracterizados por idêntico cargo ou por idênticas carreira e categoria e que por razões inerentes ao respetivo conteúdo funcional, nomeadamente a sua natureza, meios utilizados ou fatores ambientais, ou por razões resultantes de fatores externos, exercem a sua atividade profissional em situações suscetíveis de provocar um dano que deve ser compensado.

2 - Entende-se que os elementos caracterizadores das condições de risco, embora inerentes à natureza das próprias funções, dependem essencialmente de fatores ou ações externas ao próprio exercício profissional, enquanto os que caracterizam as situações de penosidade e insalubridade estão intrinsecamente ligados à execução da atividade.

3 - As condições de trabalho tornam-se penosas quando exigem uma sobrecarga física ou psíquica e são insalubres quando as condições ambientais ou os meios utilizados no exercício da própria atividade podem ser nocivos para a saúde do trabalhador.

Cláusula 73ª

Complemento de Penosidade, Insalubridade ou Risco

1 - O exercício de funções em condições de risco, penosidade ou insalubridade confere direito, à atribuição de um complemento remuneratório, nos seguintes termos:

- a) As funções abrangidas pelo presente complemento são as inerentes à recolha de animais vivos, à receção dos animais vivos, ao abate, à lavandaria, à cozinha, à distribuição, ao manuseamento de SOA, ao manuseamento de peles em verde, à manutenção e à operação da ETAR.
- b) As condições de risco, penosidade ou insalubridade são graduadas, tendo em conta a frequência, a duração e a intensidade de exposição, em nível alto, médio ou baixo, nos termos da matriz de risco que consta do Anexo V deste AE de que faz parte integrante para todos os efeitos legais, e cuja versão compacta é a seguinte:

Carreira	Operação	Risco, Insalubridade ou Penosidade
		Grau de avaliação
Assistente Operacional	Recolha de animais	ALTO
	Descarga/Encaminhamento	ALTO
	Lavagem Viaturas de Transporte de Animais Vivos	MÉDIO
	Insensibilização	ALTO
	Sangria	ALTO
	Plataformas	ALTO
	Triparia	ALTO
	Classificação	ALTO
	Pesagem	BAIXO
	Corte em Quartos e Arrumação Carcaças Camaras	ALTO
	Transporte e Descarga SOA - M1/M2 ETRSU e Operação ETAR	MÉDIO
	Carregamento Viaturas e Distribuição/Entrega	ALTO
	SOA - M3 Receção/Acondicionamento	ALTO
	Couros Salga/Dobra/Carregamento	MÉDIO
	Cantina Aquisição/Confeção/Limpeza	BAIXO
	Lavandaria	MÉDIO
Manutenção Linhas/Centrais/Etar	ALTO	

2 - O complemento é pago por dia, sempre que exista exercício efetivo de uma ou mais das funções anteriormente descritas, nos seguintes termos:

- a) 6,20€/dia no caso de alto risco, penosidade ou insalubridade;
- b) 4,65€/dia no caso de médio risco, penosidade ou insalubridade;
- c) 3,10€/dia no caso de baixo risco, penosidade ou insalubridade.

3 - O exercício no mesmo dia de mais do que uma das funções acima descritas no n.º 1 da presente cláusula não confere o direito de acumulação dos respetivos suplementos, mas tão somente ao pagamento daquele que tiver o valor mais elevado.

4 - O suplemento não é cumulável com outra prestação de idêntica natureza ou finalidade, independentemente da sua denominação.

5 - Os trabalhadores abrangidos pelo número anterior, querendo optar pelo suplemento previsto na presente cláusula, devem informar o Conselho de Administração do CARAM, por escrito, no prazo mínimo de 30 dias, dessa sua pretensão.

6 - O suplemento é devido aos trabalhadores da Divisão Administrativa Financeira que, temporariamente, exerçam alguma das funções descritas na tabela constante do precedente n.º 1, nos demais termos e condições previstos na presente cláusula.

SECÇÃO III**Prémios****Cláusula 74^a****Prémios**

1 - O Conselho de Administração pode determinar, nos termos do Código do Trabalho, a atribuição, no final de cada ano económico, de outros benefícios ou formas de reconhecimento do mérito profissional, designadamente, através da aprovação de uma política de prémios, aplicável aos trabalhadores com avaliação de desempenho correspondente à menção máxima ou imediatamente inferior a essa.

2 - Compete ao Conselho de Administração a verificação dos requerimentos previstos no número anterior e a produção dos atos necessários à concretização dos efeitos deles decorrentes em conformidade com os resultados dos relatórios da avaliação e desempenho.

CAPÍTULO VI**Segurança social e benefícios complementares****Cláusula 75^a****Regime de segurança social**

Os trabalhadores ficam sujeitos ao regime de segurança social que lhes seja aplicável de acordo com o regime jurídico aplicável ao vínculo que detêm.

Cláusula 76^a**Acidentes de trabalho e doenças profissionais**

O CARAM está sujeito aos regimes legais de proteção dos trabalhadores em caso de acidentes de trabalho e doenças profissionais, designadamente, de celebração de contrato de seguro de acidentes e doenças profissionais.

CAPÍTULO VII**Saúde e segurança no trabalho****Direitos, deveres e garantias****Cláusula 77^a****Princípios gerais e conceitos**

1 - O presente capítulo tem por objetivo a prevenção de riscos profissionais e a promoção e proteção da segurança e saúde dos trabalhadores.

2 - Para efeitos do presente capítulo, entende-se por:

- a) Representante dos trabalhadores (RT): Pessoa eleita nos termos da lei para exercer funções de representação dos trabalhadores nos domínios da segurança e saúde no trabalho.
- b) Posto de trabalho: Parte do local onde são executadas as tarefas, por um ou mais trabalhadores.
- c) Componentes materiais do trabalho: Os locais de trabalho, o ambiente de trabalho, as ferramentas, as máquinas e materiais, as substâncias e agentes químicos, físicos e biológicos, os processos de trabalho e a organização do trabalho.
- d) Equipamento de proteção individual (EPI): é o equipamento, complemento ou acessório, que se destine a ser utilizado por um trabalhador para se proteger dos riscos para a sua segurança e saúde.
- e) Perigo ou fator de risco: propriedade de uma instalação, atividade, equipamento, um agente ou outro componente material do trabalho que pode causar dano aos trabalhadores ou a terceiros.
- f) Risco: é a probabilidade de concretizar um dano provocado pelo trabalho, em função das condições de utilização, exposição ou interação do componente material do trabalho que apresente perigo.
- g) Prevenção: processo nunca acabado de melhoria contínua das condições de trabalho, só possível pela aplicação de políticas, programas, disposições ou medidas cada vez mais eficazes e que devem ser tomadas no projeto e em todas as fases de atividade da

empresa, com o objetivo de eliminar os riscos de trabalho a que os trabalhadores ou terceiros estão potencialmente expostos, de os limitar ou de limitar as suas consequências.

- h) Segurança no trabalho: conjunto de metodologias adequadas à prevenção de acidentes de trabalho, tendo como principal campo de ação a avaliação dos riscos associados aos componentes materiais de trabalho.
- i) Saúde no trabalho/saúde ocupacional: aplicação de conhecimentos/procedimentos médicos destinados à vigilância da saúde dos trabalhadores, com o objetivo de garantir a ausência de doenças originadas e/ou agravadas pelo trabalho e de promover o bem-estar físico, mental e social de quem trabalha.

3 - Em tudo o que não se encontre previsto no presente capítulo aplica-se o disposto nos artigos 281.º a 284.º do Código do Trabalho e no regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho que os regulamente.

Cláusula 78ª

Deveres do empregador

No espírito dos princípios plasmados na legislação aplicável em sede de saúde e segurança no trabalho, o CARAM obriga-se a:

- a) Respeitar, cumprir e fazer cumprir a legislação em vigor e o presente acordo, bem como toda a regulamentação interna adotada no âmbito da segurança e saúde no trabalho;
- b) Assegurar a todos os trabalhadores, condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, nomeadamente:
 - i. Proceder, na conceção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, de forma a garantir um nível eficaz de proteção;
 - ii. Integrar no conjunto das atividades do CARAM e a todos os níveis, a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adoção de convenientes medidas de prevenção;
 - iii. Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;
 - iv. Planificar a prevenção a todos os níveis do CARAM num sistema coerente, que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes do trabalho;
 - v. Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros, suscetíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, em todas as atividades desenvolvidas pelo CARAM;
 - vi. Dar prioridade à proteção coletiva em relação às medidas de proteção individual;
 - vii. Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;
 - viii. Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;
 - ix. Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adotadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;
 - x. Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;
 - xi. Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excecionais e desde que assegurada a proteção adequada;
 - xii. Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
 - xiii. Dar instruções adequadas aos trabalhadores;
 - xiv. Garantir que os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho, que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que foram incumbidos;
 - xv. Promover e dinamizar a formação e a informação aos trabalhadores, seus representantes e chefias, no âmbito da segurança e saúde no trabalho;
 - xvi. Promover a consulta dos representantes dos trabalhadores, nas matérias relativas à segurança e saúde no trabalho;
 - xvii. Proceder, aquando da aquisição de máquinas e equipamentos, à identificação de riscos, optando preferencialmente por máquinas e equipamentos agronomicamente mais adequados e de menor risco para a segurança e saúde do utilizador;
 - xviii. Assegurar a manutenção das instalações, máquinas, materiais, ferramentas e utensílios de trabalho nas devidas condições de segurança;
 - xix. Colaborar com organizações nacionais e internacionais no âmbito da segurança e saúde no trabalho, de modo a beneficiar do conhecimento das técnicas e experiências mais atualizadas nesta área;
 - xx. Observar as propostas e recomendações realizadas pelos serviços de segurança e saúde no trabalho, bem como prescrições legais e as orientações da Autoridade para as Condições de Trabalho e de outras entidades competentes em matéria de segurança e saúde no trabalho.

Cláusula 79ª

Deveres dos trabalhadores

Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo CARAM;
- b) Utilizar corretamente os EPI de acordo com as instruções que lhe forem fornecidas, conservar e manter em bom estado o EPI que lhe for distribuído, bem como participar todas as avarias ou deficiências do EPI que tenha conhecimento;
- c) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;
- d) Utilizar corretamente e segundo instruções transmitidas pelo CARAM, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- e) Cooperar ativamente para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, designadamente tomando conhecimento da informação prestada pelo CARAM e comparecendo às consultas e exames determinados pelo médico do trabalho;
- f) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e eminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;
- g) Em caso de perigo grave e eminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação;
- h) Comunicar ao superior hierárquico ou à pessoa incumbida de desempenhar funções em matéria de segurança e saúde no trabalho, a ocorrência de qualquer situação não conforme, que possa representar um risco para a segurança e saúde dos trabalhadores ou de terceiros.
- i) Cumprir escrupulosamente todas as orientações relativas ao bem-estar animal.
- j) Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adotados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e eminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para segurança própria ou de terceiros.
- k) Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.
- l) As medidas e atividades relativas à segurança e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respetivas obrigações.
- m) As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do CARAM pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

Cláusula 80ª

Direito de informação

1 - Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes, têm direito a receber informação adequada e atualizada sobre:

- a) Riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;
- b) Medidas e instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;
- c) Medidas de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de os pôr em prática.

2 - Sem prejuízo de formação adequada, a informação referida no número anterior deve ser proporcionada sempre que haja:

- a) Admissão no órgão ou serviço;
- b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
- c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alterações nos existentes;
- d) Adoção de nova tecnologia.

Cláusula 81ª

Direito de formação

1 - Todos os trabalhadores devem receber formação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, tendo em conta as respetivas funções e posto de trabalho.

2 - Os trabalhadores designados para se ocuparem de todas ou algumas atividades na área da segurança e saúde no trabalho, devem ter assegurado formação permanente para o exercício das suas funções.

3 - O CARAM, tendo em conta a dimensão do órgão ou serviço e os riscos existentes, deve formar, em número suficiente, os trabalhadores responsáveis pela prestação de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de pessoas, bem como facultar-lhes o material necessário.

4 - A formação referida nos números anteriores deve ser assegurada pelo CARAM, garantindo que dela não resulta qualquer prejuízo para o trabalhador.

5 - Para efeitos do disposto no número anterior, o CARAM, quando não possua os meios e condições necessários à realização da formação, pode solicitar o apoio dos serviços públicos competentes, bem como as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores.

Cláusula 82^a

Proteção na parentalidade

Aos trabalhadores do CARAM é aplicável o regime de parentalidade constante do Código do Trabalho, em cada momento em vigor.

Cláusula 83^a

Equipamento de proteção individual

1 - O EPI é fornecido sempre que não seja possível eliminar os riscos na fonte ou quando não for possível a colocação de proteção coletiva, ou ainda quando não seja possível a sua limitação através de proteção coletiva nem por métodos ou processos de organização do trabalho.

2- Compete ao CARAM:

- a) Fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores os EPI, as fardas e demais equipamentos de trabalho, bem como a sua substituição, quando necessária, desde que não motivada por negligência grosseira;
- b) Informar e formar os trabalhadores sobre a correta utilização dos respetivos EPI;
- c) Garantir que o EPI só é utilizado pelo trabalhador a quem foi confiado. Em caso de necessidade justificada, a utilização de EPI por mais do que um utilizador fica sujeita a autorização expressa do CARAM, que garante as medidas necessárias à salvaguarda das condições de segurança e saúde dos utilizadores.

3 - A escolha dos EPI deve ser conforme os padrões normativos, designadamente tendo em conta princípios de adequabilidade, conceção e fabrico, compatibilidade, conforto, ergonomia e conformidade, nos termos da legislação aplicável.

4 - O CARAM suportará os encargos com a deterioração das fardas, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho, ocasionada por acidente ou uso inerente ao trabalho prestado.

Cláusula 84.^a

Consumo de álcool ou drogas

1 - A dependência do álcool ou drogas é uma doença e, conseqüentemente, tratada como tal, sem qualquer discriminação e com recurso aos correspondentes serviços de saúde.

2 - O CARAM poderá promover ações de sensibilização e prevenção contra o uso/abuso de álcool e drogas em meio laboral.

3 - O CARAM procederá à avaliação de riscos relativos às condições de trabalho.

4 - Em complemento das referidas ações de sensibilização e prevenção, por regulamento interno do CARAM, a aprovar, serão estabelecidas medidas de controlo ao consumo de álcool ou de drogas pelos trabalhadores.

5 - O referido controlo, a regulamentar, deverá basear-se em testes ao ar expirado, à urina e ao sangue, de acordo com os procedimentos habituais nestas situações.

6 - Os termos do controlo, consequências, procedimentos e prazos, serão os estabelecidos nesse regulamento interno para prevenção e controlo do consumo de álcool e substâncias psicoativas do CARAM.

CAPÍTULO VIII

Sanções e regime disciplinar

Cláusula 85^a

Procedimento disciplinar

1 - O poder disciplinar exerce-se mediante procedimento disciplinar escrito, a que se aplicam as regras previstas na lei para aplicação da sanção de despedimento com justa causa, com as especialidades constantes dos números seguintes.

2 - A aplicação da sanção de repreensão não exige a realização de procedimento disciplinar escrito, devendo o CARAM assegurar o contraditório do trabalhador arguido.

3 - O trabalhador dispõe de dez dias úteis para responder à nota de culpa.

4 - O trabalhador pode assistir e fazer-se representar nos atos de instrução do procedimento disciplinar.

5 - Em regra, as diligências probatórias posteriores à resposta à nota de culpa devem ser realizadas nos noventa dias subsequentes ao respetivo requerimento.

CAPÍTULO IX

Disposições finais e transitórias

Cláusula 86^a

Publicidade do AE

O presente AE e as posteriores alterações são publicitados pelos meios que internamente forem considerados mais adequados ao seu conhecimento por todos os trabalhadores.

Cláusula 87^a

Medicina no trabalho

O CARAM promove, nos termos da legislação vigente, a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos nos locais de trabalho, mediante serviços de medicina do trabalho, com o objetivo de realizar o acompanhamento médico, a monitorização e controlo dos fatores que possam afetar a saúde dos trabalhadores.

Cláusula 88^a

Integração de lacunas e omissões

As dúvidas e lacunas emergentes do presente AE serão esclarecidas por deliberação do Conselho de Administração, após consulta da Comissão Paritária, e integradas nos termos do Código de Trabalho.

Cláusula 89^a

Norma transitória

1 - Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE mantêm-se integrados no mesmo escalão em que se encontrem na data da entrada em vigor do presente AE.

2 - Os trabalhadores mantêm os pontos de avaliação de desempenho não utilizados que sejam anteriores à publicação do presente AE.

3 - No ano de início de vigência do presente AE, é devido o complemento de insularidade previsto na respetiva cláusula 71.ª, que será pago até ao final desse ano.

Cláusula 90ª

Entrada em vigor e produção de efeitos

O presente AE entra em vigor no primeiro dia do mês imediatamente seguinte ao da sua publicação na 3.ª série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira.

ANEXOS:

ANEXO I

(a que se refere a Cláusula 20.ª)

Conteúdos Funcionais

Carreira Profissional de Técnico Superior - O conteúdo funcional da carreira profissional de Técnico Superior caracteriza-se pelo exercício, com autonomia técnica, na dependência funcional e sob orientação de dirigentes intermédios ou do Conselho de Administração, de funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e/ ou científica que fundamentam e/ ou preparam a tomada de decisão, elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, bem como, execução de outras atividades de apoio geral e ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas do CARAM.

Escalão inicial: Posição 1 da Carreira de Técnico Superior

Carreira Profissional de Assistente Técnico - O conteúdo funcional da carreira profissional de Assistente Técnico caracteriza-se pelo exercício de funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas do CARAM, com vista ao célere, organizado e fidedigno decurso dos procedimentos em curso. Caracteriza-se pelo exercício das funções que se enquadram em diretivas gerais dos dirigentes e chefias, nomeadamente de expediente, arquivo, secretaria, contabilidade, processamento de documentos, pessoal, aprovisionamento, economato, atendimento ao público, faturação, atividades de tesouraria, registo de entrada de animais vivos em sistema próprio existente para o efeito, conferência de marcas auriculares e atividades de apoio.

Escalão inicial: Posição 1 da Carreira de Assistente Técnico

Carreira de Assistente Operacional - O conteúdo funcional da carreira profissional de Assistente Operacional caracteriza-se pelo exercício de funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas bem definidas e com graus de complexidade variáveis, pela execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento do CARAM, podendo comportar esforço físico, bem como, pela guarda e correta utilização de equipamentos, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.

A carreira profissional de Assistente operacional, no CARAM estrutura-se em oito funções:

i. Motorista Ajudante

O conteúdo funcional da carreira profissional de Assistente Operacional com Funções de Motorista Ajudante, caracteriza-se pelo exercício das funções de condução de viaturas ligeiras e pesadas e/ ou frigoríficas, com coordenação da equipa de distribuição adstrita à viatura, com colaboração ativa na execução das operações de carga e descarga de carcaças, animais e/ ou produtos transportados, na tarefa de cobrança do valor dos serviços prestados, realização da limpeza das viaturas e das operações básicas de verificação do estado de funcionamento da mesma, nomeadamente níveis de óleo, água, combustível e calibração dos pneumáticos, bem como o reporte superior imediato, de qualquer anomalia ou necessidade que detete na viatura utilizada.

Escalão inicial: Posição 4 da Carreira de Assistente Operacional**ii Motorista Magarefe**

O conteúdo funcional da carreira profissional de Assistente Operacional com Funções de Motorista Magarefe, caracteriza-se pelo exercício das funções de condução de viaturas pesadas e/ ou frigoríficas, com coordenação da equipa de distribuição adstrita à viatura, com colaboração ativa na execução das operações de carga e descarga de carcaças, animais e/ ou produtos transportados, na tarefa de cobrança do valor das respetivas mercadorias, realização da limpeza das viaturas e das operações básicas de verificação do estado de funcionamento da mesma, nomeadamente níveis de óleo, água, combustível e calibração dos pneumáticos, bem como o reporte superior imediato, de qualquer anomalia ou necessidade que detete na viatura utilizada e ainda pelas funções de colaboração noutras tarefas, nomeadamente como ajudantes nas atividades de abate e preparação de carcaças.

Escalão inicial: Posição 4 da Carreira de Assistente Operacional**iii. Abegão**

O conteúdo funcional da carreira profissional de Assistente Operacional com funções de Abegão, caracteriza-se pelo exercício das funções de descarga e encaminhamento de animais para os parques de espera, procedendo às operações de registo de entradas, lavagem das viaturas onde os animais foram transportados, encaminhamento para a box de abate e ainda pelas funções de colaboração noutras tarefas, nomeadamente na limpeza dos locais e instrumentos utilizados e das áreas exteriores.

Escalão inicial: Posição 1 da Carreira de Assistente Operacional**iv. Magarefe**

O conteúdo funcional da carreira profissional de Assistente Operacional com funções de Magarefe, caracteriza-se pelo exercício das funções de abate de animais, procedendo às operações de insensibilização e sangria, esfolagem de animais, de limpeza e depilação, à abertura do animal, à sua evisceração e esquarteramento, utilizando utensílios e máquinas apropriados, realização de trabalhos complementares ao abate, designadamente a marcação e classificação de carcaças inspecionadas e desmancha de carcaças e de desossa e limpeza de peças de carne, utilizando técnicas e instrumentos adequados e pelo exercício das funções de receção, triagem, desembalamento e acomodação de subprodutos de origem animal, de distribuição das carcaças aos diferentes destinatários e ainda pelas funções de colaboração noutras tarefas, nomeadamente como na limpeza dos locais e instrumentos utilizados e das áreas exteriores.

Escalão inicial: Posição 1 da Carreira de Assistente Operacional**v. Auxiliar de limpeza**

O conteúdo funcional da carreira profissional de Assistente Operacional com funções de Auxiliar de limpeza, caracteriza-se pelo exercício das funções de limpeza e arrumação das instalações, móveis e utensílios do CARAM das áreas de utilização comum nomeadamente gabinetes administrativos, cafetaria, cantina, sanitários e vestiários.

Escalão inicial: Posição 1 da Carreira de Assistente Operacional**vi. Lavadeira/Instrumentista**

O conteúdo funcional da carreira profissional de Assistente Operacional com funções de Lavadeira/Instrumentista, caracteriza-se pelo exercício das funções de lavagem e conservação do fardamento do pessoal (pequenos arranjos de costura) bem como a limpeza e desinfecção dos utensílios utilizados no abate, desmancha de carcaças, de desossa e limpeza de peças de carne utilizando os diversos equipamentos disponibilizados para o efeito e conforme instruções recebidas.

Escalão inicial: Posição 1 da Carreira de Assistente Operacional

vii. Cozinheira

O conteúdo funcional da carreira profissional de Assistente Operacional com funções de cozinheira, caracteriza-se pelo exercício das funções de aquisição de alimentos, preparação, confeção e serviço de refeições e outros alimentos, elaboração de ementas, limpeza e arrumo das loiças, utensílios e equipamento da cozinha.

Escalão inicial: Posição 1 da Carreira de Assistente Operacional

viii. Operário Qualificado

O conteúdo funcional da carreira profissional de Assistente Operacional com funções de Operário Qualificado, caracteriza-se pela qualificação específica através de CAP, curso específico ou experiência profissional comprovada, numa especialidade que tenha correspondência com os trabalhos a efetuar, pelo exercício das funções de operação, instalação, conservação e reparação de instalações, equipamentos, máquinas e grupos instalados ou a instalar no CARAM.

Escalão inicial: Posição 3 da Carreira de Assistente Operacional

ANEXO II

(a que se refere a Cláusula 22.ª)

Tabela Remuneratória

Carreira	Escalão	Venc. Base
Técnico Superior	13	3 580,42 €
	12	3 416,02 €
	11	3 251,61 €
	10	3 087,21 €
	9	2 922,79 €
	8	2 758,51 €
	7	2 597,33 €
	6	2 382,42 €
	5	2 167,50 €
	4	1 952,59 €
	3	1 739,70 €
	2	1 531,05 €
	1	1 322,40 €
Assistente Técnico	13	1 739,70 €
	12	1 687,53 €
	11	1 635,37 €
	10	1 583,21 €
	9	1 426,72 €
	8	1 322,40 €
	7	1 270,24 €
	6	1 218,07 €
	5	1 165,90 €
	4	1 113,74 €
	3	1 061,58 €
	2	1 009,42 €
	1	863,03 €
Assistente Operacional	13	1 583,21 €
	12	1 478,89 €
	11	1 426,72 €
	10	1 374,56 €
	9	1 270,24 €
	8	1 218,07 €
	7	1 165,90 €
	6	1 113,74 €
	5	1 009,42 €
	4	953,78 €
	3	915,19 €
	2	863,03 €
	1 (RMMG-RAM)	850,00 €

ANEXO III

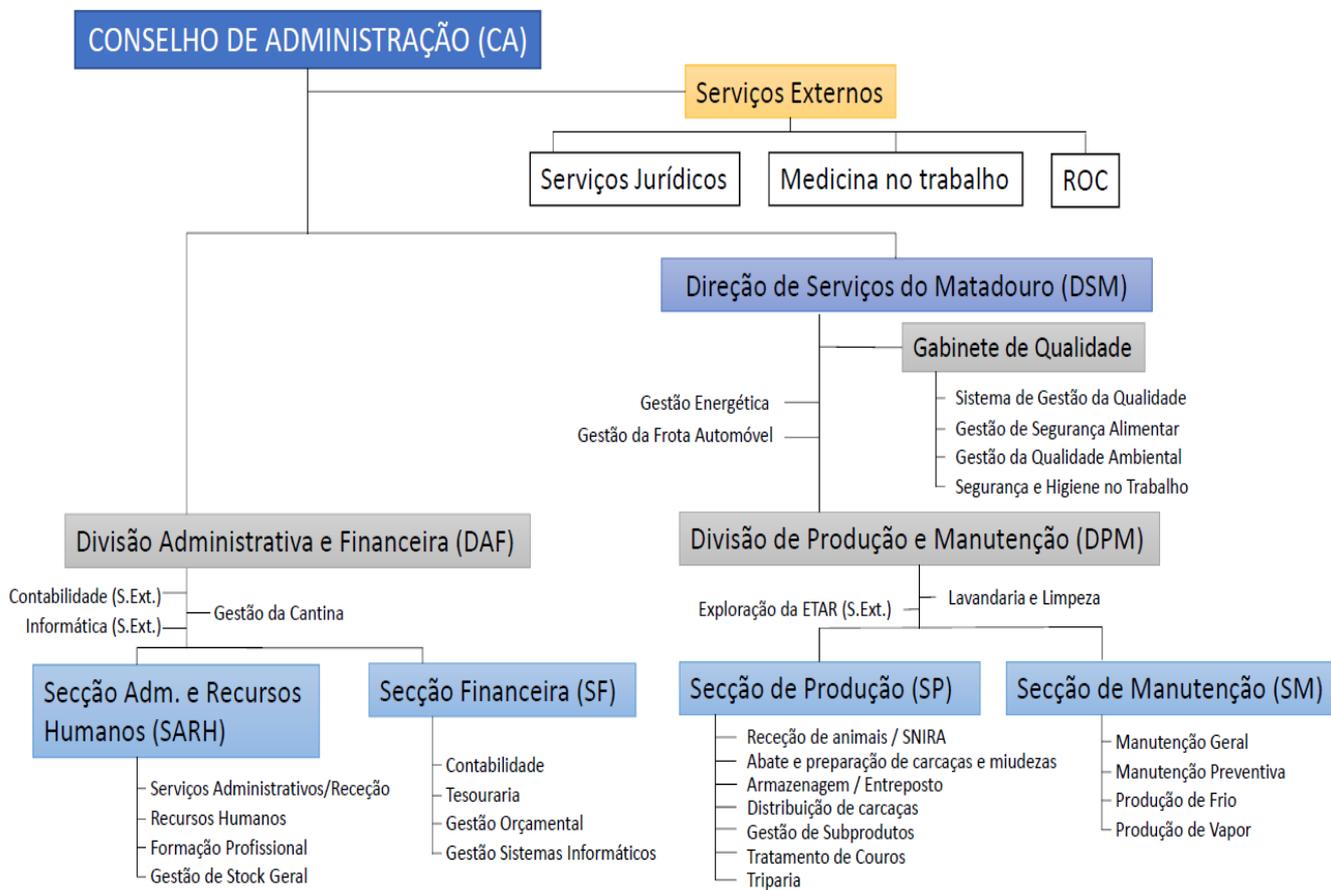
(a que se referem as Cláusulas 29.^a e 30.^a)

Dirigentes matriciais

Cargo	Conteúdo Funcional	Remuneração
Diretor de Serviços	<ul style="list-style-type: none"> a) Definir os objetivos de atuação da unidade orgânica que dirigem, tendo em conta os objetivos gerais estabelecidos; b) Orientar, controlar e avaliar o desempenho e a eficiência dos serviços dependentes, com vista à execução dos planos de atividades e à prossecução dos resultados obtidos e a alcançar; c) Garantir a coordenação das atividades e a qualidade técnica da prestação dos serviços na sua dependência; d) Gerir com rigor e eficiência os recursos humanos, patrimoniais e tecnológicos afetos à sua unidade orgânica, otimizando os meios e adotando tando medidas que permitam simplificar e acelerar procedimentos e promover a aproximação à sociedade e a outros serviços públicos; 	Remuneração indexada ao 11.º escalão remuneratório da carreira de Técnico Superior na tabela a que se refere o Cláusula 22º do presente Acordo de Empresa.
Chefe de Divisão	<ul style="list-style-type: none"> a) Assegurar a qualidade técnica do trabalho produzido na sua unidade orgânica e garantir o cumprimento dos prazos adequados à eficaz prestação do serviço, tendo em conta a satisfação do interesse dos destinatários; b) Efetuar o acompanhamento profissional no local de trabalho, apoiando e motivando os funcionários e proporcionando-lhes os adequados conhecimentos e aptidões profissionais necessários ao exercício do respetivo posto de trabalho, bem como os procedimentos mais adequados ao incremento da qualidade do serviço a prestar; c) Divulgar junto dos funcionários os documentos internos e as normas de procedimento a adotar pelo serviço, bem como debater e esclarecer as ações a desenvolver para cumprimento dos objetivos do serviço, de forma a garantir o empenho e a assunção de responsabilidades por parte dos funcionários; d) Proceder de forma objetiva à avaliação do mérito dos funcionários, em função dos resultados individuais e de grupo e à forma como cada um se empenha na prossecução dos objetivos e no espírito de equipa; e) Identificar as necessidades de formação específica dos funcionários da sua unidade orgânica e propor a frequência das ações de formação consideradas adequadas ao suprimento das referidas necessidades, sem prejuízo do direito à autoformação; f) Proceder ao controlo efetivo da assiduidade, pontualidade e cumprimento do período normal de trabalho por parte dos funcionários da sua unidade orgânica; 	Remuneração indexada ao 9.º escalão remuneratório da carreira de Técnico Superior na tabela a que se refere o Cláusula 22º do presente Acordo de Empresa.
Chefe de Secção	<p>Funções de chefia técnica e administrativa e de coordenação dos assistentes técnicos e/ou assistentes operacionais em uma subunidade orgânica ou equipa de suporte, por cujos resultados é responsável.</p> <p>Realização das atividades de programação e organização do trabalho do pessoal que coordena, segundo orientações e diretivas superiores.</p> <p>Execução de trabalhos de natureza técnica e administrativa de maior complexidade.</p> <p>Funções exercidas com relativo grau de autonomia e responsabilidade.</p>	Remuneração indexada ao 4.º escalão remuneratório da carreira de Técnico Superior na tabela a que se refere o Cláusula 22º do presente Acordo de Empresa.

Encarregado de Secção	Funções de coordenação dos assistentes operacionais afetos ao seu sector de atividade, por cujos resultados é responsável; Realização das tarefas de programação, organização e controlo dos trabalhos a executar pelo pessoal sob sua coordenação; Substituição dos Chefes de Secção nas suas ausências e impedimentos.	Remuneração indexada ao 7.º escalão remuneratório da carreira de Assistente Técnico na tabela a que se refere o Cláusula 22º do presente Acordo de Empresa.
------------------------------	--	---

ANEXO IV
(Organograma do CARAM)



ANEXO V
(a que se refere a Cláusula 73.ª)
Matriz de Risco

Carreira	Operação	Principais tarefas de cada Operação suscetíveis de Risco/Insalubridade/Perigosidade	Risco			Insalubridade			Perigosidade			Risco, Insalubridade ou Perigosidade
			Alto	Médio	Baixo	Alto	Médio	Baixo	Alto	Médio	Baixo	
Assistente Operacional	Recolha de animais	Contacto direto com animais vivos de grande porte; Zonas remotas e de difícil acesso		2						1		AUTO
	Descarga/Encaminhamento	Contacto direto com animais vivos de grande porte		2						1		AUTO
	Lavagem/Viaturas de Transporte de Animais Vivos	Contacto indireto com fezes e urina; Exposição prolongada em zona húmida				1						MÉDIO
	Insensibilização	Contacto direto com animais vivos de grande porte			3							AUTO
	Sangria	Contacto direto com sangue e instrumentos afiados		2						1		AUTO
	Plataformas	Contacto direto com sangue e instrumentos afiados		2						1		AUTO
	Tripaia	Contacto indireto com fezes e conteúdos gástricos; Exposição prolongada em zona húmida		1			2					AUTO
	Classificação	Contacto indireto com sangue e cargas suspensas			3							AUTO
	Pesagem	Contacto indireto com sangue		1								BAIXO
	Corte em Quartos e Arumação Carcaças Camaras	Contacto indireto com sangue e cargas suspensas; Exposição prolongada em zona com temperaturas baixas		2						1		AUTO
	Transporte e Descarga SOA - M1/M2/ETRSU e Operação ETAR	Contacto indireto com subprodutos; Contacto indireto com cargas pesadas					2					MÉDIO
	Carregamento Viaturas e Distribuição/Entrega	Contacto direto com cargas pesadas (>50kg)									3	AUTO
	SOA - M3 Recção/Acondicionamento	Contacto direto com subprodutos; Contacto indireto com cargas pesadas; Exposição prolongada em zona com temperaturas negativas						3				AUTO
	Cursos Saia/Dobra/Carregamento	Contacto direto com subprodutos; Contacto indireto com cargas pesadas;						2				MÉDIO
	Cantina Aquisição/Confeção/Limpeza	Contacto direto com cargas médias; Exposição prolongada em zona com temperaturas elevadas								1		BAIXO
Lavandaria	Contacto direto com cargas médias; Exposição prolongada em zona com temperaturas elevadas		1							1	MÉDIO	
Manutenção Linhas/Centrais/Etar	Contacto direto com sangue; Contacto direto com subprodutos			3		2					AUTO	

Celebrado em 23 de abril de 2024.

CARAM - Centro de Abate da Região Autónoma da Madeira, EPERAM

Duarte Nuno Soares Araújo Sol
Dércia M. Vasconcelos Farinha

Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais Sul e Regiões Autónomas

Emanuel Valter Santos Miranda
Nelson Luís Heitor Nunes Pereira

Depositado em 29 de abril de 2024, a fl.ªs 85 verso, do livro n.º 2, com o n.º 11/2024, nos termos do art.º 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

CORRESPONDÊNCIA

Toda a correspondência relativa a anúncios e assinaturas do Jornal Oficial deve ser dirigida à Direção Regional da Administração Pública.

PUBLICAÇÕES

Os preços por lauda ou por fração de lauda de anúncio são os seguintes:

Uma lauda	€15,91 cada	€15,91;
Duas laudas	€17,34 cada	€34,68;
Três laudas	€28,66 cada	€85,98;
Quatro laudas	€30,56 cada	€122,24;
Cinco laudas	€31,74 cada	€158,70;
Seis ou mais laudas.....	€38,56 cada	€231,36

EXEMPLAR

A estes valores acresce o imposto devido.

ASSINATURAS

Números e Suplementos - Preço por página € 0,29

	Anual	Semestral
Uma Série.....	€27,66	€13,75;
Duas Séries.....	€52,38	€26,28;
Três Séries.....	€63,78	€31,95;
Completa	€74,98	€37,19.

A estes valores acrescem os portes de correio, (Portaria n.º 1/2006, de 13 de janeiro) e o imposto devido.

EXECUÇÃO GRÁFICA
IMPRESSÃO
DEPÓSITO LEGAL

Direção Regional do Trabalho
Departamento do Jornal Oficial
Número 181952/02

Preço deste número: 20,10 € (IVA incluído)