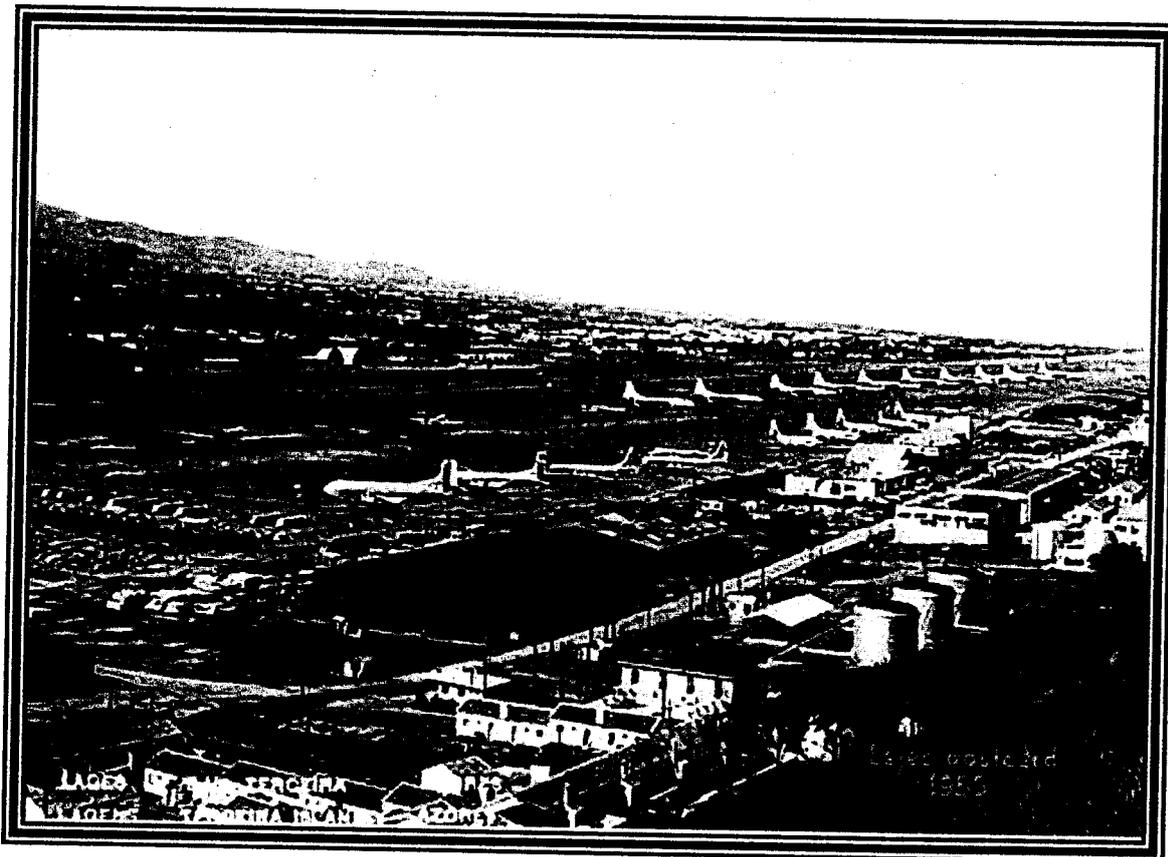


PROPOSTA DE REVISÃO DO ACORDO LABORAL E REGULAMENTO DE TRABALHO



Sindicato dos Profissionais de Transportes,
Turismo e Outros Serviços de Angra do
Heroísmo

Maio de 2011

PROPOSTA DE REVISÃO
DO
ACORDO LABORAL
E
REGULAMENTO DE TRABALHO

Capítulo I

Fundamentação.....pág. 2

Capítulo II

Proposta de Alteração.....pág. 4

Anexos:

Acordo Laboral actualmente em vigor.....pág. 13

Regulamento de Trabalho actualmente em vigor.....pág. 18

Capítulo I

Fundamentação

De acordo com o disposto no artigo IX do Acordo de Cooperação e Defesa entre Portugal e os Estados Unidos da América, aprovado pela Resolução da Assembleia da República, nº 38/95, de 11 de Outubro, ratificado pelo Decreto do Presidente da República nº 72/95, de 11 de Outubro, Portugal poderá propor a revisão deste Acordo, no qual se inclui o Acordo Laboral.

Acontece porém que Portugal infelizmente não teve o discernimento ou a coragem para iniciar as diligências necessárias e adequadas para proceder à revisão do dito acordo.

Acresce que os Estados Unidos da América procederam à alteração do referido artigo 13º, que consistiu em alterar a forma de actualização salarial anual, que foi aprovada prontamente pelos Órgãos de Governo Próprios da Região Autónoma dos Açores e pelos Órgãos de Soberania Nacional, bem como à revisão do Regulamento Interno. Tudo isto nas costas dos trabalhadores e dos seus legítimos representantes, violando a Constituição da República Portuguesa, nomeadamente o nº 3 do artigo 56º.

Pese embora tudo isto, o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo, resolve alertar para a necessidade imperiosa de se dar início à revisão global do Acordo Laboral e de apresentar uma série de sugestões a ter em conta na urgente revisão, sendo que algumas não são mais do que expurgar aquele Acordo Laboral de algumas inconstitucionalidades e ilegalidades, a saber:

1 – Das comissões, criadas para as relações funcionais, deverá pertencer alguém em representação dos trabalhadores.

2 – Às referidas comissões deverão ser impostos prazos para se pronunciarem sobre os assuntos postos à sua apreciação.

3 – Acabar com as decisões por consenso, sob pena de a Comissão Laboral não funcionar em termos proveitosos.

4 – Acabar com o sistema de recrutamento vigente, passando a ser praticado pelos Órgãos de Governo Próprios com competência no sector.

5 – O artigo 9º, nº 1, alínea c) e nº 3 do Regulamento do Trabalho, viola o disposto no artigo 119º e 351º do Código do Trabalho e o próprio artigo 9º, nº 2 do Acordo Laboral.

6 – Em caso de mudança de categoria o trabalhador deveria ter sempre uma palavra a dizer, bem como o Comandante da BA4.

7 – A alínea m), do nº 2, do artigo 74º, do Regulamento do Trabalho deve ser eliminada, dado que a forma vaga e imprecisa como se encontra redigida atribui à entidade patronal um poder arbitrário, o que constitui violação do direito constitucional dos trabalhadores de segurança no emprego.

8 – É incompreensível que o Regulamento do Trabalho não consagre os princípios reguladores da cessação do contrato de trabalho por iniciativa dos trabalhadores, nomeadamente os casos de rescisão com justa causa, bem como indemnização devida aos trabalhadores nesta situação.

9 – O artigo 76º do Regulamento do Trabalho deveria prever a hipótese de redução de postos de trabalho e despedimento colectivo só nos casos de reorganização ou alteração da missão.

10 – Com efeito, a falta de fundos ou de trabalho colocará nas mãos da entidade patronal meios incontroláveis para fazer o que entender e como entender.

11 - O prazo previsto no artigo 86º, nº 9 e 87º do Regulamento do Trabalho deveria ser de 180 dias e não 60, dado que os trabalhadores necessitam de obter diversos elementos para instaurar a respectiva acção, sendo certo que existem alguns que podem não ser acompanhados por estruturas eficazes, além do mais para assegurar que existe uma total compreensão da matéria processual, deverá obrigatoriamente, todo o processo ser entregue ao trabalhador em língua portuguesa.

12 - O facto de a BA 4 se situar na freguesia da Vila das Lajes, concelho da Praia da Vitória, determinaria que se consagrasse como tribunal competente para apreciar as acções emergentes dos contratos de trabalho o da Comarca da Praia da Vitória ou então o do domicílio do autor – cf. artigo 14º do Código de Processo de Trabalho.

13 – Revogação do artigo 15º, nº 3, do Acordo Laboral, por constituir uma violação ao consagrado nos artigos 205º, nº 2 da Constituição da República Portuguesa e 671º do Código do Processo Civil.

14 - Eliminação do artigo 7º do Regulamento do Trabalho, por poder constituir um fundamento para o despedimento do trabalhador por parte da entidade patronal, além de violar o direito ao trabalho e alguns dos direitos dos trabalhadores constitucionalmente consagrados, nomeadamente os previstos nos artigos 58º, nº 1 e 59º, nº1, alínea a) da Constituição da República Portuguesa.

15 – A revisão salarial deverá ser feita por negociação directa entre trabalhadores e a entidade patronal, de acordo com a legislação portuguesa vigente, nomeadamente o previsto no artigo 56º da Constituição da República Portuguesa.

16 – Garantir à Inspeção de Trabalho, o exercício das suas funções, no interior das várias secções da USFORAZORES.

17 - Redução do horário de trabalho para 35 horas semanais.

18 - Fixar-se o mínimo do contingente de trabalhadores por conta das USFORAZORES, que, em opinião deste Sindicato, não deveria ser inferior a 1.500 postos de trabalho.

Capítulo II

Proposta

De acordo com o disposto no artigo IX do Acordo de Cooperação e Defesa entre Portugal e os Estados Unidos da América, aprovado pela Resolução da Assembleia da República, nº 38/95, de 11 de Outubro, ratificado pelo Decreto do Presidente da República nº 72/95, de 11 de Outubro, Portugal poderá propor a revisão deste Acordo, no qual se inclui o Acordo Laboral.

Acontece porém que Portugal infelizmente não teve o discernimento ou a coragem para iniciar as diligências necessárias e adequadas para proceder à revisão do dito acordo.

Acresce que os Estados Unidos da América procederam à alteração do referido artigo 13º, que consistiu em alterar a forma de actualização salarial anual, que foi aprovada prontamente pelos Órgãos de Governo Próprios da Região Autónoma dos Açores e pelos Órgãos de Soberania Nacional, bem como à revisão do Regulamento Interno. Tudo isto nas costas dos trabalhadores e dos seus legítimos representantes, violando a Constituição da República Portuguesa, nomeadamente o nº 3 do artigo 56º.

(Em Vigor)

Artigo 13º

(Regulamento do Trabalho – Decreto nº 58/97 – Diário da República, nº 239, I Série – A de 15 de Outubro)

1 – As USFORAZORES procederão a uma revisão anual e ajustarão a remuneração dos trabalhadores portugueses com base num inquérito aos salários praticados na Ilha Terceira. Os ajustamentos tornar-se-ão efectivos em 1 de Junho de cada ano.

2 – O inquérito referido no parágrafo anterior é conduzido pelas USFORAZORES com a colaboração de representantes da BA4 e da DST. Estes representantes cooperarão com as USFORAZORES na identificação das empresas a serem inquiridas, os postos de trabalho de referência, desenvolvimento da descrição sumária das funções para esses postos de trabalho, incluindo a recolha e a análise de informação.

3 - A análise dos dados finais e o desenvolvimento das tabelas salariais a serem propostas serão da responsabilidade das entidades responsáveis do departamento de defesa dos EUA (DOD). As propostas salariais serão desenvolvidas em conformidade com os manuais DOD adequados.

4 – Às tabelas salariais LWG e LGS será aplicado o mesmo aumento, o qual será baseado na análise da média ponderada dos dados de ambas as tabelas para todas as profissões.

5 – As alterações salariais estão sujeitas à concordância do COMUSFORAZORES e CZAA. Este último fornecerá à DST uma cópia das tabelas salariais aprovadas.

(Em Vigor)

Artigo 56.º

(Lei Constitucional n.º 1/2005 de 12 de Agosto - Sétima Revisão Constitucional)

Comissões de Trabalhadores

.....

3 - Compete às associações sindicais exercer o direito de contratação colectiva, o qual é garantido nos termos da lei.

.....

Pese embora tudo isto, o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo, resolve alertar para a necessidade imperiosa de se dar início à revisão global do Acordo Laboral e de apresentar uma série de sugestões a ter em conta na urgente revisão, sendo que algumas não são mais do que expurgar aquele Acordo Laboral de algumas inconstitucionalidades e ilegalidades, a saber:

1 – Das comissões, criadas para as relações funcionais, deverá pertencer alguém em representação dos trabalhadores.

2 – Às referidas comissões deverão ser impostos prazos para se pronunciarem sobre os assuntos postos à sua apreciação.

3 – Acabar com as decisões por consenso, sob pena de a Comissão Laboral não funcionar em termos proveitosos.

4 – Acabar com o sistema de recrutamento vigente, passando a ser praticado pelos Órgãos de Governo Próprios com competência no sector.

5 – O artigo 9º, nº 1, alínea c) e nº 3 do Regulamento do Trabalho, viola o disposto no artigo 119º e 351º do Código do Trabalho e o próprio artigo 9º, nº 2 do Acordo Laboral.

(Em Vigor)

Artigo 9º

(Regulamento do Trabalho – Decreto nº 58/97 – Diário da República, nº 239, I Série – A de 15 de Outubro)

Mudança de Categoria

1 – Às USFORAZORES não é lícito reduzir a categoria profissional de qualquer trabalhador nem a respectiva classe dentro da mesma categoria. Exceptuam-se do anteriormente disposto:

.....
c) Os casos em que as USFORAZORES por sua livre opção oferecem, em substituição do despedimento nos termos do artigo 76º, a manutenção do emprego numa profissão de categoria ou classe diferente;

.....
3 – O trabalhador colocado numa profissão de nível de qualificação mais baixo continuará a receber o que já auferia. Futuros aumentos corresponderão a metade do previsto para a sua anterior profissão, até que o montante do salário da sua nova profissão seja igual ou superior ao salário calculado da forma atrás expressa.

.....

(Em Vigor)

Artigo 119º

(Código de Trabalho – Lei 7/ 2009 de 12 de Fevereiro)

Mudança para categoria inferior

A mudança do trabalhador para categoria inferior àquela para que se encontra contratado pode ter lugar mediante acordo, com fundamento em necessidade premente da empresa ou do trabalhador, devendo ser autorizada pelo serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral no caso de determinar a diminuição da retribuição.

(Em Vigor)

Artigo 351º

(Código de Trabalho – Lei 7/ 2009 de 12 de Fevereiro)

Noção de justa causa de despedimento

1 - Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2 - Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afecto;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco;
- h) Falta culposa de observância de regras de segurança e saúde no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhador da empresa, elemento dos corpos sociais ou empregador individual não pertencente a estes, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro ou em geral crime contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisão judicial ou administrativa;
- m) Reduções anormais de produtividade.

3 - Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes.

(Em Vigor)

Artigo 9º

(Acordo Laboral – Decreto nº 38/95 – Diário da República, nº 235, I Série – A de 11 de Outubro)

Direitos e Deveres da Entidade Patronal

.....
2 – São deveres das USFORAZORES:

- a) Respeitar os trabalhadores como elemento integrante da organização e tratá-los com urbanidade;
- b) Pagar aos trabalhadores uma remuneração justa;
- c) Fornecer aos trabalhadores boas condições de trabalho tanto do ponto de vista físico como moral;

- d) Contribuir para o aumento do nível de produtividade dos trabalhadores;
 - e) Indemnizar os trabalhadores por prejuízos causados por doenças profissionais ou por lesões decorrentes de acidentes de trabalho, podendo as USFORAZORES transferir esta responsabilidade para uma companhia de seguros;
 - f) Não negar os direitos dos trabalhadores;
 - g) Fornecer ao trabalhador, quando este o solicite, documentos destinados a fins oficiais, que devam ser emitidos pelas USFORAZORES;
 - h) Premiar os trabalhadores que se hajam distinguido pela sua competência, zelo ou dedicação;
 - i) Permitir aos trabalhadores o desempenho de funções nas organizações sindicais e na Comissão Representativa de Trabalhadores;
 - j) Proporcionar aos trabalhadores, sempre que viável, meios de formação e aperfeiçoamento profissional;
 - h) Cumprir integralmente o contrato de trabalho.
-

6 – Em caso de mudança de categoria o trabalhador deveria ter sempre uma palavra a dizer, bem como o Comandante da BA4.

7 – A alínea m), do nº 2, do artigo 74º, do Regulamento do Trabalho deve ser eliminada, dado que a forma vaga e imprecisa como se encontra redigida atribui à entidade patronal um poder arbitrário, o que constitui violação do direito constitucional dos trabalhadores de segurança no emprego.

(Em Vigor)

Artigo 74º

(Regulamento do Trabalho – Decreto nº 58/97 – Diário da República, nº 239, I Série – A de 15 de Outubro)

Cessação com Justa Causa Promovida pelas USFORAZORES

.....
2- A lista de comportamentos mencionados neste parágrafo é apresentada como exemplo e não é exaustiva. Estes comportamentos constituem motivo para despedimento com justa causa:

.....
m) Comportamento que conduza à perda de confiança no trabalhador.

8 – É incompreensível que o Regulamento do Trabalho não consagre os princípios reguladores da cessação do contrato de trabalho por iniciativa dos trabalhadores, nomeadamente os casos de rescisão com justa causa, bem como indemnização devida aos trabalhadores nesta situação.

9 – O artigo 76º do Regulamento do Trabalho deveria prever a hipótese de redução de postos de trabalho e despedimento colectivo só nos casos de reorganização ou alteração da missão.

(Em Vigor)

Artigo 76º

(Regulamento do Trabalho – Decreto nº 58/97 – Diário da República, nº 239, I Série – A de 15 de Outubro)

Redução de Postos de Trabalho e Despedimento Colectivo

1. Será formalmente comunicada ao CZAA qualquer intenção das USFORAZORES de dispensar trabalhadores, seja por despedimento, mudança de posto de trabalho ou baixa

categoria, em resultado de falta de fundos, falta de trabalho, reorganização ou alterações à missão.

2. A comunicação formal indicará o motivo da redução de postos de trabalho e a identificação dos postos de trabalho afectados nos vários departamentos. O CZAA consultará a DST e tem 30 dias de calendário para remeter quaisquer comentários ao COMUSFORAZORES. Na data do envio da comunicação formal ao CZAA será igualmente enviada cópia à CRT, para obtenção de parecer.

3. O CPF utilizará os seguintes critérios para identificação dos trabalhadores afectados:

a) **Área competitiva:** Todos os trabalhadores das USFORAZORES concorrem aos postos de trabalho a manter;

b) **Níveis competitivos:** Os nomes dos trabalhadores serão agrupados de acordo com os níveis competitivos definidos como todos os postos de trabalho nas áreas competitivas que sejam similares em tipo e nível de qualificação e entre os quais possa haver uma rápida mudança sem uma interrupção indevida do desempenho profissional;

c) **Menor tempo de serviço:** Os trabalhadores serão ordenados nas áreas profissionais competitivas pelo tempo de serviço. Qualquer trabalhador identificado tem direito a ser colocado em posto de trabalho vago para o qual possua qualificação. Se não existir vaga, o trabalhador identificado tem o direito de recuperar o seu anterior posto de trabalho ou outro de igual área profissional competitiva, a menos que o trabalhador que detenha esse posto de trabalho tenha maior tempo de serviço.

4. Em seguida, será remetida comunicação a cada um dos trabalhadores afectados, com pelo menos 30 dias de antecedência da data do despedimento. A comunicação conterá informação especificada no *Portuguese Civilian Personnel Regulation, Lajes Field Regulation 40-1*. Se as USFORAZORES não respeitarem o prazo previsto deverão pagar ao trabalhador os salários correspondentes ao período de aviso prévio em falta, a menos que as partes acordem mutuamente na antecipação da data do despedimento.

5. Durante o período de aviso prévio tem o trabalhador direito a um crédito de 64 horas remuneradas para procurar emprego alternativo. Este crédito pode ser dividido, mediante opção do trabalhador sujeita à aprovação do seu superior hierárquico com base nas exigências da missão, por alguns ou todos os dias de uma semana.

6. Os trabalhadores que desejarem recorrer da decisão de despedimento deverão fazê-lo de acordo com o procedimento previsto no artigo 86º deste regulamento e do artigo 15º do Acordo Laboral.

7. As possíveis soluções para um despedimento ilícito são as previstas no artigo 85º.

8. Aos trabalhadores que sofrerem baixa de categoria será garantida a remuneração nos termos do artigo 9º deste Regulamento.

10 – Com efeito, a falta de fundos ou de trabalho colocará nas mãos da entidade patronal meios incontroláveis para fazer o que entender e como entender.

11 - O prazo previsto no artigo 86º, nº 9 e 87º do Regulamento do Trabalho deveria ser de 180 dias e não 60, dado que os trabalhadores necessitam de obter diversos elementos para instaurar a respectiva acção, sendo certo que existem alguns que podem não ser acompanhados por estruturas eficazes, além do mais para assegurar que existe uma total compreensão da matéria processual, deverá obrigatoriamente, todo o processo ser entregue ao trabalhador em língua portuguesa.

(Em Vigor)

Artigo 86º

(Regulamento do Trabalho – Decreto nº 58/97 – Diário da República, nº 239, I Série – A de 15 de Outubro)

Processo de Queixa

.....



categoria, em resultado de falta de fundos, falta de trabalho, reorganização ou alterações à missão.

2. A comunicação formal indicará o motivo da redução de postos de trabalho e a identificação dos postos de trabalho afectados nos vários departamentos. O CZAA consultará a DST e tem 30 dias de calendário para remeter quaisquer comentários ao COMUSFORAZORES. Na data do envio da comunicação formal ao CZAA será igualmente enviada cópia à CRT, para obtenção de parecer.

3. O CPF utilizará os seguintes critérios para identificação dos trabalhadores afectados:

a) **Área competitiva:** Todos os trabalhadores das USFORAZORES concorrem aos postos de trabalho a manter;

b) **Níveis competitivos:** Os nomes dos trabalhadores serão agrupados de acordo com os níveis competitivos definidos como todos os postos de trabalho nas áreas competitivas que sejam similares em tipo e nível de qualificação e entre os quais possa haver uma rápida mudança sem uma interrupção indevida do desempenho profissional;

c) **Menor tempo de serviço:** Os trabalhadores serão ordenados nas áreas profissionais competitivas pelo tempo de serviço. Qualquer trabalhador identificado tem direito a ser colocado em posto de trabalho vago para o qual possua qualificação. Se não existir vaga, o trabalhador identificado tem o direito de reocupar o seu anterior posto de trabalho ou outro de igual área profissional competitiva, a menos que o trabalhador que detenha esse posto de trabalho tenha maior tempo de serviço.

4. Em seguida, será remetida comunicação a cada um dos trabalhadores afectados, com pelo menos 30 dias de antecedência da data do despedimento. A comunicação conterá informação especificada no *Portuguese Civilian Personnel Regulation, Lajes Field Regulation 40-1*. Se as USFORAZORES não respeitarem o prazo previsto deverão pagar ao trabalhador os salários correspondentes ao período de aviso prévio em falta, a menos que as partes acordem mutuamente na antecipação da data do despedimento.

5. Durante o período de aviso prévio tem o trabalhador direito a um crédito de 64 horas remuneradas para procurar emprego alternativo. Este crédito pode ser dividido, mediante opção do trabalhador sujeita à aprovação do seu superior hierárquico com base nas exigências da missão, por alguns ou todos os dias de uma semana.

6. Os trabalhadores que desejarem recorrer da decisão de despedimento deverão fazê-lo de acordo com o procedimento previsto no artigo 86º deste regulamento e do artigo 15º do Acordo Laboral.

7. As possíveis soluções para um despedimento ilícito são as previstas no artigo 85º.

8. Aos trabalhadores que sofrerem baixa de categoria será garantida a remuneração nos termos do artigo 9º deste Regulamento.

10 – Com efeito, a falta de fundos ou de trabalho colocará nas mãos da entidade patronal meios incontrolláveis para fazer o que entender e como entender.

11 - O prazo previsto no artigo 86º, nº 9 e 87º do Regulamento do Trabalho deveria ser de 180 dias e não 60, dado que os trabalhadores necessitam de obter diversos elementos para instaurar a respectiva acção, sendo certo que existem alguns que podem não ser acompanhados por estruturas eficazes, além do mais para assegurar que existe uma total compreensão da matéria processual, deverá obrigatoriamente, todo o processo ser entregue ao trabalhador em língua portuguesa.

(Em Vigor)

Artigo 86º

(Regulamento do Trabalho – Decreto nº 58/97 – Diário da República, nº 239, I Série – A de 15 de Outubro)

Processo de Queixa

.....

- 9 - Se o trabalhador não ficar satisfeito com a decisão da Comissão Bilateral Permanente poderá interpor acção no Tribunal competente (definido no artigo 17º do Acordo Laboral) no prazo de 60 dias de calendário a contar da recepção da notificação efectuada pela Comissão Bilateral Permanente.

(Em Vigor)

Artigo 87º

(Regulamento do Trabalho – Decreto nº 58/97 – Diário da República, nº 239, I Série – A de 15 de Outubro)

Suspensão dos Prazos Judiciais

1. A apreciação de reclamações, de acordo com o artigo 16º do Acordo Laboral, suspende a contagem dos prazos judiciais nos processos interpostos pelos trabalhadores contra as USFORAZORES.

2. O trabalhador deve exercer o seu direito de interpor acção judicial no prazo de 60 dias, contados a partir da data de recepção da decisão da Comissão Bilateral Permanente.

19 - O facto de a BA 4 se situar na freguesia da Vila das Lajes, concelho da Praia da Vitória, determinaria que se consagrasse como tribunal competente para apreciar as acções emergentes dos contratos de trabalho o da Comarca da Praia da Vitória ou então o do domicílio do autor – cf. artigo 14º do Código de Processo de Trabalho.

(Em Vigor)

Artigo 14.º

(Código de Processo de Trabalho - DL n.º 480/99, de 09 de Novembro)

Acções emergentes de contrato de trabalho

1 - As acções emergentes de contrato de trabalho intentadas por trabalhador contra a entidade patronal podem ser propostas no tribunal do lugar da prestação de trabalho ou do domicílio do autor.

2 - Em caso de coligação de autores é competente o tribunal do lugar da prestação de trabalho ou do domicílio de qualquer deles.

3 - Sendo o trabalho prestado em mais de um lugar, podem as acções referidas no n.º 1 ser intentadas no tribunal de qualquer desses lugares.

20 - Revogação do artigo 15º, nº 3, do Acordo Laboral, por constituir uma violação ao consagrado nos artigos 205º, nº 2 da Constituição da República Portuguesa e 671º do Código do Processo Civil.

(Em Vigor)

Artigo 15º

(Acordo Laboral – Decreto nº 38/95 – Diário da República, nº 235, I Série – A de 11 de Outubro)

Resolução de conflitos

3 - No caso de todas as medidas disponíveis no âmbito dos três níveis do processo bilateral se encontrarem esgotados sem que tenha sido alcançada uma resolução para o conflito laboral concreto, e caso tal venha a ser posteriormente objecto de contestação por parte de um trabalhador português da qual resulte uma sentença judicial, Portugal e os Estados Unidos da América, sem intenção de proceder à reapreciação daquela sentença, reconhecem que esta situação constituiria uma questão para resolução entre os dois Países, enquanto estados soberanos, no quadro da Comissão Bilateral Permanente.

(Em Vigor)

Artigo 205.º

(Lei Constitucional n.º 1/2005 de 12 de Agosto - Sétima Revisão Constitucional)

Decisões dos tribunais

1. As decisões dos tribunais que não sejam de mero expediente são fundamentadas na forma prevista na lei.
2. As decisões dos tribunais são obrigatórias para todas as entidades públicas e privadas e prevalecem sobre as de quaisquer outras autoridades.
3. A lei regula os termos da execução das decisões dos tribunais relativamente a qualquer autoridade e determina as sanções a aplicar aos responsáveis pela sua inexecução.

(Em Vigor)

Artigo 671.º

(DL n.º 329-A/95, de 12 de Dezembro - Código do Processo Civil)

Valor da sentença transitada em julgado

- 1 - Transitada em julgado a sentença ou o despacho saneador que decida do mérito da causa, a decisão sobre a relação material controvertida fica a ter força obrigatória dentro do processo e fora dele nos limites fixados pelos artigos 497.º e 498.º, sem prejuízo do disposto nos artigos 771.º a 777.º.
- 2 - Mas se o réu tiver sido condenado a prestar alimentos ou a satisfazer outras prestações dependentes de circunstâncias especiais quanto à sua medida ou à sua duração, pode a sentença ser alterada desde que se modifiquem as circunstâncias que determinaram a condenação.

21 - Eliminação do artigo 7º do Regulamento do Trabalho, por poder constituir um fundamento para o despedimento do trabalhador por parte da entidade patronal, além de violar o direito ao trabalho e alguns dos direitos dos trabalhadores constitucionalmente consagrados, nomeadamente os previstos nos artigos 58º, nº 1 e 59º, nº1, alínea a) da Constituição da República Portuguesa.

(Em Vigor)

Artigo 7º

(Regulamento do Trabalho – Decreto nº 58/97 – Diário da República, nº 239, I Série – A de 15 de Outubro)

Restrição de Acesso à Base Aérea

1. O CZAA poderá restringir o acesso temporário, ou permanente dos trabalhadores portugueses ao serviço das USFORAZORES a áreas sob jurisdição da Força Aérea Portuguesa, sempre que tal se justifique. Nesses casos, o trabalhador português será suspenso durante o período de restrição.
2. Durante o período de suspensão, as USFORAZORES não serão responsáveis pelo pagamento de benefícios ou direitos, tais como, salários, diuturnidades e contribuições para a segurança social.
3. Se a restrição for levantada, o trabalhador poderá ser readmitido. Após a readmissão, o cálculo do tempo de serviço do trabalhador será ajustado para excluir o período de suspensão, sendo-lhe negados todos os salários, benefícios e direitos correspondentes a esse período.
4. Se a suspensão vier a ser considerada injustificada, as autoridades portuguesas poderão proceder ao pagamento de salários e benefícios, assim como, à reparação de outros direitos.

5. As USFORAZORES não serão judicialmente responsabilizadas por prejuízos, salários, direitos e benefícios no período de suspensão, originados pela restrição do acesso de trabalhadores à Base, determinada pelo CZAA.
6. Se a restrição de acesso se tornar permanente, o trabalhador será despedido, sem indemnização.

(Em Vigor)

Artigo 58.º

(Lei Constitucional n.º 1/2005 de 12 de Agosto - Sétima Revisão Constitucional)

Direito ao Trabalho

1. Todos têm direito ao trabalho.
-

Em Vigor)

Artigo 59.º

(Lei Constitucional n.º 1/2005 de 12 de Agosto - Sétima Revisão Constitucional)

Direitos dos Trabalhadores

1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:
- a) À retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna;
-

22 – A revisão salarial deverá ser feita por negociação directa entre trabalhadores e a entidade patronal, de acordo com a legislação portuguesa vigente, nomeadamente o previsto no artigo 56º da Constituição da República Portuguesa.

Artigo 56.º

(Lei Constitucional n.º 1/2005 de 12 de Agosto - Sétima Revisão Constitucional)

Comissões de Trabalhadores

1. Compete às associações sindicais defender e promover a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representem.
2. Constituem direitos das associações sindicais:
- a) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- b) Participar na gestão das instituições de segurança social e outras organizações que visem satisfazer os interesses dos trabalhadores;
- c) Pronunciar-se sobre os planos económico-sociais e acompanhar a sua execução;
- d) Fazer-se representar nos organismos de concertação social, nos termos da lei;
- e) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho.

3. Compete às associações sindicais exercer o direito de contratação colectiva, o qual é garantido nos termos da lei.

4. A lei estabelece as regras respeitantes à legitimidade para a celebração das convenções colectivas de trabalho, bem como à eficácia das respectivas normas.

23 - Garantir à Inspecção de Trabalho, o exercício das suas funções, no interior das várias secções da USFORAZORES.

24 - Redução do horário de trabalho para 35 horas semanais.

25 - Fixar-se o mínimo do contingente de trabalhadores por conta das USFORAZORES, que, em opinião deste Sindicato, não deveria ser inferior a 1.500 postos de trabalho.

Anexos

Acordo Laboral

Decreto do Presidente da República, nº 72/95

e

Resolução da Assembleia da República, nº 38/95

Publicado no Diário da República, nº 235, I Série – A de 11 de Outubro.

PREÂMBULO

Na sequência do Acordo de Cooperação e Defesa, designadamente o disposto no artigo IV, número 2.

Reconhecendo que as relações de emprego se devem desenvolver num clima de harmonia entre a entidade patronal e os trabalhadores;

Determinados em promover e manter condições de trabalho que garantam a segurança e a igualdade de tratamento de todos os trabalhadores;

Portugal e os Estados Unidos da América, adiante designados por Partes, acordam o seguinte:

Artigo 1º

Âmbito

1. O presente Acordo Laboral e o correspondente Regulamento do Trabalho regulam as relações de emprego entre as Forças dos Estados Unidos da América nos Açores, adiante designadas por USFORAZORES, e os seus trabalhadores portugueses.

2. O Regulamento do Trabalho tem a mesma força e efeito que o Acordo Laboral, concretiza a aplicação dos princípios neste contidos e é aprovado e alterado de acordo com os procedimentos próprios de cada uma das Partes.

3. As USFORAZORES podem elaborar regulamentos internos para efeitos de organização e cumprimento das tarefas laborais, os quais serão previamente submetidos ao Comandante da Base Aérea nº 4 para efeitos de revisão e comentários antes da divulgação.

Artigo 2º

Relações Funcionais

1. Na aplicação das normas do presente Acordo e do Regulamento do Trabalho, e tendo em vista contribuir para o desenvolvimento de um bom relacionamento laboral, são considerados os seguintes níveis de intervenção:

- b) **Primeiro nível** - Comandante da Base Aérea nº 4 / Comandante das USFORAZORES;
- c) **Segundo nível** - Comissão Laboral;
- d) **Terceiro nível** - Comissão Bilateral Permanente, estabelecida pelo artigo III do Acordo de Cooperação e Defesa.

2. Ambas as Partes, em cada nível utilizarão todas as possibilidades destas relações funcionais do modo mais efectivo possível, por forma a que o maior número de assuntos possa ser resolvido ao nível mais baixo possível.

Artigo 3º

Sistema de Classificação Profissional

1. Os trabalhadores são classificados de acordo com o Sistema Oficial de Classificação dos Estados Unidos da América.
2. O direito de um trabalhador reclamar o título, série, grau, e plano de pagamentos do posto que se lhe encontra atribuído só pode ser invocado relativamente a este sistema.

Artigo 4º

Tabelas Salariais

Nos termos previstos no Regulamento do Trabalho as USFORAZORES actualizam as tabelas salariais anualmente com base em inquérito salarial realizado na ilha Terceira.

Nos casos em que o inquérito salarial originar uma redução dos salários, manter-se-ão em vigor as tabelas existentes.

Artigo 5º

Postos de Trabalho

As USFORAZORES não colocarão cidadãos dos Estados Unidos da América, quer a tempo inteiro quer em part-time, em postos de trabalho anteriormente ocupados por trabalhadores portugueses apenas com a finalidade de evitar o recrutamento e colocação destes últimos; excepto se não houver candidatos portugueses convocados devidamente qualificados.

Artigo 6º

Contrato de Trabalho

Os trabalhadores portugueses vinculam-se às USFORAZORES mediante contrato de trabalho, do qual constará uma descrição do posto de trabalho e outros documentos.

O contrato identifica o plano de pagamentos, a série profissional e o grau do posto ocupado pelo trabalhador, bem como as principais tarefas e responsabilidades previstas na descrição do posto de trabalho.

Os termos do contrato de trabalho podem ser alterados de acordo com os procedimentos adequados, previstos no Regulamento do Trabalho.

Artigo 7º

Recrutamento

Compete ao Comandante da Base Aérea nº 4, através da Secção de Recrutamento de Pessoal Civil (SRPC) convocar os nacionais portugueses candidatos a emprego nas USFORAZORES.

Tal convocatória será feita mediante pedido das USFORAZORES e de acordo com os procedimentos previstos no Regulamento do Trabalho.

Artigo 8º

Direitos e Deveres dos Trabalhadores

Em conformidade com o presente Acordo e o Regulamento do Trabalho:

São direitos dos trabalhadores:

- a) Exercer livremente os seus direitos, sem receio de castigo ou represália;

- b) Dedicar-se a outras actividades da sua escolha, fora do local de trabalho, sem terem necessidade de dar conhecimento às USFORAZORES, excepto se as mesmas interferirem com as suas funções oficiais ou forem incompatíveis com os requisitos da missão das USFORAZORES.

São deveres dos trabalhadores:

- a) Tratar com respeito e lealdade as USFORAZORES, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que tenham relações com aquelas;
 - b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade, e realizar o trabalho com lealdade e dedicação;
 - c) Cumprir as directivas das USFORAZORES em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo no caso em que aquelas directivas sejam incompatíveis com os seus direitos;
 - d) Não divulgar informações reservadas referentes à organização das USFORAZORES;
 - e) Zelar pela conservação dos bens que lhe forem confiados pelas USFORAZORES para a realização do seu trabalho;
 - f) Promover acções tendentes à melhoria da produtividade das USFORAZORES;
 - g) Cumprir integralmente as obrigações decorrentes do seu contrato de trabalho e das normas que o regem;
 - h) Observar estritamente as normas de higiene e segurança;
 - i) Cumprir os regulamentos de segurança militar.
3. O Regulamento do Trabalho prevê disposições especiais para os trabalhadores do sexo feminino.

Artigo 9º

Direitos e Deveres da Entidade Patronal

Em conformidade com o presente Acordo e o Regulamento do Trabalho:

1. São direitos das USFORAZORES:

- a) Determinar a sua missão, orçamento, organização e número de trabalhadores;
- b) Contratar, nomear, dirigir, despedir e manter trabalhadores;
- c) Exercer o poder disciplinar;
- d) Atribuir tarefas, seleccionar pessoal e estabelecer as qualificações dos trabalhadores.

2. São deveres das USFORAZORES:

- a) Respeitar os trabalhadores como elemento integrante da organização e tratá-los com urbanidade;
- b) Pagar aos trabalhadores uma remuneração justa;
- c) Fornecer aos trabalhadores boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para o aumento do nível de produtividade dos trabalhadores;
- e) Indemnizar os trabalhadores por prejuízos causados por doenças profissionais ou por lesões decorrentes de acidentes de trabalho, podendo as USFORAZORES transferir esta responsabilidade para uma companhia de seguros;
- f) Não negar os direitos dos trabalhadores;
- g) Fornecer ao trabalhador, quando este o solicite, documentos destinados a fins oficiais, que devam ser emitidos pelas USFORAZORES;
- h) Premiar os trabalhadores que se hajam distinguido pela sua competência, zelo ou dedicação;
- i) Permitir aos trabalhadores o desempenho de funções nas organizações sindicais e na Comissão Representativa de Trabalhadores;
- j) Proporcionar aos trabalhadores, sempre que viável, meios de formação e aperfeiçoamento profissional;
- l) Cumprir integralmente o contrato de trabalho.

3. Não obstante os parágrafos anteriores, as USFORAZORES podem tomar as medidas necessárias ao cumprimento da sua missão em situações de emergência.

Artigo 10º

Comissão Representativa dos Trabalhadores

1. Os trabalhadores, quando assim o entendam, podem ser representados pela Comissão Representativa dos Trabalhadores, adiante designada por CRT.
2. A composição, direitos e deveres, e o funcionamento e regime eleitoral da CRT são os previstos no Regulamento do Trabalho.

Artigo 11º

Período Normal de Trabalho

O período normal de trabalho para trabalhadores a tempo inteiro é de oito horas por dia, quarenta horas por semana, a menos que um período diferente esteja previsto no Regulamento do Trabalho.

Artigo 12º

Contribuições para a Segurança Social

As USFORAZORES e os trabalhadores efectuam contribuições para a segurança social em conformidade com a lei portuguesa.

Artigo 13º

Cessação do Contrato de Trabalho

1. O contrato de trabalho pode cessar apenas por razões válidas e o trabalhador não pode ser afastado por razões políticas ou ideológicas.
2. A cessação do contrato pode ocorrer devido a:
 - a) Caducidade;
 - b) Reforma por velhice ou invalidez;
 - c) Revogação por mútuo acordo;
 - d) Despedimento com justa causa promovido pelas USFORAZORES;
 - e) Rescisão por iniciativa do trabalhador;
 - f) Rescisão, por qualquer das partes, durante o período experimental;
 - g) Despedimento colectivo incluindo, mas não limitado à falta de trabalho, falta de fundos, ajustamentos estrutural ou outras alterações da missão.
3. A cessação do contrato de trabalho com indemnização pode ocorrer nos seguintes casos:
 - a) Revogação por mútuo acordo;
 - b) Despedimento colectivo nos moldes acima descritos.
4. O valor da indemnização a pagar aos trabalhadores que cessaram o seu trabalho nos termos especificados no número anterior é calculado na base de um mês de salário, incluindo o bónus de língua inglesa, por cada ano completo de serviço efectivo, tendo como referência o salário em vigor imediatamente antes da cessação. Em caso algum deverá o trabalhador que satisfaça os requisitos receber menos do que o equivalente a três meses de salário.

Artigo 14º

Comissão Laboral

1. É criada uma Comissão Laboral com a finalidade de assegurar a correcta aplicação deste Acordo Laboral e do Regulamento do Trabalho e para actuar como órgão de consulta regular entre as Partes.
2. A esta Comissão compete:
 - a) Funcionar como segundo nível para a resolução de reclamações individuais de trabalhadores em matéria laboral, conforme se encontra previsto no art. 2º.
 - b) Resolver quaisquer questões que lhe sejam presentes acerca da interpretação do Acordo e do Regulamento do Trabalho;
 - c) Julgar da necessidade e fazer recomendações à Comissão Bilateral Permanente respeitantes à revisão do presente Acordo Laboral e do Regulamento do Trabalho.

3. A Comissão Laboral será composta por não mais do que três representantes, incluindo um especialista em relações laborais, designados por cada Parte.

4. A Comissão aprovará o seu próprio regulamento e todas as decisões serão tomadas por consenso.

Artigo 15º

Resolução de Conflitos

1. Para além da execução das disposições constantes do presente Acordo e do Regulamento do Trabalho, o processo de intervenção a vários níveis previsto no artigo 2º será também observado para a resolução de conflitos que envolvam reclamações de trabalhadores.

2. A aplicação deste mecanismo deverá ser realizada de modo a salvaguardar a soberania, os sistemas constitucional e legal de cada uma das Partes e os direitos dos respectivos cidadãos.

3. No caso de todas as medidas disponíveis no âmbito dos três níveis do processo bilateral se encontrarem esgotadas sem que tenha sido alcançada uma resolução para um conflito laboral concreto, e caso tal venha a ser posteriormente objecto de contestação por parte de um trabalhador português da qual resulte uma sentença judicial, Portugal e os Estados Unidos da América, sem intenção de proceder à reapreciação daquela sentença, reconhecem que esta situação constituiria uma questão para resolução entre os dois Países, enquanto estados soberanos, no quadro da Comissão Bilateral Permanente.

Artigo 16º

Processamento de Reclamações

1. Os trabalhadores têm direito de apresentar uma reclamação verbal ou escrita aos seus superiores nos termos previstos no Regulamento do Trabalho.

2. Se a reclamação não for resolvida no primeiro nível previsto no artigo 2º e transitar para o nível superior os trabalhadores podem recorrer, directamente ou através da CRT, para a Comissão Laboral e, subsequentemente, no caso de não ser encontrada solução, para a Comissão Bilateral Permanente.

Artigo 17º

Tribunal Competente

O Tribunal da Comarca de Angra do Heroísmo é o Tribunal competente para apreciar eventuais acções resultantes dos contratos de trabalho.

Em todas as acções judiciais contra a entidade patronal o réu será os Estados Unidos da América.

As notificações no processo decorrerão em conformidade com a Convenção de Haia Relativa à Citação e Notificação no Estrangeiro de Actos Judiciais e Extrajudiciais em Matérias Civil e Comercial, de 15 de Novembro de 1965.

Artigo 18º

Entrada em Vigor

Este Acordo Laboral entra e permanece em vigor nos termos do Artigo X do Acordo de Cooperação e Defesa.

Feito em duplicado, em Lisboa, ao dia 1 do mês de Junho do ano de mil novecentos e noventa e cinco, nas línguas portuguesa e inglesa, sendo os dois textos igualmente válidos.

Pela República Portuguesa

José Manuel Durão Barroso, Ministro dos Negócios Estrangeiros

Pelos Estados Unidos da América

Warren Christopher, Secretário de Estado

REGULAMENTO DO TRABALHO

Acordo de Cooperação e Defesa entre Portugal e os Estados Unidos da América

Artigo 1.º

Âmbito

1 — De acordo com o artigo 1.º do Acordo Laboral entre Portugal e os EUA, datado de 1 de Junho de 1995, a seguir designado por Acordo Laboral, este Regulamento do Trabalho regula as relações de trabalho entre as forças dos Estados Unidos da América nos Açores, adiante designadas por USFORAZORES, e os seus trabalhadores portugueses.

2 — Este Regulamento aplica-se a todos os trabalhadores portugueses directamente remunerados pelas USFORAZORES, consideradas como o único empregador, independentemente da origem dos fundos.

Artigo 2.º

Publicação

1 — A versão portuguesa deste Regulamento será publicada, simultaneamente com a sua versão inglesa, no *Diário da República* e no *Jornal Oficial* dos Açores.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, exemplares deste Regulamento estarão disponíveis em todos os departamentos das USFORAZORES.

Artigo 3.º

Regulamentos internos

1 — De acordo com o artigo 1.º do Acordo Laboral, as USFORAZORES podem emitir regulamentos internos depois de os submeter ao Comando da BA4 (CBA4) para revisão e parecer. O CBA4 tem 30 dias de calendário para enviar o seu parecer às USFORAZORES.

2 — Sem prejuízo do disposto no parágrafo seguinte, as USFORAZORES podem publicar o regulamento findo o mencionado prazo de 30 dias.

3 — Se o CBA4 considerar que o regulamento interno proposto está fora do âmbito do presente Regulamento, do Acordo Laboral ou da lei portuguesa aplicável, submeterá os seus comentários à comissão laboral, que tem 30 dias para rever o regulamento em questão.

4 — Se a comissão laboral não aprovar alguma disposição do regulamento interno, deverão as USFORAZORES suspender a execução dessa disposição.

5 — As USFORAZORES publicitarão os seus regulamentos internos, colocando-os sempre à disposição para consulta dos trabalhadores nos locais de trabalho.

6 — As USFORAZORES fornecerão à Direcção Regional do Emprego/Direcção de Serviços do Trabalho de Angra do Heroísmo (DRE/DST), adiante designadas DST, uma cópia dos regulamentos internos publicados e de qualquer alteração subsequente.

Artigo 4.º

Relação de pessoal

1 — As USFORAZORES elaborarão uma relação de pessoal com indicação do nome, idade, data de admissão, categoria, classe, escalão salarial e número de beneficiário do CPPSS de cada trabalhador. Esta relação, relativa a 31 de Outubro de cada ano, será apresentada ao CBA4, que a enviará à DST até 30 de Novembro e facultará igualmente uma cópia à CRT.

2 — O disposto supra aplica-se a todas as alterações decorrentes de promoções, admissões, despedimentos e outros factos relevantes, os quais devem ser mensalmente comunicados.

Artigo 5.º

Notificação das USFORAZORES

A DST notificará o COMUSFORAZORES, através do CBA4, de quaisquer possíveis violações às disposições deste Regulamento ou do Acordo Laboral entre Portugal e os EUA, de forma que as USFORAZORES possam empreender as acções apropriadas.

Artigo 6.º

Cartão de identificação

- 1 — O pessoal admitido, de acordo com as disposições do presente Regulamento, será portador, por razões de segurança, de um cartão de identificação, emitido em conformidade com o modelo previsto nas instruções para emissão de passes de entrada na BA4.
- 2 — As USFORAZORES é lícito exigir que o referido cartão de identificação, ou outro documento identificativo idóneo, sejam usados de forma visível em determinadas áreas por motivos que o justifiquem.

Artigo 7.º

Restrição de acesso à Base Aérea

- 1 — O CBA4 poderá restringir o acesso temporário ou permanente dos trabalhadores portugueses ao serviço das USFORAZORES a áreas sob jurisdição da Força Aérea Portuguesa, sempre que tal se justifique. Nesses casos, o trabalhador português será suspenso durante o período de restrição.
- 2 — Durante o período de suspensão, as USFORAZORES não serão responsáveis pelo pagamento de benefícios ou direitos, tais como salários, diuturnidades e contribuições para a segurança social.
- 3 — Se a restrição for levantada, o trabalhador poderá ser readmitido. Após a readmissão, o cálculo do tempo de serviço do trabalhador será ajustado para excluir o período de suspensão, sendo-lhe negados todos os salários, benefícios e direitos correspondentes a esse período.
- 4 — Se a suspensão vier a ser considerada injustificada, as autoridades portuguesas poderão proceder ao pagamento de salários e benefícios, assim como à reparação de outros direitos.
- 5 — As USFORAZORES não serão judicialmente responsabilizadas por prejuízos, salários, direitos e benefícios no período de suspensão, originados pela restrição do acesso de trabalhadores à base determinada pelo CBA4.
- 6 — Se a restrição de acesso se tornar permanente, o trabalhador será despedido, sem indemnização.

Artigo 8.º

Sistema de classificação profissional

- 1 — De acordo com o artigo 3.º do Acordo Laboral, os trabalhadores das USFORAZORES abrangidos pelas disposições daquele Acordo serão classificados de acordo com as orientações do sistema oficial de classificação dos Estados Unidos da América e categorias profissionais nele definidas, devendo ser atribuído um nível de qualificação em conformidade com as tarefas do posto de trabalho que ocupam.
- 2 — As USFORAZORES serão responsáveis pela manutenção de uma colectânea actualizada de publicações com as normas, directivas e modelos de classificação. Os trabalhadores, a comissão representativa dos trabalhadores, a BA4 e a DST têm livre acesso aos referidos documentos.
- 3 — Sempre que um trabalhador exerça tarefas que envolvam profissões de diferentes níveis de qualificação, deverá ser classificado na profissão correspondente às tarefas mais qualificadas que regularmente desempenhe.
- 4 — Os trabalhadores deverão exercer as funções relativas ao posto de trabalho para o qual foram contratados, sem prejuízo do disposto no artigo 11.º

Artigo 9.º

Mudança de categoria

- 1 — As USFORAZORES não é lícito reduzir a categoria profissional de qualquer trabalhador nem a respectiva classe dentro da mesma categoria. Exceptuam-se do anteriormente disposto:
 - a) Os casos de regresso à profissão anterior de trabalhadores em regime de promoção temporária;
 - b) Os casos de trabalhadores que voluntariamente e por própria conveniência solicitem transferência para categoria profissional diferente ou classe mais baixa. Tal pedido deve ser feito por escrito ao CBA4 para revisão e aprovação pela DST;
 - c) Os casos em que as USFORAZORES, por sua livre opção, oferecem em substituição do despedimento, nos termos do artigo 76.º, a manutenção do emprego numa profissão de categoria ou classe diferente;
 - d) Os casos em que o trabalhador não possa desempenhar a totalidade das tarefas da sua função devido a doença confirmada medicamente e em que lhe seja oferecida a manutenção de emprego em diferente categoria ou classe em vez do despedimento. Nestes casos, o trabalhador poderá iniciar as novas funções logo após a indicação médica inicial, mas o assunto será submetido, por intermédio do CBA4, ao Centro de Prestações Pecuniárias da Segurança Social (CPPSS), para reexame.
- 2 — Sempre que o trabalhador aceite a manutenção do emprego nos termos previstos nas alíneas c) e d) do n.º 1 supra, tal não acarretará perda de remuneração nem de regalias estabelecidas neste Regulamento.
- 3 — O trabalhador colocado numa profissão de nível de qualificação mais baixo continuará a receber a remuneração que já auferia. Futuros aumentos corresponderão a metade do previsto para a sua anterior profissão, até que o montante do salário da sua nova profissão seja igual ou superior ao salário calculado da forma atrás expressa.

4 — Os trabalhadores abrangidos pelo disposto no n.º 1, alínea d), que recusem a manutenção do emprego em conformidade com o disposto no n.º 2 supra podem ser despedidos ao abrigo do disposto no artigo 70.º

Artigo 10.º

Alteração da classificação da profissão

1 — As USFORAZORES procederão à implementação de novos modelos de classificação de profissões, correcção de erros de classificação ou outras medidas necessárias, de modo a assegurar uma correcta descrição de funções.

2 — Serão identificadas as profissões sujeitas a abaixamento de nível de classificação. Contudo, esse abaixamento não será consumado enquanto o posto de trabalho estiver ocupado.

Artigo 11.º

Desempenho de tarefas não incluídas na descrição de funções

1 — O trabalhador deve exercer uma actividade correspondente às funções específicas para que foi contratado, sem prejuízo do disposto nos parágrafos seguintes.

2 — Quando o interesse das USFORAZORES o exigir, poderá o trabalhador ser encarregado temporariamente do desempenho de tarefas não compreendidas na descrição da função, desde que tal mudança não implique redução de remuneração ou alteração substancial da sua função.

3 — Sempre que o desempenho de tarefas correspondente a profissões de níveis de qualificação mais elevados se prolongue para além de 30 dias de calendário, o trabalhador tem direito a ser promovido temporariamente. Nestes casos, a promoção temporária torna-se efectiva a partir da data do início do desempenho daquelas tarefas.

4 — Quando o desempenho temporário das novas tarefas se prolongue para além de seis meses, a promoção torna-se definitiva e o trabalhador fica com direito ao nível mais elevado correspondente àquelas funções. Sempre, porém, que a promoção temporária resulte da ausência forçada de outro trabalhador, nos termos do artigo 67.º, a promoção definitiva só se opera quando cessar o contrato do trabalhador ausente.

Artigo 12.º

Recurso da classificação profissional

1 — Sempre que um trabalhador discorde da classificação da sua função, pode recorrer da decisão respectiva para as USFORAZORES, Escritório do Pessoal Civil, adiante designado CPF.

2 — O trabalhador terá que submeter um pedido de reconsideração ao CPF, no prazo de 14 dias, após a decisão referida no parágrafo 1.

3 — O trabalhador pode solicitar o parecer da comissão técnica de classificação profissional, adiante designada TCPC. A TCPC é constituída por dois especialistas em classificação, um representando a BA4 e o outro ao CPF.

4 — A TCPC pode apresentar recomendações ao CPF, para o que disporá do prazo de 14 dias de calendário a contar da data do recurso.

5 — O responsável pelo CPF tomará em consideração quaisquer recomendações apresentadas pela TCPC e integrá-las-á como parte do recurso para as entidades superiores.

6 — Se o trabalhador discordar da decisão do CPF, poderá ainda recorrer da classificação da sua função, de acordo com os canais de recurso estabelecidos no sistema oficial de classificação dos EUA, referido no artigo 3.º do Acordo Laboral. Os procedimentos específicos a observar nos recursos constarão do regulamento interno das USFORAZORES.

7 — As USFORAZORES notificarão, por escrito, o trabalhador da decisão do recurso da classificação.

Artigo 13.º

Inquérito salarial

1 — As USFORAZORES procederão a uma revisão anual e ajustarão a remuneração dos trabalhadores portugueses com base num inquérito aos salários praticados na ilha Terceira. Os ajustamentos tornar-se-ão efectivos em 1 de Julho de cada ano.

2 — O inquérito referido no parágrafo anterior é conduzido pelas USFORAZORES com a colaboração de representantes da BA4 e da DST. Estes representantes cooperarão com as USFORAZORES na identificação das empresas a serem inquiridas, os postos de trabalho de referência, desenvolvimento da descrição sumária das funções para esses postos de trabalho, incluindo a recolha e a análise de informação.

3 — A análise dos dados finais e o desenvolvimento das tabelas salariais a serem propostas serão da responsabilidade das entidades responsáveis do Departamento de Defesa dos EUA (DOD). As propostas salariais serão desenvolvidas em conformidade com os manuais DOD adequados.

4 — Às tabelas salariais LWG e LGS será aplicado o mesmo aumento, o qual será baseado na análise da média ponderada dos dados de ambas as tabelas para todas as profissões.

5 — As alterações salariais estão sujeitas à concordância do COMUSFORAZORES e do CBA4. Este último fornecerá à DST uma cópia das tabelas salariais aprovadas.

Artigo 14.º

Subsídio de refeição

- 1 — Aos trabalhadores portugueses que trabalhem pelo menos quatro horas do seu período normal diário de trabalho será facultada uma refeição a meio do dia ou seu equivalente.
- 2 — De mútuo acordo o trabalhador pode receber pagamento em dinheiro em substituição da refeição. A quantia será anualmente ajustada de acordo com o inquérito ao subsídio de refeição pago aos funcionários da Administração Pública na ilha Terceira.
- 3 — A data do ajustamento coincidirá com a data efectiva do aumento na Administração Pública.

Artigo 15.º

Cálculo das tabelas remuneratórias

- 1 — Anexa ao presente Regulamento será incluída uma tabela salarial mensal, a qual será anualmente objecto de revisão e ajustamento.
- 2 — Os trabalhadores das USFORAZORES serão pagos quinzenalmente.
- 3 — O pagamento a que os trabalhadores a tempo inteiro das USFORAZORES têm direito é estabelecido pela conversão matemática da remuneração mensal base em remuneração quinzenal. O cálculo do pagamento deve ser efectuado pela conversão do salário base por hora. O cálculo da remuneração base por hora para efeitos deste Regulamento, nomeadamente para pagamento de horas extraordinárias, turnos irregulares de trabalho, trabalho nocturno, trabalho em dias feriados, dedução de faltas, etc., deve ser obtido pela seguinte fórmula:

$$VH = \frac{(RM + BLI + D) \times 12}{26 \times 2 \times HS}$$

em que:

VH= valor hora;

RM= remuneração mensal;

BLI= bónus de língua inglesa;

HS= horas de trabalho por semana;

D= diuturnidades.

Os trabalhadores em regime de tempo parcial e de trabalho à hora serão pagos em conformidade com os valores base por hora.

- 4 — Os pagamentos não podem ser fraccionados em períodos inferiores a uma hora.

Artigo 16.º

Diuturnidades

- 1 — Os trabalhadores das USFORAZORES terão direito a aumentos por diuturnidades. Estes aumentos constituirão parte integrante da sua remuneração anual base quando atingirem 5, 10, 15, 20 e 25 anos de antiguidade.
Os aumentos tornar-se-á efectivo no primeiro dia do período de pagamento que se segue ao momento em que se completa cada um dos períodos de 5 anos.
- 2 — Ajustamentos anuais aos aumentos por diuturnidades serão baseados nos aumentos para o sector público publicados oficialmente e utilizados pela Administração Pública na ilha Terceira.
- 3 — O direito aos aumentos resultantes de diuturnidades referidos no parágrafo 2 supra tornar-se-á efectivo em 1 de Julho de cada ano.

Artigo 17.º

Subsídio de Natal

- 1 — Os novos trabalhadores que tenham completado 30 dias de serviço até 31 de Dezembro do ano respectivo têm direito a um subsídio de Natal proporcional ao período de tempo correspondente ao exercício de funções durante o primeiro ano de trabalho. O trabalhador que tenha 1 ano ou mais de serviço em 31 de Dezembro do ano respectivo receberá um subsídio de Natal igual a um mês de salário. Este subsídio será pago no primeiro dia do período de pagamento em Dezembro.
- 2 — O disposto no n.º 1 supra aplica-se aos trabalhadores em regime de tempo parcial ou de trabalhadores à hora, proporcionalmente ao tempo de exercício de funções durante o ano.
- 3 — Os trabalhadores cujos contratos hajam cessado têm direito a um subsídio de Natal proporcional aos meses de serviço prestado no ano respectivo.

Artigo 18.º

Declaração de vencimentos

Em cada período de pagamento, os trabalhadores receberão uma declaração onde conste o seu nome completo, o número de beneficiário CPPSS, o período a que se refere, a especificação do trabalho

suplementar, o subsídio de trabalho nocturno, o pagamento correspondente a trabalho em dia de descanso ou feriado, os descontos e a remuneração líquida.

Artigo 19.º

Contribuições para a segurança social e sindicatos

1 — As secções de vencimento ficam autorizadas a, mediante pedido por escrito do trabalhador, deduzir da sua remuneração a quotização sindical adequada, em conformidade com o valor estabelecido pelo respectivo sindicato. As referidas secções ficam ainda autorizadas a, mediante pedido por escrito do trabalhador, deixar de pagar essas deduções.

2 — As USFORAZORES e os seus trabalhadores efectuarão as contribuições para a segurança social, como previsto na legislação portuguesa.

3 — As alterações à lei portuguesa reguladora desta matéria serão comunicadas às USFORAZORES pela DST através do CBA4.

Artigo 20.º

Bónus de língua inglesa

1 — Haverá três níveis de bónus de língua inglesa (BLI), a que correspondem as importâncias seguintes:

a) 1500;

b) 2200;

c) 2700.

2 — Os trabalhadores ao serviço das USFORAZORES à data da entrada em vigor do Acordo deverão receber as importâncias adequadas ao nível a que têm direito, sem submissão a quaisquer outras provas.

3 — Os trabalhadores que voluntariamente mudem para posto de trabalho de BLI diferente receberão o BLI do novo posto de trabalho, se qualificados para tal. Os trabalhadores que involuntariamente mudem para postos de trabalho de BLI mais baixos ou se verifique uma alteração do BLI da profissão manterão o BLI do nível original.

4 — Os novos trabalhadores, ou aqueles a quem não tenha sido atribuído um nível de BLI, submeter-se-ão ao teste de nível de compreensão da língua inglesa (NCLI), após o que lhes será atribuído um nível de BLI, se qualificados.

5 — Os trabalhadores a quem tenha sido atribuído um nível de BLI a) e b) deverão submeter-se ao teste NCLI para efeitos de promoção a um nível de BLI mais elevado.

Artigo 21.º

Postos de trabalho

Os postos de trabalho mencionados no artigo 5.º do Acordo Laboral como tendo sido «anteriormente ocupados por trabalhadores portugueses» são os que eram efectivamente ocupados por trabalhadores portugueses, mas que têm vindo a ser ocupados por cidadãos norte-americanos desde 1 de Janeiro de 1991. Estes postos de trabalho tornar-se-ão disponíveis aquando da saída dos actuais trabalhadores e, no caso de virem a ser considerados vagos para recrutamento, tais postos de trabalho serão preenchidos por trabalhadores portugueses.

Artigo 22.º

Inscrição

1 — Os candidatos a emprego nas USFORAZORES devem inscrever-se na Secção de Recrutamento de Pessoal Civil (SRPC).

2 — Os candidatos podem inscrever-se em todas as categorias ou classes para as quais possuam qualificação.

3 — A SRPC organizará os registos e ficheiros necessários, de forma que os candidatos a emprego que satisfaçam as condições devidas fiquem incluídos em listas por categorias e classes.

4 — Estes registos e ficheiros devem incluir dados sobre o tempo de serviço, trabalho prestado, instrução, habilitações técnicas ou profissionais, aptidões especiais, carteiras profissionais e outros elementos necessários para determinar as qualificações para o emprego.

5 — A SRPC submeterá as candidaturas a emprego nas USFORAZORES ao CBA4 para se pronunciar sobre o acesso à BA4 dos candidatos antes de os submeter à consideração do CPF.

Artigo 23.º

Recrutamento de pessoal

1 — De acordo com o artigo 7.º do Acordo Laboral, a SRPC convocará os candidatos ao CPF no prazo de 30 dias de calendário a contar da data do pedido.

2 — O pedido incluirá a informação relacionada com a função, número de vagas disponíveis, condições exigidas, exigências profissionais e outros.

3 — ASRPC indicará todos os candidatos disponíveis que satisfaçam às exigências da função a ser exercida e fornecerá ao CPF uma lista de todos esses candidatos.

4 — As USFORAZORES poderão requisitar, nominalmente, antigos trabalhadores que tenham anteriormente desempenhado iguais funções e preencham as mesmas exigências profissionais.

Artigo 24.º

Recrutamento fora da ilha Terceira

Se se tornar necessário proceder ao recrutamento de pessoal com as necessárias qualificações fora da ilha Terceira, representantes das USFORAZORES podem ir às outras ilhas dos Açores, ao arquipélago da Madeira ou ao continente para contratar o pessoal necessário em conformidade com as informações fornecidas pela DST.

Artigo 25.º

Transporte de regresso

1 — As USFORAZORES fornecerão aos trabalhadores contratados nos termos do artigo 24.º o transporte de regresso para o lugar da sua residência habitual, terminado o contrato de trabalho.

2 — Apenas o trabalhador é beneficiário do direito ao transporte de ida e regresso a cargo das USFORAZORES, estando excluído o transporte de dependentes, bem como de móveis e utensílios domésticos.

Artigo 26.º

Assistência do centro de emprego

1 — Quando a SRPC não dispuser de registos de pessoal habilitado na profissão requerida, solicitará ao Centro de Emprego de Angra do Heroísmo (CEAH) o pessoal necessário.

2 — Se ao CEAH não for possível indicar pessoal habilitado para as profissões apontadas, deve anunciar as vagas existentes nos jornais locais, a expensas das USFORAZORES.

Artigo 27.º

Convocação

1 — Para completar o processo de requisição, a SRPC convocará os candidatos que satisfaçam as condições necessárias para se apresentarem no prazo de quatro dias de calendário.

2 — As convocatórias urgentes deverão ser feitas por telegrama ou telefone, a expensas das USFORAZORES.

3 — A SRPC fornecerá às USFORAZORES (CPF) uma listagem de todos os candidatos contactados, em resposta à solicitação.

Artigo 28.º

Identificação civil e carteira profissional

1 — Os candidatos deverão fornecer à SRPC a competente identificação civil e quaisquer outros documentos necessários ao preenchimento da ficha de inscrição.

2 — Sempre que para o desempenho de uma função seja essencial a titularidade da carteira profissional, terá esta de ser apresentada no momento da inscrição. O cancelamento da carteira profissional no período de inscrição desqualifica o candidato ao emprego.

Artigo 29.º

Eliminação das inscrições nas listas

Serão eliminadas das listas de inscrição de candidatos a emprego:

- a) As pessoas convocadas para efeitos de selecção que, sem motivo justificado, se não apresentem no prazo de quatro dias;
- b) As pessoas convocadas para entrevista que, sem motivo justificado, se não apresentem no prazo de quarenta e oito horas;
- c) As pessoas que, sem motivo justificado, recusem a oferta de emprego relativo ao lugar a que se candidatam e remuneração correspondente.

Artigo 30.º

Contratos de trabalho

1 — Os trabalhadores das USFORAZORES podem ser contratados para trabalho permanente ou temporário.

2 — Os trabalhadores permanentes ou temporários podem ser contratados a tempo inteiro ou a tempo parcial.

3 — É definido como sendo trabalho a tempo parcial aquele que envolve menos de quarenta horas de trabalho por semana.

a) O horário de trabalho de qualquer trabalhador deve ser fixado previamente e conterá o número de horas por cada dia que ele deverá trabalhar.

b) O horário de trabalho de um trabalhador a tempo parcial pode variar consoante o dia ou a semana.

c) O pessoal contratado para trabalhar a tempo parcial terá direito ao pagamento de horas extraordinárias quando o total de número de horas do seu período quinzenal de pagamento exceda em duas vezes o número de horas semanais estabelecido no seu contrato de trabalho.

4 — O trabalhador permanente que ocupe um posto de trabalho atribuído a outrem regressará ao seu posto de trabalho originário quando a pessoa adstrita a esse lugar voltar ao serviço.

5 — O contrato de trabalho temporário pode ser a termo certo ou incerto.

a) Os contratos de trabalho temporário a termo incerto destinam-se a substituir o trabalhador que por qualquer razão está impedido de prestar serviço, ou em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento, ou para desenvolvimento de projectos de construções.

b) Os contratos de trabalho temporário a termo certo destinam-se às seguintes situações:

- 1) Acréscimo temporário da actividade de um departamento;
- 2) Desempenho de uma tarefa ocasional ou uma tarefa temporária específica;
- 3) Contratação de candidatos ao primeiro emprego ou desempregados de longa duração.

c) O contrato de trabalho a termo deve ser reduzido a escrito e ser assinado por ambas as partes. Deve conter a categoria profissional, local e horário de trabalho, data do início do contrato, data de celebração e estipulação do prazo. Conterá também a indicação do motivo justificativo da sua celebração.

d) Podem ser renovados os contratos de trabalho temporários que estipulem prazo igual ou superior a seis meses.

1) O contrato pode ser renovado duas vezes para além do prazo inicial, até um máximo de três anos.

2) Se o contrato for renovado, o período de serviço é considerado contínuo e retroactivo à data do contrato inicial para efeitos de contagem do tempo de serviço.

e) O contrato a termo caduca no fim do prazo estipulado, devendo as USFORAZORES comunicar, por escrito, ao trabalhador, até 8 dias antes de o prazo expirar, a vontade de o não renovar. No caso de contrato a termo incerto com duração superior a humano, a comunicação referida deve ser efectuada com a antecedência de 30 dias de calendário.

f) A falta de comunicação nos termos exigidos pelo presente artigo, no que respeita ao emprego temporário, por parte das USFORAZORES, dá ao trabalhador o direito à renovação do contrato por período idêntico ao do contrato em curso ou, no caso do contrato a termo incerto, à conversão em contrato permanente. No caso de o trabalhador continuar ao serviço para além do período máximo de três anos, ou tiverem ocorrido mais de duas renovações do seu contrato, ou ainda não forem preenchidos os requisitos exigidos pelo parágrafo 5, alínea c), supra, o contrato de trabalho converter-se-á em contrato permanente sem termo, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação do trabalho.

g) Quando caducar contrato a termo que tenha tido prazo de duração superior a 24 meses, não poderão as USFORAZORES contratar nenhum trabalhador para o posto de trabalho correspondente por um período de 90 dias.

6 — As disposições gerais referentes à cessação do contrato de trabalho a termo estão discriminadas no artigo 71.º

7 — O trabalhador com contrato a termo deve comunicar, com a antecedência mínima de 15 dias de calendário relativamente à data de cessação, a sua intenção de rescindir o contrato. A falta de comunicação implicará o pagamento, a título de indemnização, de quantia igual à remuneração correspondente ao período de aviso prévio em falta.

8 — O trabalhador contratado a termo tem preferência se o preenchimento do seu posto de trabalho for objecto de recrutamento externo para exercício de funções de carácter permanente.

9 — A violação do tratamento preferencial nos termos do parágrafo anterior obriga as USFORAZORES a pagar ao trabalhador uma indemnização correspondente a meio mês de remuneração base.

10 — As USFORAZORES podem, sempre que necessário, contratar pessoal em regime de prestação de serviços. Esta categoria é reconhecida com o estatuto de trabalhador em regime de trabalho à hora e destina-se a completar a força de trabalho.

a) Às USFORAZORES será permitido empregar, em cada uma das actividades do *non appropriated fund* (NAF), até 15% de trabalhadores em regime de trabalho à hora (por exemplo, no clube, alojamentos, zona de *bowling*, BX, etc.).

b) Os trabalhadores em regime de trabalho à hora poderão trabalhar até oito horas por dia, até um máximo de vinte horas por semana.

c) Se um trabalhador em regime de trabalho à hora trabalhar mais do que o número máximo de horas diárias ou semanais previsto, será compensado com prémio de 100%.

d) Aplicar-se-ão aos trabalhadores em regime de trabalho à hora os seguintes benefícios e subsídios:

- 1) Uma refeição a meio do dia, ou equivalente, se trabalhar cinco ou mais horas num determinado dia;
- 2) Subsídio de Natal, em proporção à média do número de horas de serviço prestado, desde que tenham completado um total cumulativo de 30 dias de serviço;
- 3) Contribuições para a segurança social;
- 4) Seguro de acidentes de trabalho;
- 5) Bónus de língua inglesa;

- 6) Trabalho extraordinário como descrito no parágrafo 10, alínea c), supra;
- 7) Pagamento das horas de trabalho prestadas em dias feriados com um acréscimo de 50%, excepto se as horas forem prestadas em regime de trabalho extraordinário acima definido, caso em que prevalecerá o pagamento a 100%;
- 8) As horas de trabalho prestado entre as 20 e as 7 horas serão remuneradas com um prémio de 25% do valor horário base.

Artigo 31.º

Processo de admissão

- 1 — O pessoal escolhido para o preenchimento dos cargos apresentar-se-á ao CPF para marcação de exames médicos, testes de aptidão profissional e outros considerados necessários.
- 2 — O CPF organizará as propostas individuais de admissão e enviá-las-á para a SRPC para finalização do processo.

Artigo 32.º

Período experimental

1 — Tendo em consideração a natureza da actividade desenvolvida pelas USFORAZORES, os trabalhadores admitidos ficarão sujeitos aos seguintes períodos experimentais:

- a) Durante os primeiros 60 dias, os trabalhadores consideram-se admitidos em regime experimental;
- b) Os trabalhadores admitidos a termo com contratos superiores a seis meses são considerados em regime experimental nos primeiros 30 dias;
- c) Os trabalhadores admitidos a termo com contratos de seis meses ou inferiores são considerados em regime experimental nos primeiros 15 dias;
- d) Os períodos acima definidos não se aplicam a funções tais como as de técnico de contabilidade ou engenharia, técnico de conservação e reparação mecânica, técnico de manutenção de equipamento electrónico e de aviões, trabalhadores qualificados, supervisores, bombeiros ou outras funções que requeiram treino ou especialização prolongados que justifiquem um período experimental mais longo, em virtude da complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade.

O período experimental mais prolongado não excederá seis meses. Nesses casos, a duração do período experimental será especificada no contrato de trabalho.

2 — Durante o período experimental o trabalhador admitido a título permanente ou temporário pode ser despedido por motivo de baixa produtividade ou comportamento pouco satisfatório, sem aviso prévio ou indemnização.

3 — Durante o período experimental do trabalhador admitido a título permanente ou temporário, compete ao chefe imediato determinar se, em conformidade com as directrizes internas das USFORAZORES, o trabalhador reúne as condições gerais de carácter e de qualificação para se manter ao seu serviço. Se aquela indicação for no sentido de despedir o trabalhador, a sua selecção futura para qualquer lugar ao serviço das USFORAZORES terá de ser previamente aprovada pelo COMUSFORAZORES. Se houver aprovação, o tempo correspondente ao primeiro período experimental não será considerado a qualquer título.

4 — Se o trabalhador permanecer ao serviço das USFORAZORES durante todo o período experimental, esse período contará para efeitos de antiguidade.

Artigo 33.º

Composição da comissão representativa dos trabalhadores (CRT)

- 1 — A CRT mencionada no artigo 10.º do Acordo Laboral será composta por cinco membros.
- 2 — Sem prejuízo das disposições deste Regulamento, os membros da CRT têm direito à protecção que é concedida pela lei portuguesa aos membros de comissões representativas de trabalhadores.

Artigo 34.º

Direitos e deveres da comissão representativa dos trabalhadores

1 — São os seguintes os direitos e deveres específicos da comissão:

- a) Receber um exemplar da relação anual de pessoal das USFORAZORES, nos termos do artigo 4.º;
- b) Receber um exemplar do relatório mensal das USFORAZORES com as alterações decorrentes de promoções, admissões, despedimentos e outras, nos termos do artigo 4.º;
- c) Reunir-se mensalmente com o COMUSFORAZORES, ou seus representantes, para apreciação e discussão de assuntos da área da sua responsabilidade;
- d) Convocar reuniões gerais de trabalhadores, nos termos do artigo 36.º;
- e) Pedir informações relativas aos trabalhadores respeitantes a assuntos relacionados com a actividade laboral;
- f) Divulgar junto dos trabalhadores informações relacionadas com a actividade laboral;
- g) Participar no processo de eleição da CRT, de acordo com o previsto na lei portuguesa aplicável;

h) Receber cópia de todos os processos disciplinares instaurados que possam determinar a suspensão sem pagamento ou o despedimento dos trabalhadores;

i) Representar de outras formas os legítimos interesses dos trabalhadores que representam junto das USFORAZORES, CBA4 e DST.

2 — O exercício dos direitos da CRT poderá ser suspenso quando as exigências de operações militares o justificarem.

3 — Serão submetidos à CRT para apreciação e parecer, antes da sua entrada em vigor, os seguintes documentos:

a) Propostas de regulamentos internos das USFORAZORES, em conformidade com o artigo 3.º;

b) Propostas das USFORAZORES sobre horários de trabalho irregulares e alterações dos horários de trabalho, em conformidade como artigo 38.º;

c) Propostas de alteração das normas utilizadas pelas USFORAZORES para fins de classificação de funções e métodos de promoção interna;

d) Propostas de alteração ao presente Regulamento, nos termos do artigo 91.º;

e) Propostas de alterações substanciais em assuntos respeitantes a condições de trabalho e de emprego, nomeadamente despedimentos colectivos.

4 — Com excepção do disposto no n.º 3, alínea b), supra, o parecer mencionado no número anterior deve ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da data da recepção do respectivo pedido por escrito. As respostas ao disposto no n.º 3, alínea b), serão dadas no prazo de 5 dias úteis. Estes prazos podem ser dilatados por mútuo acordo se a extensão e a complexidade do assunto o justificar.

5 — Caso o parecer não seja remetido nos prazos referidos no parágrafo anterior, considera-se ter sido dado cumprimento ao disposto no n.º 3 supra.

Artigo 35.º

Crédito de horas

1 — Os membros da comissão têm direito a vinte horas por mês para o exercício das actividades com ela relacionadas. Não haverá lugar à acumulação de créditos de horas de um mês para o outro. Sempre que justificado, as USFORAZORES concederão um crédito adicional de horas, até um máximo mensal de quarenta horas.

2 — Tendo presente as exigências administrativas e militares, os membros da comissão devem, antes de sair do posto de trabalho, avisar o seu superior da hora de saída, do seu destino, da hora previsível do regresso e de que a ausência se relaciona com as actividades da comissão.

3 — Sem prejuízo dos créditos concedidos nos termos do n.º 1, os membros da comissão deverão desempenhar as suas tarefas normais.

Artigo 36.º

Reuniões de trabalhadores (hora e local)

1 — A comissão pode convocar reuniões gerais de trabalhadores abrangidos pelas disposições deste Regulamento. Estas reuniões realizar-se-ão fora das horas normais de serviço e fora da área da BA4.

2 — A comissão pode convocar reuniões parciais de trabalhadores, fora das horas normais de serviço e das áreas de trabalho, desde que tais reuniões não prejudiquem o normal cumprimento dos deveres nem o normal cumprimento da missão das USFORAZORES.

Artigo 37.º

Eleições

1 — A comissão será eleita de dois em dois anos a partir de listas de candidatos propostos pelos trabalhadores permanentes e por meio de votação secreta baseada no princípio da representação proporcional.

2 — As listas de candidatos devem ser subscritas por um mínimo de 10% dos trabalhadores permanentes. Nenhum trabalhador poderá subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3 — As eleições serão convocadas com um mínimo de 15 dias de antecedência pela CRT ou por um mínimo de 10% dos trabalhadores permanentes. A realização das eleições será amplamente publicitada, com indicação específica da data, local e hora em que a votação terá lugar. Será enviado simultaneamente um exemplar da convocação das eleições aos USFORAZORES, CBA4 e DST.

4 — As eleições realizar-se-ão no local de trabalho e durante as horas de serviço.

5 — O direito de o trabalhador permanente eleger ou ser eleito não pode ser prejudicado por motivos de idade ou função.

6 — O regulamento eleitoral será elaborado pela CRT e será, depois de aprovado pelos USFORAZORES e CBA4, publicado em simultâneo com a convocação das eleições.

7 — As USFORAZORES não serão responsáveis por quaisquer despesas ocorridas por motivo das eleições.

Artigo 38.º

Horários de trabalho

- 1 — Os horários de trabalho estabelecidos pelas USFORAZORES, de acordo com as disposições aplicáveis, serão afixados em pontos bem visíveis em todos os locais de trabalho abrangidos por este Regulamento.
- 2 — Os horários de trabalho de trabalhadores com horário irregular ou a trabalhar por turnos, como definido nos artigos 45.º e 49.º, serão apresentados ao CBA4 para revisão e aprovação da DST.
- 3 — À CRT serão fornecidos exemplares de todas as alterações de horários de trabalho para revisão e parecer.

Artigo 39.º

Horário de trabalho para trabalhadores do sexo feminino

- 1 — Os trabalhadores do sexo feminino abrangidos por este Regulamento não poderão prestar trabalho antes das 7 horas ou depois das 20 horas, salvo em casos especiais apresentados ao CBA4 para revisão e aprovação da DST.
- 2 — As USFORAZORES dispensarão os trabalhadores do sexo feminino com responsabilidades familiares da prestação de trabalho suplementar, sempre que estes o solicitem. Esta dispensa não deverá resultar num tratamento menos favorável.

Artigo 40.º

Períodos de refeição

- 1 — O período de trabalho diário normal referido no artigo 11.º do Acordo Laboral será interrompido por um período de refeição de uma hora após quatro ou cinco horas consecutivas de trabalho.
- 2 — Em casos especiais e devidamente justificados, os pedidos para alterar os períodos de refeição devem ser submetidos ao CBA4 para revisão e aprovação da DST.
- 3 — Os períodos de refeição referidos no n.º 2 supra não serão superiores a duas horas nem inferiores a trinta minutos.
- 4 — Apenas aos trabalhadores de turnos serão concedidos períodos de refeição de trinta minutos. Nestes casos, o período de refeição é contado como tempo de trabalho.

Artigo 41.º

Dia de descanso semanal

- 1 — Os trabalhadores abrangidos pelas disposições deste Regulamento têm direito a um dia de descanso semanal, que será, em regra, ao domingo.
- 2 — Nas actividades que a lei permita realizarem-se aos domingos organizar-se-á um regime de dia de descanso em conformidade com o respectivo funcionamento.
- 3 — Se o trabalho for prestado em regime de turnos, estes devem ser estabelecidos de maneira que os trabalhadores gozem um dia de descanso em cada período de sete dias.
- 4 — As USFORAZORES estabelecerão o regime referido no número anterior de forma que o dia de descanso coincida periodicamente com o domingo, num mínimo de quatro vezes por ano.
- 5 — Os trabalhadores gozarão complementarmente um dia de descanso semanal, que precederá ou seguirá o dia de descanso definido no n.º 1 supra. Por mútuo acordo entre o empregador e o empregado, o dia de descanso complementar poderá ser dissociado do dia de descanso semanal.
- 6 — Os trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar gozarão, sempre que possível, o dia de descanso semanal nos mesmos dias.

Artigo 42.º

Trabalho no dia de descanso semanal

- 1 — Só será exigida prestação de trabalho no dia de descanso semanal ou complementar de qualquer trabalhador quando exista necessidade essencial de serviço, nomeadamente em casos de acidentes graves ou na iminência de graves danos e prejuízos.
- 2 — ADST deve ser notificada, no prazo de quarenta e oito horas, através do CBA4, das situações especificadas no n.º 1 supra.

Artigo 43.º

Trabalho suplementar

- 1 — Considera-se suplementar o trabalho, autorizado e aprovado, que seja prestado para além dos limites do período normal de trabalho diário e ou semanal, definidos no artigo 11.º do Acordo Laboral.
- 2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado pelas seguintes razões:
 - a) Quando as USFORAZORES tenham de fazer face a exigências de trabalho determinadas por razões especiais, de urgência ou de acréscimo de volume de trabalho; ou
 - b) Em casos de circunstâncias imprevisíveis e inevitáveis, incluindo intempéries e desastres naturais.
- 3 — Sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo seguinte, os trabalhadores podem ser dispensados de prestar trabalho suplementar sempre que apresentem justificação aceitável.

Artigo 44.º

Limites do trabalho suplementar

- 1 — Em regra, nenhum trabalhador pode prestar mais de duas horas diárias de trabalho suplementar, até um máximo de duzentas e vinte horas por ano.
- 2 — Nos dias de descanso obrigatório o trabalhador não pode prestar, a título de trabalho suplementar, mais do que o número de horas do período normal de trabalho.
- 3 — Estes limites podem ser excedidos:
 - a) Quando as necessidades de trabalho não possam ser satisfeitas de outra forma e as condições de trabalho locais não permitam outra solução;
 - b) Nos casos especificados no parágrafo 2, alínea b), do artigo anterior.
- 4 — Sempre que possível, nos casos especificados no n.º 3, alínea a), supra, o trabalho suplementar que exceda o limite indicado deve ser previamente autorizado pela DST, através do CBA4. Quando as circunstâncias não possibilitem autorização prévia, as USFORAZORES informarão a DST, através do CBA4, do trabalho suplementar realizado.
- 5 — Nos casos especificados no parágrafo 3, alínea b), as USFORAZORES registarão, com a antecedência possível, cada hora de trabalho suplementar num livro próprio com a indicação dos motivos.

Artigo 45.º

Trabalho por turnos

- 1 — Nas actividades em que haja necessidade da presença de pessoal durante vinte e quatro horas, ou naquelas em que, por razões especiais, aquela presença seja necessária todos os dias para além do período normal, podem ser organizados turnos.
- 2 — Sempre que possível, os turnos deverão ser organizados de acordo com os interesses e preferências dos trabalhadores.
- 3 — Nenhum turno pode exceder o limite do período normal de trabalho diário estabelecido no artigo 11.º do Acordo Laboral.
- 4 — As mudanças de turno só podem ser feitas depois do dia de descanso semanal do trabalhador.

Artigo 46.º

Dias de folga compensatórios

- 1 — O pessoal escalado para executar trabalho suplementar durante o seu dia de descanso semanal terá direito a um dia de folga remunerado num dos três dias seguintes.
- 2 — O pessoal escalado para executar trabalho suplementar durante o dia de descanso semanal complementar tem direito a metade de um dia remunerado quando o número de horas de trabalho acumulado equivaler a um dia completo de trabalho. O período deve ser gozado nos 30 dias que se seguem à acumulação correspondente ao dia de trabalho completo.
- 3 — Tem direito a um dia adicional de folga, que deve ser gozado nos 30 dias seguintes, o pessoal escalado para trabalhar nos seguintes feriados:
 - a) Dia de Ano Novo;
 - b) Dia de Portugal;
 - c) Dia do Trabalhador;
 - d) Segunda-feira do Espírito Santo;
 - e) Dia de Natal.

Artigo 47.º

Trabalho nocturno

- 1 — É considerado nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.
- 2 — A retribuição do trabalho nocturno terá um acréscimo de 25% em relação à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia, excepto para os trabalhadores dos turnos de dia (8-15 horas), que têm direito a um acréscimo de 50% em relação ao valor base da hora de trabalho.

Artigo 48.º

Trabalho suplementar e retribuição em dias feriados

- 1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com o acréscimo de 100% em relação ao valor base da hora de trabalho, estabelecido de acordo com o artigo 15.º
- 2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou complementar será remunerado com o acréscimo de 200% sobre a retribuição normal.
- 3 — O trabalho suplementar prestado em dia feriado será pago a uma taxa de 200% sobre a retribuição normal e somado à remuneração a que o trabalhador tem direito.
- 4 — O período normal de trabalho prestado em dia feriado será remunerado com o acréscimo de 200% sobre o valor base da hora de trabalho.

Artigo 49.º

Subsídio a bombeiros

- 1 — Os bombeiros têm direito a um subsídio quando completarem quarenta horas numa semana de trabalho.
- 2 — Os bombeiros têm um horário normal de dois períodos de vinte e quatro horas por semana.
- 3 — O subsídio será pago com o acréscimo de 50% sobre o valor base da hora de trabalho para o trabalho prestado entre quarenta e quarenta e quatro horas e de 75% para o número de horas que exceda as quarenta e quatro horas.

Artigo 50.º

Transporte

- 1 — Aos trabalhadores das USFORAZORES será facultado, nos dias de trabalho, transporte de ida e volta, a partir de percursos estabelecidos na área da sua residência, para a BA4.
- 2 — Por mútuo acordo, os trabalhadores podem receber uma compensação pecuniária em substituição do transporte em cada dia de trabalho.

Artigo 51.º

Feriados obrigatórios

São considerados feriados obrigatórios:

- 1) Dia de Ano Novo—1 de Janeiro;
- 2) Terça-feira de Carnaval — variável;
- 3) Dia da Liberdade —25 de Abril;
- 4) Sexta-Feira Santa — variável;
- 5) Dia do Trabalhador — 1 de Maio;
- 6) Corpo de Deus — variável;
- 7) Segunda-feira do Espírito Santo — variável;
- 8) Dia de Portugal — 10 de Junho;
- 9) Praia da Vitória — variável (feriado municipal);
- 10) Assunção —15 de Agosto;
- 11) Proclamação da República —5 de Outubro;
- 12) Todos os Santos — 1 de Novembro;
- 13) Restauração da Independência —1 de Dezembro;
- 14) Imaculada Conceição—8 de Dezembro;
- 15) Dia de Natal — 25 de Dezembro.

Artigo 52.º

Remuneração dos feriados

- 1 — Os trabalhadores receberão a remuneração correspondente a qualquer dos dias feriados referidos no artigo anterior quando os mesmos coincidam com um dia normal de trabalho.
- 2 — Quando o feriado não coincidir com um dia normal de trabalho, o trabalhador não tem direito a qualquer remuneração ou dia adicional de descanso.
- 3 — Nos casos em que o COMUSFORAZORES conceda qualquer feriado adicional para além dos previstos no artigo 51.º supra, os trabalhadores que gozarem o feriado adicional receberão a sua remuneração habitual; a concessão de tais feriados não vincula, porém, as USFORAZORES ao disposto no artigo 48.º

Artigo 53.º

Direito a licença/férias

- 1 — Todos os trabalhadores das USFORAZORES têm direito a acumular e a usar a licença para férias e para outras finalidades de carácter pessoal ou de emergência.
- 2 — O direito a licença para férias reporta-se ao trabalho prestado no ano anterior. Aquele direito vence-se em 1 de Janeiro, salvo se a prestação de trabalho se iniciou no 1.º semestre do ano civil. Neste caso, o trabalhador terá direito a um período de férias de 10 dias consecutivos após o termo do período experimental.
- 3 — O direito a licença é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, salvo quando expressamente autorizado no presente Regulamento, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Artigo 54.º

Marcação das férias

- 1 — O período de férias deve ser marcado por mútuo acordo entre as USFORAZORES e o trabalhador.
- 2 — Caso não haja acordo, as USFORAZORES organizarão o plano de férias após comunicação à CRT.

3 — No caso previsto no n.º 2 supra, as USFORAZORES só poderão estabelecer o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

4 — O plano definitivo de férias será concluído e afixado em todos os locais de trabalho até 15 de Abril de cada ano.

5 — Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar terão a faculdade de gozar simultaneamente o seu período anual de férias, salvo se for considerada a existência de necessidades prioritárias de serviço.

Artigo 55.º

Concessão de licença/férias

1 — A duração das férias anuais será a seguinte:

a) 16 dias úteis para os trabalhadores com contratos de carácter permanente com menos de dois anos de antiguidade em 1 de Janeiro do ano respectivo;

b) 24 dias úteis para os trabalhadores com contratos de carácter permanente com dois ou mais anos de antiguidade em 1 de Janeiro do ano respectivo;

c) 2 dias úteis por cada mês completo de serviço para trabalhadores com contrato a termo.

2 — Os trabalhadores podem gozar as suas férias na base diária; serão, no entanto, encorajados a gozar a maior parte da sua licença anual num único período.

3 — Para efeitos de cômputo do mês completo de serviço referido no n.º 1, alínea c), supra, serão contados todos os dias, seguidos ou interpolados, em que tenha havido prestação de trabalho.

Artigo 56.º

Acumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem.

2 — A título excepcional, por importantes razões pessoais ou familiares, podem os trabalhadores solicitar que o seu período de férias seja acumulado para ser gozado com o período do ano seguinte.

3 — O período máximo de férias que pode ser acumulado de um ano civil para outro será de 24 dias úteis. Os dias a que o trabalhador tenha ainda direito e que, no fim do ano civil, excedam 24 dias úteis devem ser gozados antes do fim desse ano ou considerar-se-ão perdidos.

Artigo 57.º

Remuneração de férias

1 — A remuneração devida durante o período de férias não pode ser inferior à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo. Esta remuneração não inclui refeições (em dinheiro ou em géneros), trabalho suplementar (não inclui o pagamento de prémio para bombeiros), subsídio de transporte ou trabalho nocturno irregular. A referida remuneração será paga antes do início do período de férias do trabalhador.

2 — Para além da remuneração referida no n.º 1 supra, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias equivalente a 100% daquela remuneração.

3 — O referido subsídio será pago anualmente, de uma só vez, no dia de pagamento anterior ao início das férias ou, no caso de o período de férias ser repartido, no dia de pagamento anterior ao início do maior segmento do período de férias. O subsídio não pode ser transferido para o ano seguinte. Assim, se o trabalhador não gozar o seu período de férias e o acumular com o do ano subsequente, receberá o subsídio de férias respeitante ao ano anterior no dia de pagamento relativo ao primeiro período de pagamento do ano civil.

Artigo 58.º

Doença durante as férias

1 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, estas serão interrompidas desde que às USFORAZORES seja dado conhecimento da doença. O resto do período de férias pode ser gozado depois de terminada a doença ou nos termos que forem acordados entre ambas as partes.

2 — A prova de doença no caso previsto no n.º 1 supra pode ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou por atestado médico.

Artigo 59.º

Adiamento ou interrupção de férias

1 — Quando, por razões imperiosas de serviço das USFORAZORES, um trabalhador tenha de adiar ou interromper o gozo da maior parte das suas férias, terá direito a ser indemnizado, mas apenas quando dessa interrupção ou adiamento resulte um prejuízo pecuniário directo para o trabalhador. Compete ao trabalhador determinar o quantitativo do prejuízo pecuniário directo e a indemnização limitar-se-á a esse quantitativo.

2 — Sempre que a maior parte do período de férias de qualquer trabalhador for interrompido pelas USFORAZORES, metade desse período deve ser gozado sem interrupção.

- 3 — Deverá haver nova marcação do período de férias sempre que o trabalhador, por motivo que não lhe seja imputável, esteja temporariamente impedido de iniciar ou reiniciar o gozo de férias já marcadas.
- 4 — As férias adiadas por qualquer motivo serão novamente marcadas para uma época aceitável tanto para as USFORAZORES como para o trabalhador. Caso as férias sejam marcadas de novo para o ano civil subsequente, não lhe serão aplicáveis as limitações do artigo 56.º

Artigo 60.º

Suspensão do direito a férias

- 1 — Nos casos em que, por emergência militar, a licença tiver de ser recusada, o período que exceda 24 dias pode ser gozado no ano seguinte.
- 2 — Noutras situações, se as USFORAZORES recusarem ao trabalhador o gozo da sua licença, nos termos previstos neste Regulamento, o trabalhador receberá três vezes a remuneração equivalente às férias negadas. Estas deverão ser gozadas durante o 1.º semestre do ano civil seguinte.

Artigo 61.º

Definição de falta

- 1 — Considera-se que um trabalhador falta quando não está presente nas horas normais de serviço.
- 2 — Quando um trabalhador está ausente por períodos inferiores ao seu período normal de trabalho diário, essas ausências serão somadas para cômputo dos períodos normais de trabalho diário em que esteve em falta.
- 3 — Nos casos em que os períodos normais de trabalho diário não tenham uniformidade horária, será considerado sempre, para efeito de determinação de período normal de trabalho diário completo, de acordo com o parágrafo anterior, o período de menor duração.
- 4 — Os trabalhadores com horários de trabalho variáveis perderão um período normal de trabalho diário sempre que não prestem serviço durante parte daquele período.

Artigo 62.º

Notificação das faltas

- 1 — Quando o trabalhador preveja que vai faltar por razões justificadas, notificará as USFORAZORES com a maior antecedência possível.
- 2 — Um trabalhador que não possa, por razões imprevisíveis e justificáveis, apresentar-se ao trabalho deverá avisar o seu superior imediato nas duas primeiras horas do dia de trabalho, excepto quando circunstâncias excepcionais o impeçam. A fim de possibilitar à sua secção a obtenção de um substituto, o trabalhador em turno de noite deve dar conhecimento da sua ausência por telefone ou qualquer outro meio rápido pelo menos duas horas antes do início do turno, excepto quando circunstâncias excepcionais o impeçam.
- 3 — Se um trabalhador estiver doente durante mais de 3 mas menos de 30 dias, deve apresentar, quando regressar ao trabalho, atestado médico ou declaração dos serviços médicos da segurança social com indicação do período em que esteve impedido de trabalhar por motivo de doença.
- 4 — Se um trabalhador não estiver em condições de retomar o serviço depois de 30 dias após o início da doença, o seu período de ausência pode ser prorrogado até um máximo de quatro anos, de acordo com o disposto no artigo 67.º, n.º 1. O trabalhador apresentará atestado médico ou declaração dos serviços médicos da segurança social no fim do primeiro período de 30 dias e de iguais períodos subsequentes. Os trabalhadores que não consigam regressar num prazo máximo de quatro anos serão despedidos, de acordo com o artigo 71.º, alínea c).
- 5 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

Artigo 63.º

Procedimentos relacionados com faltas injustificadas

- 1 — As faltas não justificadas de acordo com o artigo 64.º consideram-se injustificadas.
- 2 — As faltas injustificadas acarretam sempre a correspondente perda de remuneração. Os períodos correspondentes a faltas injustificadas são descontados para efeitos de antiguidade do trabalhador.
- 3 — Quando um trabalhador falta injustificadamente a qualquer período marcado de trabalho, o período de descanso ou os feriados imediatamente anteriores ou posteriores à ausência ficarão também sujeitos às disposições do número anterior.
- 4 — Quando um trabalhador se apresentar para iniciar ou retomar o serviço com atraso injustificado de mais de trinta minutos a menos de sessenta e um minutos, as USFORAZORES podem recusar-se a aceitá-lo ao serviço durante todo ou parte do período normal de trabalho.

Artigo 64.º

Faltas justificadas

- 1 — Os trabalhadores têm direito às seguintes faltas justificadas, sem diminuição das férias, do salário ou de outros benefícios:

- a) Casamento: 11 dias úteis consecutivos;
 - b) Morte de cônjuge, pai, mãe, sogro ou sogra, filho, filha, padrasto, madrasta, enteado ou enteada: 5 dias de calendário consecutivos;
 - c) Morte de avós, netos, irmão, irmã, cunhado ou cunhada: 2 dias de calendário consecutivos;
 - d) Nascimento de filho: 2 dias de calendário consecutivos;
 - e) Doação de sangue: até quatro horas; este período pode ir até 1 dia completo quando circunstâncias especiais o justificarem;
 - f) Funções de jurado ou quando o trabalhador for convocado para depor em tribunal como testemunha;
 - g) Provas de exame em estabelecimento de ensino;
 - h) Quando seja essencial a prestação de assistência a membros do seu agregado familiar imediato: até 3 dias consecutivos;
 - i) Candidatos a eleições para cargos públicos: o número de dias legalmente estabelecido para cada caso, quando justificados;
 - j) Outras faltas que venham a ser consideradas nos regulamentos das USFORAZORES.
- 2 — As seguintes faltas justificadas serão descontadas nas férias ou consideram-se licença sem vencimento:
- a) Quando um trabalhador não possa trabalhar por razões que não lhe sejam imputáveis, tais como doença ou acidente;
 - b) Faltas relacionadas com motivos judiciais que não as referidas no n.º 1 supra;
 - c) Outras faltas que venham a ser consideradas nos regulamentos internos das USFORAZORES.
- 3 — Sempre que um trabalhador se encontre em ausência forçada, em conformidade com o disposto no n.º 2, alínea b), supra durante mais de um mês, ser-lhe-ão aplicadas as disposições contidas nos artigos 67.º e seguintes.
- 4 — Os trabalhadores terão de provar ao seu superior hierárquico a veracidade dos factos que motivaram tais faltas.

Artigo 65.º

Licença sem vencimento

- 1 — As USFORAZORES podem, a pedido do trabalhador, conceder licença sem vencimento que não exceda um ano. Se circunstâncias especiais o justificarem, este período pode ser, a pedido do trabalhador, prolongado pelas USFORAZORES.
- 2 — O período de licença sem vencimento conta-se para efeitos de antiguidade mas não para efeitos de obtenção do direito a férias.
- 3 — Durante o referido período cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que os mesmos pressupõem efectiva prestação de trabalho.

Artigo 66.º

Direito à reocupação do posto de trabalho

O trabalhador em situação de licença sem vencimento, nos termos do artigo anterior, tem direito a reocupar o seu posto de trabalho. Se ao trabalhador tiver sido concedida uma prorrogação da sua licença, o direito à reocupação também será prorrogado pelo mesmo período de tempo.

Artigo 67.º

Interrupção por impedimento forçado por parte do trabalhador

- 1 — Quando for prevista a ausência de um trabalhador por um período superior a 30 dias de calendário por motivos que não lhe sejam imputáveis, tais como doença ou acidente, o contrato de trabalho fica suspenso e, bem assim, os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que os mesmos pressupõem prestação efectiva de trabalho. Um trabalhador em regime permanente deve ser notificado, por escrito, antes da suspensão do contrato de trabalho, do seguinte:
- a) Que, a partir do momento da suspensão do contrato, o lugar fica reservado até ao momento em que o trabalhador possa reocupá-lo;
 - b) Que, se o trabalhador se restabelecer, pode reocupar o seu lugar mediante apresentação de certificado passado pelo médico da segurança social a atestar a sua capacidade para o desempenho das funções respectivas;
 - c) Que, ao tornar-se certo que o trabalhador não pode regressar ao trabalho, cessa a obrigação de reserva do lugar.
- 2 — Quando for sabido que um trabalhador terá de prestar serviço militar nas Forças Armadas Portuguesas, serviço cívico ou eleição ou nomeação para cargo político, o contrato de trabalho fica suspenso e, bem assim, os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que os mesmos pressupõem prestação efectiva de trabalho. O trabalhador em regime permanente deve ser informado, por escrito, de que o seu posto de trabalho fica reservado por período igual ao da prestação do seu serviço militar obrigatório, duração do serviço cívico ou exercício correspondente aos cargos atrás previstos e que

terá direito a reocupá-lo ou a ser colocado em posto de trabalho equivalente do mesmo nível de qualificação.

3 — Se o seu contrato for temporário, a sua interrupção não exclui a sua caducidade nos termos nele previstos.

4 — As disposições que garantem o direito à reocupação do posto de trabalho não se aplicam a trabalhadores em regime de trabalho à hora ou a trabalhadores que sejam dispensados durante o período experimental.

Artigo 68.º

Regresso do trabalhador

1 — Quando o trabalhador doente, nos termos do artigo anterior, regressar ao trabalho, será colocado no seu anterior posto de trabalho ou em lugar equivalente do mesmo nível de qualificação. O regresso ao serviço deve ser efectivo no prazo de 15 dias depois de as USFORAZORES receberem o aviso da disponibilidade do trabalhador.

2 — Quando o trabalhador tenha terminado o serviço militar, o serviço cívico ou o desempenho de cargos políticos e deseje regressar ao posto de trabalho a que tem direito, nos termos do artigo anterior, deve notificar, por escrito, o CPF no prazo de 15 dias de calendário após o termo das situações atrás referidas. A inobservância deste prazo fará que o trabalhador perca o direito de reocupar o posto de trabalho e a obrigação de reserva do posto de trabalho caducará. Após a notificação feita pelo trabalhador, as USFORAZORES têm 15 dias para proceder à sua reintegração.

3 — Os períodos de ausência referidos nos parágrafos 1 e 2 supra contar-se-ão para efeitos de antiguidade.

Artigo 69.º

Direitos dos trabalhadores do sexo feminino

1 — Os trabalhadores do sexo feminino gozam dos seguintes direitos, sem perda de retribuição:

a) Ser dispensados do desempenho de tarefas medicamente desaconselhadas à sua gravidez, durante a gravidez e até três meses após o parto;

b) Não comparecer ao trabalho durante 90 dias no período de maternidade, sem redução do tempo de férias ou de antiguidade. 60 daqueles dias devem ser gozados imediatamente após o parto e os outros 30 podem, no todo ou em parte, ser gozados antes ou depois do parto.

2 — Se o recém-nascido for hospitalizado após o parto, a licença por maternidade pode ser interrompida durante a permanência daquele no hospital. A licença será reiniciada após a alta e durará até ao fim do período de licença previsto.

3 — No caso de interrupção de gravidez ou de nascimento sem vida, o período de licença por maternidade não excederá 30 dias.

4 — O direito à licença por maternidade extingue-se no caso de ocorrer a morte do recém-nascido, sendo, no entanto, concedido um período de descanso de 30 dias.

5 — Caso a trabalhadora não possa regressar ao trabalho após o decurso do período referido no n.º 1, alínea b), supra, a prorrogação do mesmo pode ter lugar nos termos do disposto no artigo 67.º

6 — A requerimento da trabalhadora, devidamente acompanhado de atestado médico comprovativo, poderão ser concedidos dois períodos diários, que não excedam uma hora cada um, para efeitos de amamentação do recém-nascido. Esta concessão não poderá prolongar-se para além do período de um ano a contar da data do nascimento.

Artigo 70.º

Cessação do contrato de trabalho

A cessação do contrato de trabalho será feita de acordo com o artigo 13.º do Acordo Laboral.

Artigo 71.º

Cessação do contrato de trabalho por caducidade

O contrato de trabalho de qualquer trabalhador das USFORAZORES caducará nas seguintes circunstâncias:

a) Quando expirar o prazo previsto no contrato de trabalho;

b) Com a reforma do trabalhador por velhice ou incapacidade;

c) Verificando-se a impossibilidade superveniente absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho.

Artigo 72.º

Cessação do contrato de trabalho por limite de idade ou incapacidade

1 — O sistema português de segurança social facultará ao CPF os nomes dos trabalhadores das USFORAZORES que se encontram a receber pensões de reforma.

2 — O contrato de trabalho do trabalhador cessa quando:

- a) Após conhecimento pela segurança social de que o trabalhador está a receber benefícios da segurança social, as USFORAZORES têm 30 dias de calendário para notificar o trabalhador de que o seu contrato irá cessar. Se não for dado cumprimento ao anteriormente disposto, o trabalhador será contratado por um prazo de seis meses eventualmente renovável do mesmo modo. Quando as USFORAZORES pretenderem cessar o contrato, deverão avisar o trabalhador com, pelo menos, 60 dias de calendário de antecedência relativamente ao fim do prazo. Se o trabalhador desejar cessar o contrato, deverá avisar as USFORAZORES com 15 dias de antecedência relativamente ao fim do prazo contratual;
- b) Um trabalhador a receber pensão da segurança social pode, por mútuo acordo, ser contratado por um período de seis meses. A cessação deste contrato será efectuada de acordo com o subparágrafo 2, a), supra. Atingindo a idade de 70 anos, o trabalhador pode ver cessado o seu contrato de trabalho. No entanto, um contrato temporário pode ser considerado, de acordo com o previsto no subparágrafo 2, a), supra;
- c) O trabalhador for considerado permanentemente incapacitado para continuar a exercer a sua actividade profissional pelo CPPSS.

Artigo 73.º

Cessação por mútuo acordo

- 1 — As USFORAZORES e o trabalhador podem acordar a cessação do contrato de trabalho nos termos previstos nos parágrafos seguintes.
- 2 — O acordo para cessação do contrato de trabalho deve consistir num documento assinado por ambas as partes, devendo cada uma delas manter uma cópia.
- 3 — O documento deve mencionar expressamente a data em que o acordo foi assinado e a data de produção de efeitos.
- 4 — No mesmo documento as partes podem acordar outras condições desde que não violem a lei portuguesa.

Artigo 74.º

Cessação com justa causa promovida pelas USFORAZORES

- 1 — O comportamento grave do trabalhador e as suas consequências tornam imediata e praticamente impossível a sua permanência no trabalho e constituem justa causa para despedimento.
- 2 — A listagem de comportamentos mencionados neste parágrafo é apresentada como exemplo e não é exaustiva. Estes comportamentos constituem motivo para despedimento com justa causa:
- a) Desobediência ilegítima a ordens dadas por superiores hierárquicos responsáveis;
 - b) Violação de direitos e garantias dos trabalhadores das USFORAZORES;
 - c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores das USFORAZORES;
 - d) Desinteresse repetido pelo cumprimento diligente das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou do posto de trabalho que lhe esteja confiado;
 - e) Comportamento negligente que lese interesses patrimoniais sérios das USFORAZORES;
 - f) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou graves riscos para as USFORAZORES ou, independentemente de qualquer prejuízo grave ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
 - g) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
 - h) Prática de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei no âmbito da sua actividade profissional;
 - i) Crimes contra a liberdade das pessoas tidas em vista na alínea anterior;
 - j) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos executórios;
 - k) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
 - l) Falsas declarações ao empregador, incluindo as relativas à justificação de faltas;
 - m) Comportamento que conduza à perda de confiança no trabalhador.

Artigo 75.º

Cessação do contrato de trabalho durante o período experimental

Durante o período experimental referido no artigo 32.º supra, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho, sem aviso prévio nem invocação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização.

Artigo 76.º

Redução de postos de trabalho e despedimento colectivo

- 1 — Será formalmente comunicada ao CBA4 qualquer intenção das USFORAZORES de dispensar trabalhadores, seja por despedimento, mudança de posto de trabalho ou baixa de categoria, em resultado de falta de fundos, falta de trabalho, reorganização ou alterações à missão.
- 2 — A comunicação formal indicará o motivo da redução de postos de trabalho e a identificação dos postos de trabalho afectados nos vários departamentos. O CBA4 consultará a DST e tem 30 dias de

calendário para remeter quaisquer comentários ao COMUSFORAZORES. Na data do envio da comunicação formal ao CBA4 será igualmente enviada cópia à CRT, para obtenção de parecer.

3 — O CPF utilizará os seguintes critérios para identificação dos trabalhadores afectados:

a) Área competitiva: todos os trabalhadores das USFORAZORES concorrem aos postos de trabalho a manter;

b) Níveis competitivos: os nomes dos trabalhadores serão agrupados de acordo com os níveis competitivos definidos como todos os postos de trabalho nas áreas competitivas que sejam similares em tipo e nível de qualificação e entre os quais possa haver uma rápida mudança sem uma interrupção indevida do desempenho profissional;

c) Menor tempo de serviço: os trabalhadores serão ordenados nas áreas profissionais competitivas pelo tempo de serviço. Qualquer trabalhador identificado tem direito a ser colocado em posto de trabalho vago para o qual possua qualificação. Se não existir vaga, o trabalhador identificado tem o direito de reocupar o seu anterior posto de trabalho ou outro de igual área profissional competitiva, a menos que o trabalhador que detenha esse posto de trabalho tenha maior tempo de serviço.

4 — Em seguida, será remetida comunicação a cada um dos trabalhadores afectados com pelo menos 30 dias de antecedência da data do despedimento. A comunicação conterá informação especificada no Portuguese Civilian Personnel Regulation, Lajes Field Regulation 40-1. Se as USFORAZORES não respeitarem o prazo previsto deverão pagar ao trabalhador os salários correspondentes ao período de aviso prévio em falta, a menos que as partes acordem mutuamente na antecipação da data do despedimento.

5 — Durante o período de aviso prévio tem o trabalhador direito a um crédito de sessenta e quatro horas remuneradas para procurar emprego alternativo. Este crédito pode ser dividido, mediante opção do trabalhador sujeita à aprovação do seu superior hierárquico com base nas exigências da missão, por alguns ou todos os dias de uma semana.

6 — Os trabalhadores que desejarem recorrer da decisão de despedimento deverão fazê-lo de acordo com o procedimento previsto no artigo 86.º deste Regulamento e no artigo 15.º do Acordo Laboral.

7 — As possíveis soluções para um despedimento ilícito são as previstas no artigo 85.º

8 — Aos trabalhadores que sofrerem baixa de categoria será garantida a remuneração nos termos do artigo 9.º deste Regulamento.

Artigo 77.º

Efeitos da cessação do contrato

1 — Cessando o contrato de trabalho, as USFORAZORES pagarão ao trabalhador a remuneração equivalente ao período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado durante o ano de cessação. O mesmo critério é aplicado à remuneração devida pelo subsídio de férias.

2 — Se o contrato de trabalho cessar antes de gozado o período de férias vencido no início daquele ano, o trabalhador terá direito a receber a remuneração equivalente àquele período. O mesmo critério é aplicado à remuneração devida pelo subsídio de férias.

3 — O período de férias referido nos n.ºs 1 e 2 supra contará, se não gozado, para efeitos de antiguidade.

Artigo 78.º

Efeitos da interrupção do contrato de trabalho (devido a ausências prolongadas)

1 — Se o trabalhador não puder gozar, no todo ou em parte, as férias a que tenha direito durante o ano em que o contrato de trabalho seja interrompido devido a impedimento forçado, nos termos do artigo 67.º, terá direito a receber a remuneração equivalente ao período de férias não gozado e o respectivo subsídio.

2 — Terminado o impedimento forçado, o trabalhador tem direito, depois de três meses de serviço efectivo, a um período de férias e ao respectivo subsídio a que teria direito em 1 de Janeiro desse ano, como se estivesse em actividade de funções.

3 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados desde o dia de regresso ao trabalho, no fim do seu período de ausência forçada, até ao fim do ano civil em que a ausência se tenha verificado serão gozados durante os três primeiros meses do ano subsequente.

Artigo 79.º

Poder disciplinar

As USFORAZORES têm poder disciplinar sobre os trabalhadores portugueses ao seu serviço.

Artigo 80.º

Sanções disciplinares

1 — Sem prejuízo dos direitos e garantias dos trabalhadores, as USFORAZORES podem aplicar as seguintes sanções disciplinares:

a) Advertência;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão com perda de remuneração;

d) Despedimento.

2 — Uma sanção disciplinar deve ser proporcional ao grau de gravidade da ofensa e da culpa do infractor. Não pode ser aplicada mais de uma sanção disciplinar pela mesma infracção.

3 — A sanção disciplinar deve ser aplicada nos 60 dias subsequentes à data em que as USFORAZORES ou o supervisor imediato com autoridade disciplinar tomaram conhecimento da infracção. No entanto, quando forem necessárias investigações formais, o período de tempo é prorrogado por mais 45 dias após conclusão das investigações finais.

4 — As disposições do parágrafo anterior não excluem o direito de as USFORAZORES reclamarem eventuais indemnizações ou de intentarem outros procedimentos legais adequados.

5 — A perda de vencimento em resultado de sanção disciplinar prevista no parágrafo 1, alínea c), supra não reverterá para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social. Contudo, as USFORAZORES e o trabalhador farão os respectivos descontos para a segurança social após o pagamento referente ao período de suspensão.

Artigo 81.º

Limites das sanções

A suspensão do serviço com perda de remuneração não excederá, em regra, 12 dias por cada infracção nem, em cada ano cívil, um total de 30 dias. Estes limites podem, no entanto, ser elevados para o dobro quando tal se justifique pelas circunstâncias especiais do posto de trabalho.

Artigo 82.º

Faltas disciplinares graves

Constituem faltas disciplinares graves:

- a) Faltas injustificadas durante três dias seguidos ou seis dias interpolados durante um período de um ano;
- b) Faltas injustificadas com alegações de justificação comprovadas falsas.

Artigo 83.º

Processo disciplinar

1 — A aplicação de sanções disciplinares referidas no artigo 80.º, n.º 1, alíneas b) e c), rege-se pelas seguintes regras processuais:

- a) O processo disciplinar inicia-se com uma carta de proposta de acção disciplinar dirigida ao trabalhador, que conterá a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados e com a indicação e fundamentação da sanção que se pretenda aplicar;
- b) O trabalhador pode responder, por escrito, às acusações num prazo de cinco dias úteis;
- c) Na resposta, o trabalhador pode indicar testemunhas para cada uma das acusações feitas na carta;
- d) Quando solicitado pelo trabalhador, será enviada uma cópia da referida carta à CRT, que dispõe de dois dias para responder;
- e) Não poderá ser aplicada uma sanção disciplinar final enquanto não tiverem sido cumpridos os prazos para as respostas, tanto do trabalhador como da CRT.

2 — A aplicação das sanções disciplinares referidas no artigo 80.º, n.º 1, alínea d), rege-se pelas seguintes regras processuais:

- a) As USFORAZORES comunicarão, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido em infracção a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis;
- b) Na mesma data será remetida à CRT cópia daquela comunicação e da nota de culpa;
- c) O trabalhador dispõe de cinco dias úteis para consultar o processo e responder, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade;
- d) As USFORAZORES procederão às diligências probatórias solicitadas pelo trabalhador, a menos que as considere dilatórias ou impertinentes. Neste caso deve alegá-lo fundamentadamente por escrito;
- e) As USFORAZORES não são obrigadas a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito naquela comunicação nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a sua comparência para o efeito;
- f) Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado por cópia integral à CRT, que pode, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado;
- g) Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres anexos à defesa, por escrito, do trabalhador. Na decisão devem ter-se em atenção também quaisquer factos que atenuem ou dirimam a responsabilidade;
- h) Decorridos os prazos referidos nos números anteriores, as USFORAZORES dispõem de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito;
- i) A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à CRT;

j) A comunicação da nota de culpa ao trabalhador suspende o decurso do prazo estabelecido no artigo 80.º, n.º 3.

3 — O trabalhador pode ser suspenso preventivamente até 10 dias, sem perda de retribuição, quando:

- a) As USFORAZORES tenham perdido a confiança no trabalhador; ou
- b) O trabalhador adoptar posturas de ameaça física.

4 — Com a notificação inerente à comunicação referida no n.º 2, alínea a), as USFORAZORES podem suspender preventivamente o trabalhador sem perda de remuneração.

5 — A suspensão de um trabalhador que seja membro da CRT não o impede de ter acesso a áreas e actividades que compreendam o exercício normal das suas funções na CRT, excepto quando suspenso nos termos do n.º 3, alínea b).

Artigo 84.º

Ilicitude do despedimento

1 — O despedimento de um trabalhador é considerado ilícito:

- a) Quando os procedimentos administrativos previstos no artigo 83.º não tiverem sido observados;
- b) Quando fundamentado por razões políticas, ideológicas ou religiosas;
- c) Quando for declarada improcedente a justa causa invocada.

2 — A revisão judicial será possível depois de esgotados os recursos administrativos previstos no Acordo Laboral.

3 — Compete à entidade patronal apresentar e provar apenas os factos invocados na decisão do caso.

4 — Para a apreciação da justa causa deve atender-se ao grau de lesão dos interesses das USFORAZORES, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

5 — Deve ser dada prioridade à determinação da ilicitude do despedimento de um membro da CRT.

Artigo 85.º

Possíveis soluções para o despedimento ilícito

1 — Se qualquer dos níveis de resolução de conflitos previstos no artigo 15.º do Acordo Laboral considerar ilícito o despedimento de um trabalhador, as seguintes soluções serão possíveis:

a) Se for arbitrada uma indemnização, ela será calculada conforme o previsto no artigo 13.º, n.º 4, do Acordo Laboral;

b) Se forem arbitrados pagamentos retroactivos, o seu valor não poderá exceder o montante que o trabalhador deixou de auferir desde o dia do despedimento até à decisão, a que será descontado qualquer rendimento de trabalho em actividade iniciada posteriormente ao despedimento.

2 — Se qualquer dos níveis de resolução de conflitos previstos no artigo 15.º do Acordo Laboral considerar ilícito o despedimento de um trabalhador contratado a termo, as seguintes soluções serão possíveis:

a) Pagamento de importância não superior às retribuições que teria auferido desde a data do despedimento até ao termo do contrato, no caso de o contrato ser a termo certo; ou

b) No caso dos contratos a termo incerto, o pagamento de importância não superior às retribuições que teria auferido desde a data do despedimento até ao final do projecto, ou até à data do regresso do trabalhador substituído, ou até à data da decisão final, qualquer que venha a ocorrer primeiro;

c) Será deduzida ao montante que venha a receber a quantia total que o trabalhador ganhou em trabalhos iniciados depois do contrato terminado como previsto nas alíneas a) e b) supra.

3 — As soluções previstas nos números anteriores não são as únicas possíveis. Qualquer outra solução poderá ser encontrada por qualquer dos níveis de resolução de conflitos.

Artigo 86.º

Processo de queixa

1 — Os trabalhadores têm o direito de apresentar queixas orais ou escritas ao seu superior hierárquico no prazo de 30 dias a contar de qualquer facto ou ocorrência ou em qualquer momento nos casos de ocorrência continuada.

2 — O superior hierárquico tem sete dias de calendário para responder à queixa do trabalhador. No caso de a resposta não satisfazer o conteúdo da queixa, o trabalhador tem sete dias de calendário a contar da data de recepção da resposta do seu superior hierárquico para apresentar queixa formal escrita ao comandante de departamento ou ao nível de comando imediatamente superior na cadeia hierárquica, quando a decisão inicial tiver sido tomada pelo comandante de departamento.

3 — As queixas formuladas por escrito, ao comandante de departamento devem declarar o motivo que lhes deu origem, a solução pretendida e outros factos ou informações julgados pertinentes.

4 — Após a recepção de queixa formulada por escrito, o comandante de departamento deverá apreciá-la e apresentar a sua decisão por escrito no prazo de 14 dias de calendário. O comandante de departamento poderá nomear um funcionário para efectuar a análise substantiva ou processual da queixa. Neste caso, o período de tempo para tomada de decisão será alargado em sete dias de calendário.

- 5 — Se o trabalhador não ficar satisfeito com a decisão do comandante de departamento, poderá apresentar queixa por escrito ao primeiro nível de resolução de conflitos no prazo de sete dias de calendário a contar da recepção da decisão do comandante de departamento. Neste caso a queixa, por escrito, deve ser apresentada em simultâneo ao COMUSFORAZORES e ao CBA4.
- 6 — O comandante das USFORAZORES consultará o comandante da BA4 relativamente ao conteúdo da queixa. O primeiro nível de decisão tomará uma decisão ou emitirá o parecer de ambas as partes no prazo de 21 dias de calendário, excepto se motivos justificados aconselharem o alargamento deste prazo.
- 7 — Se o trabalhador não ficar satisfeito com a decisão do primeiro nível, poderá apresentar queixa à comissão laboral no prazo de 14 dias de calendário a contar da recepção da notificação efectuada pelo comandante das USFORAZORES.
- 8 — Se o trabalhador não ficar satisfeito com a decisão da comissão laboral, poderá apresentar queixa à Comissão Bilateral Permanente no prazo de 14 dias de calendário a contar da recepção da notificação efectuada pela comissão laboral.
- 9 — Se o trabalhador não ficar satisfeito com a decisão da Comissão Bilateral Permanente, poderá interpor acção no tribunal competente (definido no artigo 17.º do Acordo Laboral) no prazo de 60 dias de calendário a contar da recepção da notificação efectuada pela Comissão Bilateral Permanente.
- 10 — Dada a delicadeza dos assuntos envolvidos, devem todos os intervenientes dos vários níveis de decisão actuar com celeridade por forma a permitir a execução oportuna das decisões tomadas.

Artigo 87.º

Suspensão dos prazos judiciais

- 1 — A apreciação de reclamações, de acordo com o artigo 16.º do Acordo Laboral, suspende a contagem dos prazos judiciais nos processos interpostos pelos trabalhadores contra as USFORAZORES.
- 2 — O trabalhador deve exercer o seu direito de interpor acção judicial no prazo de 60 dias contados a partir da data de recepção da decisão da Comissão Bilateral Permanente.

Artigo 88.º

Oficial de segurança

As USFORAZORES designarão uma pessoa para actuar como responsável pelos assuntos de saúde e segurança. A designação do seu cargo será «encarregado de segurança».

Artigo 89.º

Acidentes mortais

Se qualquer trabalhador português das USFORAZORES sofrer um acidente mortal no serviço, a remoção do corpo não poderá fazer-se sem a presença e a autorização das autoridades portuguesas competentes.

Artigo 90.º

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

São aplicáveis aos trabalhadores portugueses ao serviço das USFORAZORES as normas contidas na legislação portuguesa sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Artigo 91.º

Validade

As alterações a este Regulamento efectuar-se-ão de acordo com o artigo 1.º do Acordo Laboral. Este Regulamento manter-se-á em vigor até à sua substituição. Concluído, em duplicado, em 12 de Fevereiro de 1997, nas línguas portuguesa e inglesa, sendo os dois textos igualmente válidos.
Pela República Portuguesa: *Pedroso de Almeida*.
Pelos Estados Unidos da América: *Bobbie Kelly*.

