

Acordo de Empresa celebrado entre a GESBA - Empresa de Gestão do Setor da Banana, Lda. (GESBA), o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (SINTAP), o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira (STRAMM) e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública da Região Autónoma da Madeira (STFP-RAM) .

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

SECÇÃO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

(Âmbito geográfico e pessoal)

Cláusula 2.^a

(Vigência, denúncia e revisão)

SECÇÃO II

Relação entre outorgantes

Cláusula 3.^a

(Boa-fé)

Cláusula 4.^a

(Interpretação e integração do acordo)

Cláusula 5.^a

(Conflitos relativos às relações individuais de trabalho)

CAPÍTULO II

Admissão, enquadramento profissional e exercício de funções

SECÇÃO I

Admissão

Cláusula 6.^a

(Condições gerais de admissão)

Cláusula 7.^a

(Contrato de Trabalho)

Cláusula 8.ª

(Condições especiais de admissão)

Secção II**Enquadramento profissional e funções****Subsecção I****Objeto e Princípios gerais****Cláusula 9.ª**

(Objeto)

Cláusula 10.ª

(Princípios e conceitos gerais)

Subsecção II**Estrutura da classificação profissional****Clausula 11.ª**

(Estrutura adotada)

Clausula 12.ª**Classificação Profissional****Clausula 13.ª**

(Graduação Funcional)

Subsecção III**Enquadramento Funcional****Cláusula 14.ª**

(Descrição do conteúdo Funcional)

Subsecção IV**Cargos ou funções em comissão de serviços****Cláusula 15.ª**

(Exercício de funções em comissão de serviço)

Clausula 16.^a

(Funções de assessoria e secretariado à administração, gestão ou cargo equivalente)

Cláusula 17.^a

(Cargo de direção superior e cargos de direção intermédia)

Cláusula 18.^a

(Funções de supervisão e coordenação)

Subsecção V

Alteração do Enquadramento Profissional

Cláusula 19.^a

(Exercício de funções de categoria diversa da contratada)

Cláusula 20.^a

(Alteração de categoria por acordo)

Secção II

Reenquadramento funcional

Clausula 21.^a

(Transição profissional)

Secção III

Período Experimental e Antiguidade

Cláusula 22.^a

(Duração do período experimental)

Cláusula 23.^a

(Determinação da antiguidade)

Secção IV

Trabalho a tempo parcial e trabalho a termo

Cláusula 24.^a

(Trabalho a tempo parcial)

Cláusula 25.^a**(Contrato de trabalho a termo)****Seção V****Registo Biográfico****Cláusula 26.^a****(Processo individual)****CAPÍTULO III****Direitos, deveres e garantias****SECÇÃO I****Garantias Gerais****Cláusula 27.^a****(Garantias dos trabalhadores e deveres da GESBA)****Cláusula 28.^a****(Deveres dos trabalhadores)****SECÇÃO II****Atividade sindical****Cláusula 29.^a****(Exercício da atividade sindical)****Cláusula 30.^a****(Quotização sindical)****CAPÍTULO IV****Prestação de trabalho****SECÇÃO I****Modo de prestação de trabalho****Cláusula 31.^a****(Princípios gerais)**

Cláusula 32.^a

(Competência na organização do trabalho)

SECÇÃO II

Local de trabalho

Cláusula 33.^a

(Conceito de local de trabalho)

Cláusula 34.^a

(Transferência do trabalhador para outro local de trabalho)

SECÇÃO III

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 35.^a

(Período normal de trabalho)

Cláusula 36.^a

(Intervalo de descanso)

Cláusula 37.^a

(Registo de tempos de trabalho e registo biométrico)

Cláusula 38.^a

(Adaptabilidade)

Cláusula 39.^a

(Descanso semanal)

Cláusula 40.^a

(Horário de trabalho)

Cláusula 41.^a

(Modalidades de horários de trabalho)

Cláusula 42.^a

(Horário Rígido)

Cláusula 43.^a**(Horário flexível)****Clausula 44.^a****(Horário específico/especial)****Cláusula 45.^a****(Horário desfasado)****Cláusula 46.^a****(Jornada contínua)****Cláusula 47.^a****(Isenção de horário de trabalho)****Cláusula 48.^a****(Trabalho noturno)****Cláusula 49.^a****(Trabalho suplementar)****Cláusula 50.^a****(Prestação de trabalho em dia feriado)****CAPÍTULO V****Feridos, dispensas e férias****Cláusula 51.^a****(Feridos)****Cláusula 52.^a****(Dispensa)****Cláusula 53.^a****(Duração do período de férias)****Cláusula 54.^a****(Férias seguidas ou interpoladas)**

CAPÍTULO VI

Retribuição e outras prestações pecuniárias e não pecuniárias

Secção I

Objeto e conceitos

Cláusula 55.^a

(Objeto)

Cláusula 56.^a

(Conceitos)

SECCÃO II

Remuneração e outras prestações pecuniárias

Clausula 57.^o

(Sistema remuneratório)

Clausula 58.^o

(Subsídio de férias)

Cláusula 59.^a

(Subsídio de Natal)

Cláusula 60.^a

(Retribuição de trabalho suplementar)

Cláusula 61.^a

(Abono para falhas)

Cláusula 62.^a

(Subsídio de refeição)

Cláusula 63.^a

(Subsídio de isenção de horário de trabalho)

Cláusula 64.^a

(Despesas em deslocações)

Cláusula 65.º**(Subsídio de Penosidade)****Cláusula 66.ª****(Subsídio de Insularidade)****Cláusula 67.ª****(Suplemento Remuneratório Coletivo de Desempenho)****Cláusula 68.º****(Despesas de representação)****Cláusula 69.ª****(Complemento do subsídio de doença)****SECÇÃO III****Alteração do posicionamento remuneratório****Cláusula 70.ª****(Alteração do posicionamento remuneratório)****Clausula 71.ª****(Requisitos)****CAPÍTULO VII****Avaliação de desempenho****Cláusula 72.ª****(Sujeição a avaliação de desempenho)****Cláusula 73.º****(Regime da avaliação de desempenho)****Cláusula 74.ª****(Efeitos)**

CAPÍTULO VIII

Sanções e regime disciplinar

Cláusula 75.^a

(Procedimento disciplinar)

CAPÍTULO IX

Saúde e segurança no trabalho

Cláusula 76.^a

(Princípios gerais e conceitos)

Cláusula 77.^a

(Deveres do empregador)

Cláusula 78.^a

(Deveres dos trabalhadores)

Cláusula 79.^a

(Direito de informação)

Cláusula 80.^a

(Direito de formação)

Cláusula 81.^a

(Equipamento individual)

Cláusula 82.^a

(Direito de representação)

Cláusula 83.^a

(Representantes dos trabalhadores)

Cláusula 84.^a

(Processo eleitoral)

Cláusula 85.^a

(Crédito de horas)

Cláusula 86.^a**(Medicina do trabalho)****Cláusula 87.^a****(Locais para refeição)****Cláusula 88.^a****(Vestiários, lavabos e balneários)****Cláusula 89.^a****(Primeiros socorros)****Cláusula 90.^a****(Consumo abusivo de álcool ou drogas)****CAPÍTULO X****Formação profissional****Cláusula 91.^a****(Formação profissional)****Cláusula 92.^a****(Formação contínua)****Cláusula 93.^a****(Planos de formação)****CAPÍTULO XI****Disposições Finais e Transitórias)****Secção I****Disposições finais****Cláusula 94.^a****(Responsabilidade intergeracional)****Cláusula 95.^o****(Promoção da cultura da empresa)**

Cláusula 96.º

(Promoção das boas relações interpessoais)

Secção II

Disposições Transitórias

Cláusula 97.ª

(Disposições transitórias)

ANEXOS

ANEXO I - QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

ANEXO II - CLASIFICAÇÃO PROFISSIONAL

ANEXO III - GRADUAÇÃO FUNCIONAL

ANEXO IV - DESCRIÇÃO DOS CONTEÚDOS FUNCIONAIS

ANEXO V - TRANSCRIÇÃO

ANEXO VI - Tabela Salarial Única da GESBA

ANEXO VII - TABELA SALARIAL

ANEXO VII - Suplemento Remuneratório Coletivo de Desempenho

ANEXIO VIII - Despesas de Representação

ANEXO IX - Regulamento de Avaliação de Desempenho

Acordo de Empresa celebrado entre a GESBA – Empresa de Gestão do Setor da Banana, Lda. (GESBA), o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (SINTAP), o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira (STRAMM) e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública da Região Autónoma da Madeira (STFP-RAM) .

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

SECÇÃO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

(Âmbito geográfico e pessoal)

1. O presente acordo de empresa (adiante abreviadamente designado por AE) aplica-se em toda a Região Autónoma da Madeira e obriga, por um lado, a GESBA – EMPRESA DE GESTÃO DO SETOR DA BANANA, LDA. (adiante abreviadamente designada por GESBA ou Empresa) e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço, cujo contrato é regulado pelo Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com todas as suas alterações, representados pelos sindicatos signatários.
2. A convenção abrange trabalhadores filiados em associações celebrantes no início do processo negocial, bem como os que nelas se filiem durante a vigência da mesma.
3. O presente AE aplica-se, também, aos trabalhadores não filiados em qualquer associação sindical que, no decurso do prazo de 30 dias a contar da data da sua publicação, comuniquem a sua decisão à GESBA, com uma antecedência mínima de 5 dias relativamente à data da produção de efeitos da mesma.
4. O Setor de atividade do AE corresponde ao setor de gestão da banana da Madeira.
5. Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este AE um empregador e cerca de 80 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

(Vigência, denúncia e revisão)

1. Sem prejuízo do estipulado no n.º 3 da presente cláusula, o presente AE entra em vigor no dia imediato ao da sua publicação na 3.ª série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira.
2. O período de vigência do AE é de 2 anos, renovando-se sucessivamente por iguais períodos de 1 ano.
3. A tabela salarial, bem como as suas revisões e demais valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária deste AE, com inclusão do cálculo das remunerações do trabalho suplementar, sempre que revistas terão eficácia retroativa a partir de 1 de janeiro de cada ano ou outra data que for convencionada, incluindo no ano da data da sua entrada em vigor.
4. O n.º 1 da clausula 53.ª, referente ao período anual de férias de 25 dias úteis produz efeitos à data de 01 de janeiro de 2023.
5. A proposta de revisão da convenção pode ser apresentada, por qualquer das partes, com a antecedência mínima de 60 dias relativamente ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada das alterações propostas e respetiva fundamentação.

6. No caso de denúncia, a comunicação tem de ser feita com a antecedência de, pelo menos, três meses, relativamente ao termo do período de vigência que se encontrar em curso, devendo ser acompanhada de proposta negocial global e respetiva fundamentação.
7. Enquanto este AE não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência previstos na presente cláusula.

SECÇÃO II

Relação entre outorgantes

Cláusula 3.^a

(Boa-fé)

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

Cláusula 4.^a

(Interpretação e integração do acordo)

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

Cláusula 5.^a

(Conflitos relativos às relações individuais de trabalho)

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

CAPÍTULO II**Admissão, enquadramento profissional e exercício de funções****SECÇÃO I****Admissão****Cláusula 6.^a****(Condições gerais de admissão)**

1. Compete à GESBA contratar os trabalhadores dentro dos limites da lei e do presente AE, só podendo ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que satisfaçam as condições indicadas neste AE.
2. Só podem ser admitidos trabalhadores com idade superior a 18 anos.
3. A experiência profissional, quando exigida, deve ser comprovada por documento idóneo, nomeadamente por certificado de trabalho ou documento semelhante.
4. Nas admissões ou promoções a GESBA promoverá a igualdade de géneros e a não discriminação, designadamente de pessoas com deficiência, desde que satisfaçam os requisitos exigidos para a função, nomeadamente, os estabelecidos neste AE.

Cláusula 7.^a**(Contrato de Trabalho)**

1. A admissão deverá ser efetuada através da celebração de contrato de trabalho escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a GESBA e outro para o trabalhador, do qual conste o seguinte:
 - a) Identificação dos outorgantes;
 - b) Categoria;
 - c) Posição remuneratória, nível remuneratório e montante pecuniário;
 - d) Retribuição base e outras eventuais prestações pecuniárias e não pecuniárias;
 - e) Horário de trabalho;
 - f) Local de trabalho;
 - g) Condições particulares de trabalho, quando existam;
 - h) Duração do período experimental;
 - i) Nos casos de contratos a termo, o prazo estipulado com a indicação, nos termos legais, do motivo justificativo.
2. No momento da admissão, ou sempre que se justificar ou for aplicável, poderá:
 - a) Ser fornecido ou facultado o acesso por via on-line aos regulamentos internos da GESBA que sejam aplicáveis;
 - b) Ser solicitada a assinatura e aceitação de termos de entrega de equipamentos e instrumentos de trabalho que sejam fornecidos ao trabalhador;
 - c) Ser solicitado o consentimento para a recolha e tratamento de dados pessoais do trabalhador, para efeitos laborais.

Cláusula 8.^a**(Condições especiais de admissão)**

1. Admissão de trabalhadores para categorias existentes em cada uma das carreiras ou para cargo ou função em comissão de serviço efetua-se com observância do nível de qualificação definido no **Anexo I**.

2. Sempre que as habilitações mínimas remetam para a escolaridade mínima obrigatória esta afere-se em função da data de nascimento do indivíduo.
3. Para além das habilitações mínimas identificadas, atendendo à natureza da função a exercer poderão ser exigidas outras habilitações, nomeadamente carta de condução de ligeiros, pesados ou outra, e qualificação de operação de equipamentos.
4. O trabalhador apenas poderá exercer as funções inerentes à sua categoria, cargo ou função em comissão de serviço no respetivo domínio de estudos ou de atividade e experiência profissional e para as quais detenha a habilitação adequada, sem prejuízo das demais normas aplicáveis relativas à prestação de trabalho e à atividade do trabalhador.
5. Desde que o trabalhador esteja devidamente habilitado, integram as funções de qualquer categoria a condução de veículo ligeiro da empresa.

Secção II

Enquadramento profissional e funções

Subsecção I

Objeto e Princípios gerais

Cláusula 9.^a

(Objeto)

1. O enquadramento profissional define as funções existentes na empresa e tem correspondência com os níveis de qualificação profissional do Quadro Nacional de Qualificações, criado pelo Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro e regulado pela Portaria n.º 782/2009, de 22 de julho, considerando os descritores que especificam os resultados de aprendizagem para cada nível e os resultados de aprendizagem necessários ao desempenho de cada função.
2. Os trabalhadores da empresa exercem as suas funções por referência a uma categoria integrada numa carreira.
3. A atividade contratada compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.
4. Os trabalhadores com vínculo na modalidade de comissão de serviço exercem as suas funções nos termos definidos para o respetivo cargo no âmbito da Subsecção IV do presente Capítulo, sem prejuízo da possibilidade de existência de uma categoria de origem, beneficiando dos direitos e sendo sujeitos aos deveres previstos no respetivo enquadramento de origem, salvo os que não sejam aplicáveis em razão do exercício do cargo em comissão de serviço.

Cláusula 10.^a

(Princípios e conceitos gerais)

1. Os Grupos funcionais agrupam as carreiras, cargos ou funções onde os trabalhadores são enquadrados dependendo da sua função dentro da empresa.
2. Carreira profissional corresponde a um agrupamento de categorias com funções e níveis de qualificação profissional similares.
3. Categoria profissional corresponde ao essencial das funções desempenhadas pelo trabalhador, as quais são diferenciadas pela graduação funcional e agrupadas em carreiras.
4. Qualificação profissional corresponde às habilitações, nível de qualificação correspondente do Quadro Nacional de Qualificações e experiência exigidas para o desempenho de funções em determinada categoria combinada com determinado nível de graduação funcional.

5. Experiência profissional, corresponde ao exercício de funções e tarefas em áreas de atividade da GESBA reconhecido pela própria empresa ou reconhecido através de certificado profissional, emitido por entidade para quem o trabalhador tenha prestado trabalho.
6. Graduação funcional constitui o processo de comparação e hierarquização de funções na empresa.
7. Comissão de serviço constitui uma modalidade de contrato de trabalho prevista no Código do Trabalho ou em outros instrumentos jurídicos que sejam aplicáveis, ficando sujeita à disciplina jurídica definida naquele Código para esta modalidade de contrato de trabalho, traduzindo-se designadamente no exercício temporário de funções, nomeadamente de funções de assessoria e secretariado de apoio à gestão, cargos de gestão e funções de supervisão, diversas da categoria do trabalhador, não determinando assim a aquisição do cargo ou função correspondente às funções desempenhadas.
8. Cargo ou função é o nome atribuído à posição que um determinado trabalhador ocupa na empresa em funções que implicam assessoria e secretariado de apoio à gestão, direção, gestão ou supervisão.

Subsecção II

Estrutura da classificação profissional

Clausula 11.^a

(Estrutura adotada)

1. A estrutura da classificação profissional é efetuada por grupos funcionais, mais concretamente:
 - a) Assessoria e apoio à gestão;
 - b) Direção Superior;
 - c) Direção Intermédia;
 - d) Supervisão;
 - e) Quadro Superior;
 - f) Quadro Técnico;
 - g) Quadro Operacional.
2. Os grupos funcionais respeitantes aos trabalhadores em regime de contrato de trabalho em comissão de serviço são estruturados em cargos e funções, mais concretamente: Assessor; Secretário de Administração; Diretor Geral; Diretor e Supervisor.
3. Os grupos funcionais respeitantes aos restantes trabalhadores são estruturados nas seguintes carreiras:
 - a) Técnico Superior Especialista;
 - b) Técnico Superior;
 - c) Técnico,
 - d) Assistente Técnico;
 - e) Assistente Operacional.
4. A cada carreira correspondem categorias, individualizadas e diferenciadas por ordem numérica, tendo por referência o grau de conhecimento, nível de complexidade e nível de responsabilidade exigidos.

Clausula 12.^a

(Classificação Profissional)

1. Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE devem ser integrados e classificados num grupo funcional, numa carreira e na correspondente categoria profissional, constantes do **Anexo II** do presente AE, de acordo com o seu cargo e funções efetivamente desempenhadas e com base nas regras previstas no presente AE.

2. A integração num grupo Funcional, carreira e categoria profissional é efetuada no contrato de trabalho, com remissão para as categorias previstas no **Anexo II**.

Clausula 13.^a

(Graduação Funcional)

1. Cada categoria, cargo ou função tem inerente um nível de graduação funcional que tem em atenção os seguintes parâmetros em função da exigência do:
 - a) Nível de conhecimento - Conjunto de conhecimentos, experiências e aptidões requeridos para desempenhar adequadamente uma função, incluindo habilitações mínimas necessárias para o seu exercício. Compreende, designadamente, conhecimentos técnicos ou especializados, em gestão e em interação humana;
 - b) Nível de complexidade - Complexidade de tarefas a realizar e a qualidade e autonomia do pensamento na identificação, definição e construção de soluções a problemas que se apresentam. Ponderação da intensidade do processo mental com que se emprega conhecimentos para analisar, avaliar, raciocinar, construir ou criar soluções;
 - c) Nível de responsabilidade - Autonomia e capacidade para responder pelas ações e decisões tomadas.
2. Os níveis de graduação funcional associados a cada categoria são os apresentados no **Anexo III** do presente AE

Subsecção III

Enquadramento Funcional

Cláusula 14.^a

(Descrição do conteúdo Funcional)

1. A cada categoria, cargo ou função em comissão de serviço, corresponde um conteúdo funcional que contém a descrição genérica das atribuições mais relevantes da função que a situam no conjunto das atividades da empresa.
2. De acordo com a área funcional em que o trabalhador desempenhe funções, o conteúdo funcional genérico poderá ser detalhado, com respeito pelo conteúdo funcional genérico, num referencial de funções consonante, compreendendo o exercício de atividades específicas dos respetivos postos de trabalho, correspondente ao conteúdo funcional específico, o qual deverá ser aprovado pela gerência da empresa.
3. A existência de um conteúdo funcional específico não prejudica a afetação do trabalhador a outro conteúdo funcional específico desde que seja respeitada a respetiva graduação funcional e domínio de estudos ou de experiência profissional, nem a atribuição ao trabalhador de funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas dentro da categoria, para as quais o trabalhador detenha a qualificação e experiência profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.
4. As descrições dos conteúdos funcionais genéricos constam do **Anexo IV** do presente AE.

Subsecção IV

Cargos ou funções em comissão de serviços

Cláusula 15.^a

(Exercício de funções em comissão de serviço)

1. Podem ser exercidos em regime de comissão de serviços, para além dos previstos no Código de Trabalho, as seguintes funções e cargos:
 - a) Funções de assessoria e secretariado de apoio à administração, gestão ou equivalente;
 - b) Cargo de direção superior ou intermédia;
 - c) Outras funções, designadamente de supervisão, cuja natureza suponha especial relação de confiança em relação a cargos de administração, gestão, de direção e de chefia.

2. A contratação em regime de comissão de serviço está sujeita à forma escrita e ao prazo definido no acordo e rege-se, no omissis, pela regulamentação prevista no Código do Trabalho.
3. Nas situações de comissão de serviço os trabalhadores exercerem as respetivas funções temporariamente e mantêm todos os direitos de promoção e progressão na carreira da categoria de base, que retomarão com o termo da comissão de serviço.

Clausula 16.^a

(Funções de assessoria e secretariado à administração, gestão ou cargo equivalente)

As funções de assessoria qualificam-se em cargos de 1.º e 2.º grau relativamente ao nível de conhecimento exigido, nível de complexidade funcional, bem como do nível de responsabilidade que lhe são inerentes e as funções de secretariado de apoio à administração e gestão num grau único.

Cláusula 17.^a

(Cargo de direção superior e cargos de direção intermédia)

1. O cargo de direção superior corresponde a um cargo de grau único.
2. Os cargos de direção intermédia qualificam-se em cargos de 1.º, 2.º e 3.º grau, em função da classificação atribuída à respetiva unidade orgânica ou setor de atividade relativamente ao nível de conhecimento exigido para a gestão da mesma, nível de complexidade organizacional e funcional, bem como do nível de responsabilidade que lhe é inerente.

Cláusula 18.^a

(Funções de supervisão e coordenação)

As funções de supervisão e coordenação qualificam-se em cargos de 1.º, 2.º e 3.º grau em função do nível de conhecimento exigido para a supervisão dos setores ou equipas, nível de complexidade funcional, bem como do nível de responsabilidade que lhe é inerente.

Subsecção V

Alteração do Enquadramento Profissional

Cláusula 19.^a

(Exercício de funções de categoria diversa da contratada)

1. Quando o interesse da empresa o justifique e exija, a GESBA pode, por motivos de força maior e/ou necessidades imperiosas, determinar ao trabalhador o exercício de funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique uma modificação substancial da posição do trabalhador e este detenha a qualificação profissional adequada e que não implique desvalorização profissional.
2. O exercício de funções de categoria profissional ou cargo superior àquele em que o trabalhador se encontra classificado, confere-lhe direito a receber a retribuição correspondente àquela categoria ou cargo durante todo o período em que o referido exercício perdurar.
3. Salvo em casos de substituição temporária, o trabalhador designado para exercer funções de determinada categoria profissional tem direito a ser classificado nesta, após 2 anos consecutivos de exercício efetivo dessas funções.
4. A pedido do trabalhador a GESBA pode, antes de decorrido o prazo de 3 anos, havendo interesse da empresa, atribuir-lhe o direito à categoria profissional correspondente às funções temporariamente exercidas, podendo o mesmo passá-las a exercer a título definitivo.

5. A empresa pode ainda encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na atividade para que foi contratado, ainda que tal substituição implique uma modificação substancial da sua posição, desde que em sentido que lhe seja mais favorável e mediante o seu acordo, sempre que tal se justifique para casos de substituição de outro trabalhador que se encontre ausente do serviço ou que se encontre impedido de executar a sua atividade por um período superior a 30 (trinta) dias.
6. A necessidade da substituição prevista no número anterior é devidamente fundamentada e carece de autorização prévia e expressa da gerência, cessando imperativamente na data em que o trabalhador substituído regressar.
7. No caso do exercício de funções em regime de substituição, nos termos previstos no n.º 5 desta cláusula, o trabalhador auferirá a remuneração do trabalhador substituído, se esta for mais elevada.

Cláusula 20.ª

(Alteração de categoria por acordo)

Sem prejuízo das demais normas aplicáveis relativas à prestação de trabalho e à atividade do trabalhador, mediante necessidade de preenchimento de posto de trabalho expressamente reconhecida pela gerência, a categoria que o trabalhador detenha poderá, com a sua concordância, ser alterada para outra categoria da respetiva carreira ou de carreira distinta sempre que o trabalhador preencha os requisitos exigidos pelas funções a desempenhar e desde que este reúna as condições previstas na lei e neste Acordo de Empresa para esse preenchimento.

Secção II

Reenquadramento funcional

Cláusula 21.ª

(Transição profissional)

1. A transição profissional consiste no reenquadramento do trabalhador na categoria, carreira e grupo funcional atuais, sem prejuízo de quaisquer direitos, mediante a respetiva correspondência entre a sua anterior carreira e categoria e as novas categorias, carreiras e grupos funcionais.
2. O trabalhador transita para a categoria, carreira e grupo funcional atuais nos termos dos Quadro 1 do **Anexo V** do presente AE.
3. Quando não seja possível estabelecer a correspondência entre as categorias atuais e as novas carreiras e categorias, os trabalhadores transitam para a categorias subsistentes nos termos previstos no Quadro 2 do Anexo V, as quais se extinguiram quando vagarem.

Secção III

Período Experimental e Antiguidade

Cláusula 22.ª

(Duração do período experimental)

1. Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado aplica-se o período experimental previsto na lei, determinado nos termos seguintes:
 - a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
 - b) 120 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade o que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança;
 - c) 180 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.
2. Nos contratos de trabalho a termo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental será de 30 dias, ou de 15 dias, se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

Cláusula 23.^a**(Determinação da antiguidade)**

Para todos os efeitos previstos neste acordo, a antiguidade do trabalhador é determinada pela contagem do tempo de serviço prestado à GESBA.

Secção IV**Trabalho a tempo parcial e trabalho a termo****Cláusula 24.^a****(Trabalho a tempo parcial)**

1. Considera-se trabalho a tempo parcial o estabelecido entre a metade e 3 quartos do tempo completo numa situação comparável, e será prestado diariamente, ou em quatro dias por semana, conforme o requerimento do trabalhador.
2. É estabelecido o regime de trabalho a tempo parcial quando o trabalhador o solicite nas situações em que a lei expressamente lhe faculta essa mesma prerrogativa, designadamente no caso de assistência a filhos, enteados, adotados e adotandos, desde que menores de 12 anos ou incapazes e, ainda, quando haja acordo nesse sentido entre o trabalhador e a GESBA. A atribuição de tal regime depende do preenchimento dos pressupostos e procedimentos previstos na lei.
3. Na admissão em regime de tempo parcial, deve a GESBA dar preferência a pessoa com responsabilidades familiares, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica ou que frequente estabelecimento de ensino.

Cláusula 25.^a**(Contrato de trabalho a termo)**

1. O contrato de trabalho a termo resolutivo pode ser celebrado para satisfação de necessidades temporárias da GESBA e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades, designadamente, todas as previstas na lei, entendendo-se quanto à necessidade de atividade sazonal, prevista no artigo 140.º número 2 alínea *e*) do Código do Trabalho, a atividade realizada entre março e outubro de cada ano, que corresponde ao período da denominada «época alta» da atividade da GESBA.
2. Pode, ainda, ser celebrado contrato de trabalho a termo no caso de lançamento de nova atividade de duração incerta, bem como de início de laboração de estabelecimento, entendendo-se quanto ao lançamento de nova atividade de duração incerta, prevista no artigo 140.º número 4 alínea *a*) do Código do Trabalho, a abertura de novo espaço, equipamento, ou ampliação de espaços existentes na GESBA.

Secção V**Registo Biográfico****Cláusula 26.^a****(Processo individual)**

1. A cada trabalhador corresponde um só processo individual, donde constam os atos relativos à admissão, grupo funcional, carreira, categoria profissional, posição e nível remuneratório, montante pecuniária, comissões de serviço e tarefas especiais realizadas, licenças, avaliações, repreensões registadas e outras sanções mais graves aplicadas e tudo o mais que lhe diga respeito como trabalhador, incluindo títulos académicos e profissionais e méritos a eles inerentes.
2. O processo do trabalhador pode ser, a todo o momento, consultado pelo próprio ou, mediante autorização deste, pelo seu advogado, dentro dos limites impostos na lei no que se refere à reserva da intimidade da vida privada e familiar.
3. O direito de consulta previsto no número anterior vigora mesmo após a cessação do contrato de trabalho.
4. Os dados pessoais do trabalhador constantes do processo individual ficarão sujeitos ao regime geral de proteção de dados pessoais.

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

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias

SECÇÃO I

Garantias Gerais

Cláusula 27.^a

(Garantias dos trabalhadores e deveres da GESBA)

1. Sem prejuízo das garantias dos trabalhadores previstas na lei, é proibido à GESBA:
 - a) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de violar os direitos individuais ou coletivos consignados neste AE ou na lei;
 - b) Despromover ou diminuir a retribuição do trabalhador, salvo o disposto na lei ou neste AE;
 - c) Modificar a carreira e a categoria profissionais, fora dos casos previstos neste AE ou na lei;
 - d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 34.^a
2. Sem prejuízo dos deveres previstos na lei, cabe à GESBA adotar as melhores práticas para compensar de modo adequado o mérito dos trabalhadores, designadamente por via da implementação de um sistema de avaliação de desempenho, de periodicidade anual, podendo resultar benefício patrimonial para o trabalhador.
3. A prestação de informação ao trabalhador pela GESBA pode ser feita através de correio eletrónico profissional do trabalhador, desde que esteja assegurada a confidencialidade de e segurança na transmissão e entrega da informação, sem prejuízo da entrega de documento a pedido do trabalhador.

Cláusula 28.^a

(Deveres dos trabalhadores)

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

- a) Quando colocados em funções de direção, coordenação ou chefia e sempre que lhes for solicitado, informar sobre questões de assiduidade, dos méritos e qualidades profissionais dos trabalhadores sob sua orientação, observando sempre escrupulosa independência e isenção;
- b) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do presente AE;
- c) Os trabalhadores com funções que envolvam contacto direto ou indireto com o público deverão dar especial atenção aos deveres de respeito, urbanidade, probidade, bem como, dar uma especial atenção à forma como se apresentam ao público, devendo demonstrar especial apuro, em especial, no caso de uso de fardas, as quais devem respeitar as instruções de utilização estabelecidas pela GESBA.

SECÇÃO II

Atividade sindical

Cláusula 29.^a

(Exercício da atividade sindical)

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

2. Os créditos de horas dos delegados sindicais, previsto no artigo 467.º do Código de Trabalho, são fixados em 12 horas por mês.
3. A constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento das comissões sindicais ou intersindicais, criadas ou a criar serão da exclusiva responsabilidade dos trabalhadores, sendo necessário o seu reconhecimento efetivo pelos sindicatos.
4. A constituição da comissão sindical será comunicada à GESBA por carta registada com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais reservados à comissão sindical ou delegado sindical e de que constarão os nomes dos respetivos delegados sindicais. O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.
5. Para o exercício da atividade sindical, constituem ainda direitos da comissão sindical:
 - a) Dispor para a atividade dos delegados sindicais de local e meios materiais apropriados ao exercício das suas funções;
 - b) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da GESBA, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adotadas por aquela;
 - c) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário de trabalho, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste acordo, sempre que seja assegurado o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos;
 - d) Afixar nas instalações da GESBA e em local apropriado disponibilizado pela GESBA reservado para o efeito pela mesma, ou proceder à distribuição através de meios eletrónicos que possam ser disponibilizados pela GESBA, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer dos casos, do funcionamento normal da GESBA;
 - e) Exigir da GESBA o cumprimento deste AE e das leis sobre matéria de trabalho e segurança que contemplem situações não previstas naquele ou que se revelem mais favoráveis aos trabalhadores.
6. Os dirigentes sindicais, as comissões sindicais de trabalhadores e os delegados sindicais têm direito a exercer normalmente as funções sem que possa constituir um entrave ao seu desenvolvimento profissional ou à melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou sanções ou ser motivo de mudança de serviço ou dos seus horários de trabalho, ou sujeitos a qualquer forma de discriminação.
7. A GESBA compromete-se a reunir, sempre que necessário, com as associações sindicais subscritoras do presente AE, para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.

Cláusula 30.ª

(Quotização sindical)

1. A GESBA desconta na retribuição dos trabalhadores sindicalizados o montante das quotas por estes devidas ao sindicato em que estejam inscritos e remetê-lo-á ao mesmo sindicato até ao dia quinze do mês imediatamente seguinte, acompanhado de mapa discriminativo que permita conferir a exatidão dos valores entregues ou de suporte magnético que contemple igualmente tais valores, conforme acordado com o sindicato respetivo.
2. O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual enviada ao seu sindicato e à GESBA, assim o autorizem.
3. A declaração referida no número anterior pode ser feita a todo o tempo, devendo conter o nome e assinatura do trabalhador, o sindicato em que está inscrito e o valor da quota estatutariamente estabelecido, mantendo-se em vigor até ser expressamente revogada. A declaração de autorização, bem como a respetiva revogação, produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da sua entrega à GESBA.
4. Os trabalhadores designados pelo sindicato como delegado sindical, ou que fazem parte da comissão sindical ou intersindical não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar na mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço.

5. A transferência dos trabalhadores referidos no número anterior carece, ainda, de prévia comunicação à estrutura sindical a que pertencem.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Modo de prestação de trabalho

Cláusula 31.^a

(Princípios gerais)

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

Cláusula 32.^a

(Competência na organização do trabalho)

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

SECÇÃO II

Local de trabalho

Cláusula 33.^a

(Conceito de local de trabalho)

1. Considera-se local de trabalho a instalação ou conjunto de instalações da GESBA sob a sua gestão, ou os serviços que as integram, onde o trabalhador normalmente presta serviço, ou quando o local de trabalho não seja fixo, a sede ou instalação a que esteja adstrito.
2. A cada trabalhador deve ser atribuído um ou mais locais de trabalho, o qual poderá ser alterado nos termos previsto neste AE.

Cláusula 34.^a

(Transferência do trabalhador para outro local de trabalho)

1. Entende-se por transferência de local de trabalho, toda e qualquer mudança para outro local de atividade da GESBA.
2. A GESBA pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, no âmbito da categoria profissional e funções desempenhadas pelo trabalhador, a título provisório ou definitivo, sempre que tal se mostre necessário ao bom funcionamento da empresa, e ainda, por solicitação do trabalhador, desde que seja compatível com a constituição de equipas do local pretendido e do local que motiva o pedido.
3. A GESBA pode ainda transferir o trabalhador para outro local de trabalho, nas situações da transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.
4. Fora dos casos previstos no número 2, a GESBA não pode transferir o trabalhador para localidade diferente da do seu local de trabalho, se essa transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, salvo se a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

5. Para os efeitos previstos nos números 2 e 3, a GESBA deve comunicar a transferência com a antecedência mínima de 15 ou trinta dias, consoante a transferência seja temporária ou definitiva, salvo em situações de força maior ou urgentes.
6. A GESBA deve custear as despesas diretamente impostas pela mudança de residência do trabalhador ou acréscimo de despesas por deslocações diárias, salvo quando a transferência for da iniciativa do trabalhador, ou quando não haja mudança de residência.
7. O acréscimo das despesas impostas pelas deslocações diárias para e do local de trabalho, implicadas pela transferência para outra localidade, serão no valor correspondente ao acréscimo do custo dos transportes coletivos. Se a transferência determinar a mudança de residência a GESBA custeará as despesas feitas pelo trabalhador, diretamente impostas pela transferência (nomeadamente, transporte do trabalhador e agregado familiar, mobiliário) as quais deverão ser discriminadas e comprovadas.
8. O trabalhador poderá manifestar a sua oposição à transferência desde que, fundamentadamente, demonstre que a mesma lhe causa prejuízos sérios; neste caso, se a GESBA confirmar a decisão, o trabalhador poderá optar pela resolução do contrato, com direito a indemnização legal. Caso a GESBA demonstre que a transferência não causa prejuízo sério, não é devida a indemnização mencionada, sem prejuízo da cessação do contrato por resolução.

SECÇÃO III

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 35.^a

(Período normal de trabalho)

1. Sem prejuízo dos regimes especiais previstos neste AE, os períodos normais de trabalho da GESBA são os seguintes: 8 horas diárias e 40 horas semanais, nos meses de março a outubro;
2. Nos meses de novembro a fevereiro, ocorrerá uma redução do período normal de trabalhos nos seguintes termos:
 - a) No ano de 2023: 8 horas diárias de segunda a quarta feira e 7h30m às quintas e sextas feiras e 39 horas por semana;
 - b) No ano de 2024: 8 horas diárias às segundas e terças feiras e 7h30m de quarta a sexta feira e 38h30m por semana;
 - c) No ano de 2025: 8 horas diárias na segunda feira e 7h30m de terça a sexta feira e 38 horas por semana;
 - d) No ano de 2026: 7h30 diárias e 37h30m por semanais.

Cláusula 36.^a

(Intervalo de descanso)

1. O período normal de trabalho diário deve ser interrompido por intervalo de 1 hora a 1 hora e 30 minutos, sempre sem prejudicar os horários de funcionamento das instalações da GESBA.
2. O trabalhador que, por motivo imperioso e inadiável de serviço, não possa interromper o seu trabalho no período de intervalo previsto deve retomar o serviço com igual atraso.
3. A prestação de trabalho em instalações da GESBA que tenham horário de funcionamento permanente poderão ter intervalos de descanso reduzidos de 30 minutos, nomeadamente quando seja adotada a modalidade de horário de trabalho de jornada contínua.
4. A GESBA pode conceder outros intervalos de descanso durante o dia, que não são descontados no período normal de trabalho, salvo se tiverem sido pedidos pelos trabalhadores.

Cláusula 37.^a**(Registo de tempos de trabalho e registo biométrico)**

1. A GESBA deve, nos termos da lei, manter registo dos tempos de trabalho com as horas de início e de termo do tempo de trabalho, que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas por trabalhador, por dia e por semana, em local acessível e que permita a sua consulta imediata.
2. A assiduidade e pontualidade é objeto de aferição através de registo biométrico para registo do início e termo da prestação de trabalho em equipamento automático de controlo e registo para o trabalhador e para a GESBA.
3. Os trabalhadores devem:
 - a) Registrar a entrada e a saída no equipamento próprio de controlo da assiduidade, no início e termo de cada um dos períodos de prestação de trabalho;
 - b) Utilizar o equipamento de registo segundo as informações e instruções da GESBA.
4. A marcação ou registo de início e termo dos períodos de trabalho diários, por outrem que não seja o titular, constitui uma infração disciplinar grave, passível de procedimento e responsabilidade disciplinar nos termos legais.
5. A correção das situações de não funcionamento do sistema de registo instalado, ou esquecimento do mesmo pelo respetivo trabalhador, ou ainda por prestação de trabalho externo, é feita na aplicação informática de registo de assiduidade.
6. As ausências, quando previsíveis são comunicadas à GESBA acompanhada da indicação do motivo justificativo com antecedência de cinco dias, ou se não for previsível, a comunicação é feita logo que possível, devendo em qualquer dos casos, o trabalhador apresentar prova do facto invocado para a justificação no prazo de cinco dias.

Cláusula 38.^a**(Adaptabilidade)**

1. Por acordo escrito com o trabalhador e considerando a atividade sazonal da GESBA, para a prestação de atividades para alguns trabalhadores, a empresa pode definir o período normal de trabalho em termos médios, caso em que o período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas e a duração do trabalho semanal pode atingir cinquenta horas.
2. Para os limites previstos no número anterior são contadas todas as horas de trabalho, exceto as de trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.
3. Nas semanas em que por força da definição da duração do trabalho em termos médios haja uma redução da jornada diária, esta não pode ultrapassar as duas horas.
4. Por acordo entre a GESBA e os trabalhadores, a redução do tempo de trabalho diário e semanal, para efeitos do cálculo em termos médios, pode ser compensada pela redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias de descanso, a efetuar após o decurso do período de referência previsto no número seguinte e em datas a acordar entre a empresa e o trabalhador, ou pela junção ao período de férias.
5. A duração média do trabalho é apurada por referência a um período não superior a quatro meses.
6. As alterações ao horário de trabalho decorrentes da aplicação desta cláusula têm de ser comunicadas aos trabalhadores envolvidos com a antecedência mínima de sete dias.

Cláusula 39.^a**(Descanso semanal)**

1. Salvo disposição em contrário, expressamente consignada neste AE, os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso complementar.
2. Para os trabalhadores que exercem funções no Centro de Desenvolvimento da Banana, mais especificamente, na recepção e bilheteira, de apoio aos visitantes, bar e snack-bar e guias de visitas, os dias de descanso semanal obrigatório e complementar poderão ou não coincidir com o domingo e sábado, serem fixos ou rotativos e o seu gozo pode ser consecutivo ou intercalado, devendo coincidir a cada 5 semanas com o domingo.
3. Salvo os casos previstos em 2, os trabalhadores terão o dia de descanso obrigatório ao domingo e o dia de descanso complementar ao sábado, ou outro dia que venha a ser estabelecido por acordo com a GESBA.

Cláusula 40.^a**(Horário de trabalho)**

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

Cláusula 41.^a**(Modalidades de horários de trabalho)**

1. Em função da natureza da atividade, por motivo de conveniente organização dos serviços ou mediante requerimento do trabalhador, a GESBA determina ou pode autorizar a adoção de uma das seguintes modalidades de horário de trabalho:
 - a) Horário rígido;
 - b) Horário flexível;
 - c) Horário específico/especial;
 - d) Horário desfasado;
 - e) Jornada contínua.

Cláusula 42.^a**(Horário Rígido)**

1. Horário rígido é aquele que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, é dividido em dois períodos diários, com horas de entrada e de saída fixas, separados por um intervalo de descanso nunca inferior a uma hora nem superior a duas, não podendo as horas de início e termo de cada período ser alteradas.
2. O intervalo de descanso referido no número anterior pode ser reduzido para trinta minutos, desde que haja o acordo do trabalhador.
3. O horário rígido é praticado de segunda a sexta-feira, podendo incluir, no caso de serviços com laboração o sábado.
4. As horas de entrada e saída e intervalos são fixados e podem ser alterados pela gerência, sempre com respeito pelos períodos normais de trabalho diário e semanal, devendo as alterações serem comunicadas aos trabalhadores com a antecedência mínimo de 8 dias, exceto quanto ocorrerem motivos de força maior.

Cláusula 43.^a**(Horário flexível)**

1. Entende-se por horário flexível aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho e a sua disponibilidade, escolhendo as horas de entrada e de saída.
2. A adoção da modalidade de horário flexível e a sua prática não podem afetar o regular funcionamento das atividades da empresa.
3. A adoção de horário flexível está sujeita à observância das seguintes regras:
 - a) Devem ser previstas plataformas fixas, da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, uma duração inferior a quatro horas;
 - b) O limite máximo de prestação consecutiva do trabalho em cada período diário de trabalho não poderá ultrapassar 5 horas consecutivas;
 - c) O intervalo de descanso não pode ser inferior a 30 minutos, sem prejuízo da presença física prevista em a);
 - d) Só podem ser prestadas, por dia, até dez horas de trabalho;
 - e) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido por referência à semana, à quinzena ou ao mês.
4. No final de cada período de referência, há lugar:
 - a) À marcação de falta, a justificar, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho;
 - b) À atribuição de crédito de horas, até ao máximo de período igual à duração média diária do trabalho.
5. Relativamente aos trabalhadores com deficiência, o excesso ou débito de horas apurado no final de cada um dos períodos de aferição pode ser transposto para o período imediatamente seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de dez horas para o período de um mês.
6. Para efeitos do disposto no n.º 4, a duração média do trabalho é de oito horas.
7. Sem prejuízo do disposto no presente Acordo, os trabalhadores sujeitos ao cumprimento de horário flexível devem:
 - a) Cumprir as tarefas programadas e em curso, dentro dos prazos superiormente fixados, não podendo, em caso algum, a flexibilidade ditada pelas plataformas móveis originar inexistência de pessoal que assegure o normal funcionamento das atividades da empresa;
 - b) Assegurar a realização e a continuidade das tarefas urgentes, de contactos ou de reuniões de trabalho, mesmo que tal se prolongue para além dos períodos de presença obrigatória.
8. A marcação de faltas prevista na alínea a) do n.º 4 é reportada até ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.
9. A atribuição de créditos prevista na alínea b) do n.º 4 é feita no período seguinte àquele que conferiu ao trabalhador o direito à atribuição dos mesmos.

Clausula 44.^a**(Horário específico/especial)**

1. O horário específico tem lugar em situações particulares, designadamente:
 - a) Trabalhador com responsabilidades familiares;
 - b) Trabalhador-estudante;
 - c) Trabalho a tempo parcial/reduzido;
 - d) Trabalhador com deficiência superior a 60% de incapacidade, devidamente comprovada;
 - e) Horários especiais.

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

Cláusula 45.^a

(Horário desfasado)

1. Pode ser estabelecido para os trabalhadores com tarefas de apoio ao visitante que prestem trabalho no Centro de Desenvolvimento da Banana da Madeira horário desfasado.
2. O horário desfasado é aquele que, embora mantendo inalterado em cada dia e semana, respetivamente, o período normal de trabalho diário e semana, permite estabelecer para as categorias acima, sem a possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e saída.

Cláusula 46.^a

(Jornada contínua)

1. Mediante pedido fundamentado do trabalhador ou do responsável direto do trabalhador, poderá ser concedido o regime de jornada contínua, o qual será objeto de acordo escrito, sujeito a prazo limitado no tempo a definir pela GESBA.
2. No caso de prestação de trabalho em regime de jornada contínua deverá ser assegurado um intervalo de descanso de trinta minutos, o qual será contado como tempo de trabalho, sempre que o trabalhador preste mais do que seis horas de trabalho consecutivo, devendo o trabalhador realizar tal intervalo de descanso na zona do seu local de trabalho.
3. A jornada contínua pode ser autorizada nos seguintes casos:
 - a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, ou, independentemente da data, com deficiência ou doença crónica;
 - b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
 - c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;
 - d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor de 12 anos, bem como cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
 - e) Trabalhador-estudante;
 - f) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem;
 - g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 47.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1. Por acordo escrito, podem exercer funções em regime de isenção de horário de trabalho os trabalhadores cujas funções o justifique, designadamente, os trabalhadores que se encontrem em alguma das situações previstas no artigo 218.º do Código do Trabalho.
2. Por deliberação da gerência e mediante proposta fundamentada, podem ser isentos de horário de trabalho outros trabalhadores, designadamente os que exercem cargo ou função em regime de comissão de serviços.
3. A prestação de trabalho em regime de isenção de horário faz-se sem prejuízo do direito do trabalhador ao descanso diário e semanal, devendo os limites máximos do período normal de trabalho ser excedidos apenas na medida necessária ao cumprimento de tarefas inadiáveis em curso.

4. O regime de isenção de horário de trabalho cessa nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, poderá cessar por denúncia da GESBA feita com a antecedência mínima de um mês, sempre que deixe de se justificar tal regime de isenção de horário.

Cláusula 48.^a

(Trabalho noturno)

1. É noturno o trabalho prestado no período previsto entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.
2. São motivos atendíveis para a dispensa de trabalho noturno:
 - a) Participação na vida sindical;
 - b) Assistência inadiável ao agregado familiar;
 - c) Assistência inadiável a ascendentes dependentes de terceiros;
 - d) Assistência a filhos com deficiência ou doença crónica;
 - e) Frequência noturna de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;
 - f) Residência distante do local de trabalho e a impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado;
 - g) Gravidez e amamentação;
 - h) Outros motivos não previstos nas alíneas anteriores que, ouvidas as estruturas representativas dos trabalhadores, se considerem atendíveis.

Cláusula 49.^a

(Trabalho suplementar)

1. É considerado trabalho suplementar o trabalho prestado fora do horário de trabalho; ao trabalho suplementar prestado na GESBA é aplicável o disposto na lei, com as especificidades constantes dos números seguintes.
2. Cada trabalhador não pode prestar mais de:
 - a) 200 horas de trabalho suplementar por ano;
 - b) Duas horas por dia normal de trabalho;
 - c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário em dia de descanso semanal e nos feriados em que haja lugar a prestação de trabalho suplementar, salvo em caso de força maior.
3. É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.
4. Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitarem a sua dispensa.
5. Consideram-se motivos atendíveis:
 - a) Participação na vida sindical nos termos legais;
 - b) Assistência inadiável ao agregado familiar;
 - c) Assistência inadiável a ascendentes, dependentes de terceiros;
 - d) Assistência a filhos com deficiência ou doença crónica;
 - e) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado.
6. É proibida a prestação de trabalho suplementar nos intervalos de descanso previstos neste AE.

Cláusula 50.^a**(Prestação de trabalho em dia feriado)**

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

CAPÍTULO V**Feriados, dispensas e férias****Cláusula 51.^a****(Feriados)**

1. Para além dos feriados obrigatórios, são considerados feriados:
 - a) A Terça-Feira de Carnaval;
 - b) O feriado municipal da Ponta de Sol, para os trabalhos que prestam serviço neste concelho;
 - c) O feriado municipal do Funchal, para os trabalhadores que prestam serviço este concelho.
2. A concessão de qualquer tolerância de ponto não poderá afetar o normal funcionamento dos serviços.

Cláusula 52.^a**(Dispensa)**

1. Os trabalhadores poderão ter direito a um dia de dispensa correspondente ao dia do seu aniversário, sempre que tenham uma avaliação igual ou superior a bom.
2. Esta dispensa carece de validação por parte do superior hierárquico com a antecedência mínima de uma semana. A dispensa tem igualmente de ser registada e aprovada pelo responsável hierárquico através do sistema de gestão de assiduidade.
3. Sempre que o dia de aniversário coincida com dias de folga, feriado ou tolerância, a dispensa passará para o primeiro dia útil (ou primeiro dia de trabalho) seguinte ou outro a acordar com o respetivo superior hierárquico apenas em caso de conveniência dos serviços.
4. A referida dispensa é considerada, para todos os efeitos legais como tempo de trabalho efetivo, mantendo o trabalhador o direito à retribuição.

Cláusula 53.^a**(Duração do período de férias)**

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

3. Se o gozo das férias for marcado em período igual ou superior a 15 dias ou igual ou superior a 20 dias entre novembro e abril, do ano em que as férias se reportam, o período de férias previsto no número 1 será, respetivamente, majorado com um dia e dois adicionais de férias.
4. Ao período de férias referido nesta cláusula acresce, ainda:
 - a) um dia útil por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado;
 - b) um dia útil quando o trabalhador obtenha 3 avaliações consecutivas de muito bom;
 - c) um dia útil quando o trabalhador obtenha uma avaliação de excelente.

Cláusula 54.^a

(Férias seguidas ou interpoladas)

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

CAPÍTULO VI

Retribuição e outras prestações pecuniárias e não pecuniárias

Secção I

Objeto e conceitos

Cláusula 55.^a

(Objeto)

1. O presente capítulo regula o regime remuneratório da GESBA, incluindo retribuições e outras prestações pecuniárias, bem como outras compensações de natureza não pecuniária.
2. O enquadramento salarial é efetuado com base numa tabela salarial única, que corresponde ao **Anexo VI** do presente AE a qual é elaborada por correspondência ao modelo de graduação e enquadramento de categorias profissionais, tendo por base os cargos e funções exercidos em regime de comissão de serviços e as categorias profissionais, organizadas por grupo Funcional, carreira, categoria, posições retributivas, níveis remuneratórios e respetivos montantes pecuniários.
3. É ainda objeto do presente capítulo a definição dos mecanismos de alteração do posicionamento remuneratório.

Cláusula 56.^a

(Conceitos)

1. Para os efeitos deste AE, entende-se por:
 - a) **Retribuição base mensal:** o montante pecuniário mensal auferido pelo trabalhador correspondente ao nível remuneratório da posição remuneratória por ele detida na categoria ou cargo ou função exercidos em comissão de serviços;
 - b) **Retribuição base mínima mensal:** o montante pecuniário correspondente ao nível da posição remuneratória única ou ao nível da 1.^a posição retributiva da respetiva categoria profissional.

- c) **Retribuição horária:** Para todos os efeitos previstos neste AE, a fórmula a considerar para o cálculo da retribuição horária normal, RH, é a seguinte: $RH = (Rm \times 12) / (52 \times n)$ em que Rm é o valor da retribuição mensal e n o período normal de trabalho semanal, definido em termos médios em caso de adaptabilidade;
- d) **Retribuição mensal efetiva:** compreende a retribuição base, bem como qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência por imperativo da lei ou deste AE.
- e) **Tabela salarial única da GESBA:** tabela que contém todos os níveis remuneratórios a que corresponde um montante pecuniário.
- f) **Posições remuneratórias:** número de posições remuneratórias que integram as categorias profissionais e que servem de base à alteração do posicionamento remuneratório, correspondendo a cada posição um nível remuneratório da tabela remuneratória única.

2. Não integram a retribuição mensal efetiva as prestações devidas a título de:

- a) Subsídio de penosidade;
- b) Subsídio de Insularidade;
- c) Suplemento Remuneratório Coletivo de Desempenho;
- d) Trabalho suplementar;
- e) Ajudas de custo e outros abonos, nomeadamente os devidos por viagens, deslocações, transportes, instalação e equivalentes;
- f) Subsídio de refeição;
- g) Abono para falhas;
- h) Retribuição especial de trabalho noturno;
- i) Prestação de trabalho em dia feriado.

3. O valor de todas as prestações pecuniárias estabelecidas neste acordo considera-se ilíquido de impostos e taxas legais.

SECÇÃO II

Remuneração e outras prestações pecuniárias

Clausula 57.º

(Sistema remuneratório)

- 1. Os trabalhadores integrados nos grupos funcionais A, B, C e D são enquadrados em posições remuneratórias e níveis remuneratórios a que correspondem os respetivos montantes pecuniários fixados no Quadro 1 da Tabela Salarial e na Tabela Salarial Única da GESBA.
- 2. Os trabalhadores que exerçam cargo ou função em regime de comissão de serviços, podem optar, a qualquer momento, pela remuneração base da categoria de origem, mediante comunicação escrita efetuada com a antecedência de 30 dias.
- 3. Aos trabalhadores integrados nos Grupos funcionais E, F e G correspondem 8 posições remuneratórias, a que, por sua vez, correspondem 8 níveis remuneratórios e os respetivos montantes pecuniários, previstos no Quadro 2 da Tabela Salarial e na Tabela Salarial Única da GESBA.
- 4. Os trabalhadores que integrados nas categorias subsistentes são enquadrados em posições remuneratórias e níveis remuneratórios a que correspondem os respetivos montantes pecuniários fixados no Quadro 3 da Tabela Salarial e na Tabela Salarial Única da GESBA.
- 5. Excecionalmente, com base no grau de conhecimentos, experiência profissional e aptidões do trabalhador, a GESBA pode, fundamentadamente, atribuir-lhe no ingresso uma posição remuneratória e um nível remuneratório superior ao da primeira posição e nível remuneratório da respetiva carreira e categoria profissional constante da Tabela Remuneratória Única.

Clausula 58.º**(Subsídio de férias)**

1. Durante as férias, para além da retribuição igual à que receberiam se estivessem ao serviço, os trabalhadores têm direito a subsídio de férias.
2. O valor do subsídio de férias corresponde ao da retribuição mensal efetiva que ocorrer no ano do gozo das férias, acrescida das demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico de execução do trabalho.
3. O subsídio de férias é pago de uma só vez juntamente com a retribuição respeitante ao mês de junho, salvo se o trabalhador gozar, pelo menos, 10 dias consecutivos de férias antes dessa data, caso em que o subsídio é pago no mês imediatamente anterior a esse gozo.

Cláusula 59.ª**(Subsídio de Natal)**

1. Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal correspondente a um mês de valor igual à retribuição mensal efetiva.
2. Nos casos previstos na lei, o valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil a que respeita, salvo nos casos de suspensão de prestação de trabalho, por impedimento prolongado ou por licença sem retribuição, se o trabalhador já estiver ao serviço na data do vencimento do subsídio.
3. O subsídio de Natal vence-se no dia 15 de dezembro, mas é pago, por antecipação, conjuntamente com a retribuição do mês de novembro.

Cláusula 60.ª**(Retribuição de trabalho suplementar)**

1. O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:
 - a) 75 % por cada hora ou fração de trabalho suplementar prestado em dia útil;
 - b) 100 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.
2. O trabalhador em regime de turno que preste trabalho normal em dia feriado tem direito a acréscimo de retribuição, correspondente a 100%.
3. A pedido do trabalhador os acréscimos remuneratórios podem ser substituídos por descansos compensatórios correspondentes ao tempo do trabalho suplementar prestado, acrescido da percentagem em tempo dos acréscimos remuneratórios previstos no n.º 1 da presente cláusula.
4. Pela prestação de trabalho suplementar são devidos os seguintes descansos compensatórios:
 - a) Pela prestação de trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário, o trabalhador tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes;
 - b) Pela prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.
5. O descanso compensatório devido pelo trabalho suplementar prestado em dia feriado poderá ser substituído por acordo, por remuneração com acréscimo de 100 %.

Cláusula 61.^a**(Abono para falhas)**

1. Os trabalhadores que tenham a seu cargo caixa ou funções de pagamento e/ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas, o qual é pago todos os meses do ano, com exclusão dos subsídios de férias e Natal, correspondente a 5% da retribuição base mensal.
2. As quebras de caixa ou falhas nos saldos de pagamentos e/ou recebimentos serão descontados do vencimento mensal do trabalhador, até integral reposição da quebra de caixa, com o limite mensal do valor do abono de caixa.
3. Em situações de responsabilidade de caixa com maior ou menor risco, ou em apenas parte do período de tempo de trabalho, pode a gerência conceder um abono mensal inferior ou superior, proporcional à responsabilidade pela caixa ou ao tempo de responsabilidade, respetivamente.
4. O abono para falhas é abonado diariamente a favor do trabalhador que a ele tenha direito e distribuído na proporção do tempo de serviço prestado no exercício das funções.

Cláusula 62.^a**(Subsídio de refeição)**

1. Ao trabalhador é atribuído, por cada dia de trabalho efetivamente prestado, um subsídio de refeição no valor de 6,00 €, a pagar mensalmente.
2. No dia 01 de janeiro de 2024 o subsídio de refeição será de 7,00 €.
3. Desde que o trabalhador perfaça metade do seu período normal de trabalho terá direito a subsídio de refeição, exceto no caso de falta injustificada.
4. Os trabalhadores em regime de tempo parcial, quando o período normal de trabalho diário seja inferior a 5 horas, têm direito a subsídio de refeição de valor proporcional ao dos trabalhadores em regime de tempo completo.
5. Não há lugar ao pagamento de subsídio de refeição quando o trabalhador, por motivo de deslocação, não suporte o custo da refeição ou receba ajudas de custo que incluam o pagamento de refeições.
6. O valor devido a título de subsídio de refeição poderá ser pago, a pedido do trabalhador, através de cartão bancário que a GESBA facultará para este efeito.

Cláusula 63.^a**(Subsídio de isenção de horário de trabalho)**

1. O trabalhador isento de horário de trabalho, na modalidade de não sujeição aos limites máximos de período normal de trabalho tem direito a retribuição adicional correspondente a 25 % da retribuição base mensal.
2. Os trabalhadores dos grupos A a D que exerçam funções em regime de comissão de serviços prestam, por inerência, trabalho em regime de isenção de horário de trabalho, na modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho, não lhes sendo devido subsídio de isenção de horário de trabalho.

Cláusula 64.^a**(Despesas em deslocações)**

1. Os trabalhadores que tenham de se deslocar em serviço para fora da localidade em que se situa o respetivo local de trabalho têm direito a ser reembolsados das inerentes despesas.

2. As despesas de transporte, alojamento e refeição são compensadas nos termos, condições e montantes previstos para os trabalhadores em funções públicas.
3. A pedido do trabalhador, poderão ser-lhe adiantadas as importâncias relativas às despesas previstas nesta cláusula.
4. O regime previsto na presente cláusula não é aplicável a deslocação para formação profissional determinada pela GESBA ou formação realizada por solicitação ou iniciativa do trabalhador, cabendo à empresa a decisão sobre o pagamento das correspondentes despesas, em termos por esta a definir, tendo designadamente em conta o custo de vida no local de destino e os gastos extraordinários comprovadamente efetuados pelo trabalhador por efeito da necessidade de deslocação.

Cláusula 65.º

(Subsídio de Penosidade)

Atenta à natureza das respetivas funções, designadamente ao desgaste, esforço físico e fadiga que lhes são inerentes, é atribuído um subsídio de penosidade aos trabalhadores que exerçam as funções inframencionadas das categorias de assistentes operacionais e funções de supervisão:

| Função | Montante Diário |
|---------------|------------------------|
| Transportador | 5,00 € |
| Arrumador | 4,00 € |
| Cortador | 3,00 € |

Cláusula 66.ª

(Subsídio de Insularidade)

Os trabalhadores da GESBA têm direito a auferir um subsídio de insularidade no montante, termos e demais condições que os trabalhadores em funções públicas da Região Autónoma da Madeira, a pagar no mês de agosto.

Cláusula 67.ª

(Suplemento Remuneratório Coletivo de Desempenho)

Aos trabalhadores da GESBA pode ser atribuído, por opção gestionária, um suplemento remuneratório coletivo de desempenho, nos termos regulamentados no **Anexo VII** do presente AE.

Cláusula 68.º

(Despesas de representação)

1. A título de suplemento mensal por despesas de representação, são fixados no **Anexo VIII** os montantes a abonar aos titulares de cargos ou funções no âmbito dos grupos funcionais A e B.
2. Este suplemento é abonado em 14 (catorze) meses por ano.

Cláusula 69.^a**(Complemento do subsídio de doença)**

A cada período de doença com incapacidade atestada pelo sistema verificação de incapacidade da Segurança Social, a GESBA pagará ao trabalhador os três primeiros dias da baixa inicial, nos casos em que a Segurança Social apenas efetua o seu pagamento a partir do 4.º dia, verificando-se os seguintes pressupostos cumulativos:

- (i) Ausência de faltas, justificadas e/ou injustificadas nos últimos 3 anos civis anteriores ao período de doença;
- (ii) Obtenção de uma avaliação igual ou superior a bom, nos três anos consecutivos anteriores ao período de doença.

SECÇÃO III**Alteração do posicionamento remuneratório****Cláusula 70.^a****(Alteração do posicionamento remuneratório)**

O trabalhador tem direito à alteração do posicionamento remuneratório em função dos resultados da avaliação de desempenho.

Clausula 71.^a**(Requisitos)**

1. Há lugar à alteração obrigatória do posicionamento remuneratório para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que o trabalhador se encontra, quando a haja, mediante o preenchimento dos seguintes requisitos cumulativos:
 - a) Quando o trabalhador tiver acumulado 10 pontos nas avaliações de desempenho referentes às funções desempenhadas na posição remuneratória em que se encontra, nos seguintes termos:
 - i. Desempenho excelente: 3.5 pontos
 - ii. Desempenho muito bom: 2.5 pontos;
 - iii. Desempenho bom: 2 pontos;
 - iv. Desempenho suficiente: 1 ponto;
 - v. Desempenho Insuficiente: 0 pontos.
 - b) Inexistência, nos últimos dois anos, de nenhuma das seguintes situações:
 - i. Faltas injustificadas para além do limite de 3 seguidas ou 5 interpoladas;
 - ii. Aplicação de sanções disciplinares de suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade e/ou pendência de processo disciplinar;
 - c) Ausência de imposições ou impedimentos legais contrários à progressão.
2. As avaliações de desempenho obtidas no exercício de cargo ou função em regime de comissão de serviços, relevam para a alteração do posicionamento remuneratório na categoria de origem.
3. Na situação de pendência de procedimento disciplinar prevista no número 4 alínea b) da presente secção, o trabalhador só não evolui por progressão profissional, enquanto estiver pendente o procedimento disciplinar ou se dele resultar uma sanção impeditiva de evolução. Caso contrário, a evolução será efetivada com efeitos a partir da data em que devia ter tido lugar.
4. Na falta de lei especial em contrário, a alteração do posicionamento retroage sempre a 1 de janeiro do ano em que tiver lugar.

5. Os pontos remanescentes e não utilizados em cada alteração obrigatória do posicionalmente remuneratório, relevam para o reposicionamento remuneratório subsequente.
6. Os trabalhadores que, atualmente, auferam ou venham a auferir uma remuneração superior à fixada para o nível da última posição remuneratória da respetiva categoria, cargo ou função, será abonado, a título excecional, na data da entrada em vigor do presente AE e, posteriormente, a cada 5 anos, um complemento salarial de antiguidade no montante de 75,00€ para os integrados nos Grupos Funcionais A a E, de 50,00€ para os integrados no Grupo Funcional F e de 40,00€ para os integrados no Grupo Funcional G, com base nas mesmas regras de reposicionamento estabelecidas para os demais trabalhadores com base na avaliação de desempenho.

CAPÍTULO VII

Avaliação de desempenho

Cláusula 72.^a

(Sujeição a avaliação de desempenho)

Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT ficam sujeitos à avaliação do desempenho.

Cláusula 73.^o

(Regime da avaliação de desempenho)

O regime da avaliação de desempenho consta do **Anexo IX** do presente AE – Regulamento da Avaliação de desempenho dos trabalhadores da GESBA.

Cláusula 74.^a

(Efeitos)

O resultado da avaliação releva para os seguintes efeitos:

- a) Alteração do posicionamento remuneratório;
- b) Atribuição de dias complementares de férias previstos no presente AE;
- c) Atribuição de dispensa no dia de aniversário;
- d) Atribuição do complemento do subsídio de doença.

CAPÍTULO VIII

Sanções e regime disciplinar

Cláusula 75.^a

(Procedimento disciplinar)

1. O poder disciplinar exerce-se mediante procedimento disciplinar escrito, a que se aplicam as regras previstas na lei para aplicação da sanção de despedimento com justa causa, com as especialidades constantes dos números seguintes.
2. A aplicação da sanção de repreensão não exige a realização de procedimento disciplinar escrito, devendo a GESBA assegurar o contraditório do trabalhador arguido.
3. O trabalhador dispõe de dez dias úteis para responder à nota de culpa.
4. O trabalhador pode assistir e fazer-se representar nos atos de instrução do procedimento disciplinar.

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

CAPÍTULO IX

Saúde e segurança no trabalho

Cláusula 76.^a

(Princípios gerais e conceitos)

1. O presente capítulo tem por objetivo a prevenção de riscos profissionais e a promoção e proteção da segurança e saúde dos trabalhadores.
2. Para efeitos do presente capítulo, entende-se por:
 - a) Representante dos trabalhadores (RT): Pessoa eleita nos termos da lei para exercer funções de representação dos trabalhadores nos domínios da segurança e saúde no trabalho.
 - b) Posto de trabalho: Parte do local onde são executadas as tarefas, por um ou mais trabalhadores.
 - c) Componentes materiais do trabalho: Os locais de trabalho, o ambiente de trabalho, as ferramentas, as máquinas e materiais, as substâncias e agentes químicos, físicos e biológicos, os processos de trabalho e a organização do trabalho.
 - d) Equipamento de proteção individual (EPI): é o equipamento, complemento ou acessório, que se destine a ser utilizado por um trabalhador para se proteger dos riscos para a sua segurança e saúde.
 - e) Perigo ou fator de risco: propriedade de uma instalação, atividade, equipamento, um agente ou outro componente material do trabalho que pode causar dano aos trabalhadores ou a terceiros.
 - f) Risco: é a probabilidade de concretizar um dano provocado pelo trabalho, em função das condições de utilização, exposição ou interação do componente material do trabalho que apresente perigo.
 - g) Prevenção: processo nunca acabado de melhoria contínua das condições de trabalho, só possível pela aplicação de políticas, programas, disposições ou medidas cada vez mais eficazes e que devem ser tomadas no projeto e em todas as fases de atividade da empresa, com o objetivo de eliminar os riscos de trabalho a que os trabalhadores ou terceiros estão potencialmente expostos, de os limitar ou de limitar as suas consequências.
 - h) Segurança no trabalho: conjunto de metodologias adequadas à prevenção de acidentes de trabalho, tendo como principal campo de ação a avaliação dos riscos associados aos componentes materiais de trabalho.
 - i) Saúde no trabalho/saúde ocupacional: aplicação de conhecimentos/procedimentos médicos destinados à vigilância da saúde dos trabalhadores, com o objetivo de garantir a ausência de doenças originadas e/ou agravadas pelo trabalho e de promover o bem-estar físico, mental e social de quem trabalha.
3. Em tudo o que não se encontre previsto no presente capítulo aplica-se o disposto nos artigos 281.º a 284.º do Código do Trabalho e Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 42/2012, de 28 de agosto, Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, Decreto-Lei n.º 88/2015, de 28 de maio, Lei n.º 146/2015, de 9 de setembro e lei n.º 79/2019, de 02 de setembro.

Cláusula 77.^a

(Deveres do empregador)

No espírito dos princípios plasmados na legislação aplicável em sede de SST, a GESBA obriga-se a:

- a) Respeitar, cumprir e fazer cumprir a legislação em vigor e o presente acordo, bem como toda a regulamentação interna adotada no âmbito da segurança e saúde no trabalho;
- b) Assegurar a todos os trabalhadores, condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, nomeadamente:

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

Cláusula 78.^a

(Deveres dos trabalhadores)

1. Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela GESBA;
- b) Utilizar corretamente os EPI de acordo com as instruções que lhe forem fornecidas, conservar e manter em bom estado o EPI que lhe for distribuído, bem como participar todas as avarias ou deficiências do EPI que tenha conhecimento;

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

Cláusula 79.^a

(Direito de informação)

1. Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes, têm direito a receber informação adequada e atualizada sobre:
- a) Riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;
 - b) Medidas e instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;
 - c) Medidas de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de os pôr em prática.
2. Sem prejuízo de formação adequada, a informação referida no número anterior deve ser proporcionada sempre que haja:
- a) Admissão no órgão ou serviço;
 - b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
 - c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alterações nos existentes;
 - d) Adoção de nova tecnologia.

Cláusula 80.^a

(Direito de formação)

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

2. Os trabalhadores e os seus representantes designados para se ocuparem de todas ou algumas atividades na área da segurança e saúde no trabalho, devem ter assegurado formação permanente para o exercício das suas funções.
3. A GESBA, tendo em conta a dimensão do órgão ou serviço e os riscos existentes, deve formar, em número suficiente, os trabalhadores responsáveis pela prestação de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de pessoas, bem como facultar-lhes o material necessário.
4. A formação referida nos números anteriores deve ser assegurada pela GESBA, garantindo que dela não resulta qualquer prejuízo para o trabalhador.
5. Para efeitos do disposto no número anterior, a GESBA, quando não possua os meios e condições necessários à realização da formação, pode solicitar o apoio dos serviços públicos competentes, bem como as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores.

Cláusula 81.^a

(Equipamento individual)

1. O EPI é fornecido sempre que não seja possível eliminar os riscos na fonte ou quando não for possível a colocação de proteção coletiva, ou ainda quando não seja possível a sua limitação através de proteção coletiva nem por métodos ou processos de organização do trabalho.
2. Compete à GESBA:
 - a) Fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores os EPI, as fardas e demais equipamentos de trabalho, bem como a sua substituição, quando necessária, desde que não motivada por negligência grosseira;
 - b) Informar e formar os trabalhadores sobre a correta utilização dos respetivos EPI;
 - c) Garantir que o EPI só é utilizado pelo trabalhador a quem foi confiado. Em caso de necessidade justificada, a utilização de EPI por mais do que um utilizador fica sujeita a autorização expressa da GESBA, que garante as medidas necessárias à salvaguarda das condições de segurança e saúde dos utilizadores.
3. A escolha dos EPI deve ser conforme os padrões normativos, designadamente tendo em conta princípios de adequabilidade, conceção e fabrico, compatibilidade, conforto, ergonomia e conformidade, nos termos da legislação aplicável.
4. A GESBA suportará os encargos com a deterioração das fardas, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho, ocasionada por acidente ou uso inerente ao trabalho prestado.

Cláusula 82.^a

(Direito de representação)

1. Todos os trabalhadores vinculados à GESBA têm direito a eleger e ser eleitos representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho.
2. O exercício das funções de representação não implica a perda de quaisquer direitos ou regalias.
3. Os representantes dos trabalhadores eleitos no âmbito da segurança e saúde no trabalho representam todos os trabalhadores da GESBA perante:
 - a) Os próprios trabalhadores;
 - b) A empresa;
 - c) As estruturas sindicais que possam estar representadas no órgão ou serviço.
 - d) As entidades Regionais, designadamente com a área inspetiva da Autoridade para as Condições de Trabalho, a autoridade de saúde mais próxima do local de trabalho, o Provedor de Justiça, os grupos parlamentares da Assembleia legislativa regional e os secretarias regionais.

Cláusula 83.^a**(Representantes dos trabalhadores)**

1. Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho são eleitos democraticamente, por voto secreto e direto dos trabalhadores, segundo o princípio da representação proporcional pelo método de Hondt.
2. Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na GESBA ou listas que se apresentem subscritas por, no mínimo, 20 % dos trabalhadores, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.
3. O número de representantes dos trabalhadores a eleger é definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço da GESBA, nos termos da legislação em vigor.
4. O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

Cláusula 84.^a**(Processo eleitoral)**

1. Os trabalhadores ou sindicato que promove a eleição comunica aos serviços competentes da secretaria regional responsável pela área laboral (DRT) e à GESBA, a data do ato eleitoral, devendo fazê-lo com uma antecedência mínima de 90 dias.
2. Sem prejuízo do disposto nas disposições legais aplicáveis, a GESBA compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostre necessária à realização do ato eleitoral, nomeadamente afixando a comunicação referida no número anterior deste artigo e facultando informação aos promotores do ato eleitoral que permita a constituição da comissão eleitoral nos termos legais.
3. Compete à comissão eleitoral:
 - a) Afixar as datas de início e de termo do período de apresentação de listas, recebê-las, verificá-las e afixá-las no órgão ou serviço, bem como fixar o período em que estas podem afixar comunicados;
 - b) Fixar o número e a localização das secções de voto, cabendo ao presidente da comissão designar a composição das mesas de voto;
 - c) Realizar o apuramento global do ato eleitoral, proclamar os seus resultados e comunicá-los aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral;
 - d) Resolver quaisquer dúvidas e omissões do procedimento eleitoral.
4. A comunicação referida na alínea c) do número anterior deve mencionar quer os representantes eleitos como efetivos quer os eleitos como suplentes.
5. A GESBA compromete-se a colocar ao dispor da comissão eleitoral os meios necessários para o cabal cumprimento das suas funções, nomeadamente colocando ao seu dispor uma sala nas suas instalações, devidamente equipada para a realização de reuniões e trabalho de preparação, apuramento e fiscalização do ato eleitoral, bem como os meios de transporte e comunicação que se mostrem necessários para a entrega e recolha de urnas eleitorais e demais atos relacionados com o processo.

Cláusula 85.^a**(Crédito de horas)**

1. Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde dispõem de um crédito de 8 horas por mês para o exercício das suas funções.
2. O crédito de horas diz respeito ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo, não podendo ser acumulado com outros créditos de horas que os trabalhadores possam dispor em virtude de exercerem funções noutras estruturas de representação coletiva.

3. A intenção de gozar do direito ao crédito de horas deve ser comunicada à GESBA, por escrito e com uma antecedência mínima de 2 dias de antecedência, salvo motivo atendível.
4. As ausências que os representantes possam ter no exercício das suas funções e que ultrapassem o crédito de horas referido no número 1, são consideradas faltas justificadas, contando como tempo de serviço efetivo, exceto para efeitos de retribuição.
5. As ausências referidas no número anterior são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência ou, na sua impossibilidade, nos dois dias úteis seguintes ao primeiro dia de ausência.
6. O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

Cláusula 86.^a

(Medicina do trabalho)

1. A GESBA é obrigada a dispor de serviços de medicina do trabalho, nos termos da legislação aplicável.
2. Os serviços de medicina do trabalho funcionam nos termos e com as atribuições definidas na lei.

Cláusula 87.^a

(Locais para refeição)

Sem prejuízo da existência de um refeitório geral, nos casos em que se revele indispensável, nomeadamente por motivos relacionados com a duração e horário de trabalho, a GESBA porá à disposição dos trabalhadores, um local condigno, arejado e asseado, servido de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipado com os eletrodomésticos que sejam minimamente necessários ao aquecimento de refeições ligeiras.

Cláusula 88.^a

(Vestiários, lavabos e balneários)

1. A GESBA obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de segurança e saúde, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, incluindo a existência de vestiários, lavabos e balneários para uso dos trabalhadores.
2. Os vestiários, lavabos e balneários disponibilizados devem ser de fácil acesso e garantindo uma utilização separada por mulheres e homens.

Cláusula 89.^a

(Primeiros socorros)

Sem prejuízo de instalações próprias para prestar cuidados de primeiros socorros, a GESBA através dos serviços de segurança e saúde no trabalho, deve garantir que todos os locais de trabalho dispõem de material básico de primeiros socorros, situado em local e fácil acesso e devidamente identificado.

Cláusula 90.^a

(Consumo abusivo de álcool ou drogas)

1. A dependência do álcool ou drogas deve ser entendido como uma doença e, conseqüentemente, tratada como tal, sem qualquer discriminação e com recurso aos correspondentes serviços de saúde.
2. A GESBA promoverá ações de sensibilização e prevenção contra o uso/abuso de álcool e drogas em meio laboral, proporcionado ainda programas de desintoxicação/desabilitação de carácter voluntário, sem perda de direitos, aos trabalhadores que desejem submeter-se a tratamento dessa natureza.

3. A GESBA procederá à avaliação de riscos relativos às condições de trabalho que poderão potenciar os consumos.
4. Em complemento das ações de sensibilização e prevenção, por regulamento interno da GESBA, são estabelecidas medidas de controlo ao consumo abusivo de álcool ou de drogas pelos trabalhadores.
5. O controlo que terá de efetuar-se nos termos do regulamento deverá basear-se em testes ao ar expirado, à urina e ao sangue, de acordo com os procedimentos habituais nestas situações.
6. Os termos do controlo, consequências, procedimentos e prazos, são os estabelecidos no regulamento interno para prevenção e controlo do consumo de álcool e substâncias psicoativas da GESBA.

CAPÍTULO X

Formação profissional

Cláusula 91.^a

(Formação profissional)

1. A formação profissional consubstancia um direito e um dever, quer da GESBA, quer do trabalhador, e visa o desenvolvimento tendencialmente certificado das qualificações dos trabalhadores e o incremento da produtividade e da competitividade da empresa.
2. A formação profissional promovida por iniciativa da GESBA pode ser ministrada diretamente pela empresa ou por entidades formadoras externas acreditadas.
3. A aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais no âmbito de programas de formação ou aprendizagem promovidos pela GESBA ou por iniciativa do trabalhador, desde que ligados à sua atividade profissional, será tida em conta na evolução profissional do trabalhador.
4. No caso de formações profissionais que impliquem despesas avultadas suportadas, total ou parcialmente, pela entidade empregadora, a GESBA e o trabalhador poderão convencionar pactos de permanência, pelos quais o trabalhador se obriga a não denunciar o contrato de trabalho por um período de 1 (um) a 3 (três) anos, como compensação por aquelas despesas com formação profissional. O trabalhador poderá desobrigar-se do cumprimento de tal acordo, mediante o pagamento do montante correspondente às despesas nele referidas, nos termos previstos nesse pacto de permanência.

Cláusula 92.^a

(Planos de formação)

1. A GESBA deve elaborar planos de formação, anuais ou plurianuais, com base no diagnóstico das necessidades de qualificação dos trabalhadores.
2. Os planos de formação devem ser precedidos da auscultação dos trabalhadores, através de um inquérito destinado a apurar as necessidades e interesses formativos, atentas as atividades da empresa.
3. Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 10% do total dos trabalhadores efetivos da GESBA.

Cláusula 93.º**(Formação contínua)**

1. No âmbito da formação contínua tendencialmente certificada, será assegurado a cada trabalhador um mínimo de 40 horas anuais de formação, aferidas em períodos de referência de dois anos.
2. O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número anterior se a formação não for assegurada pela GESBA ao longo de dois anos por motivo que lhe seja imputável, mediante comunicação prévia mínima de 10 dias.
3. O conteúdo da formação referida no número anterior é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua atividade ou respeitar a qualificações básicas em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou em línguas estrangeiras.
4. O tempo despendido pelos trabalhadores nas ações de formação referidas nos números 2 e 3 será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho e submetido às disposições deste AE sobre retribuição.
5. Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito de receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para formação que não tenha utilizado.

CAPÍTULO XI**Disposições finais e transitórias****Secção I****(Disposições finais)****Cláusula 94.ª****(Responsabilidade intergeracional)**

1. O trabalhador com mais de 55 anos de idade que por motivos de saúde e doença, certificada por médico, não reúna condições para exercer tarefas de reconhecido desgaste, esforço físico e penosidade, tem direito à reconversão funcional e à consequente atribuição de tarefas e funções compatíveis com o seu estado de saúde.
2. O trabalhador com mais de 60 anos de idade e 25 anos de antiguidade pode requerer a reconversão funcional, a que se refere o n.º 1 da presente cláusula, a qual poderá ser determinada por decisão da gerência, fundamentada, designadamente, na sua debilidade e desgaste físico.

Cláusula 95.º**(Promoção da cultura da empresa)**

A GESBA, por opção gestionária, poderá promover a celebração do aniversário da sua constituição com a participação de todos os seus trabalhadores em eventos/convívios organizados para efeitos de promoção da cultura da empresa.

Cláusula 96.º**(Promoção das boas relações interpessoais)**

A GESBA poderá, igualmente por opção gestionária, realizar anualmente um convívio de Natal com a participação de todos os seus trabalhadores com o objetivo de promover as boas relações interpessoais, um bom e saudável ambiente de trabalho e a fomentar o espírito de equipa entre todos os Trabalhadores, diretores e a administração.

Secção II**Disposições Transitórias****Cláusula 97.^a****(Disposições transitórias)**

1. O enquadramento salarial dos trabalhadores, na sequência da transição profissional, será efetuado através da elaboração de uma lista nominativa a efetuar pela GESBA, no prazo máximo de 20 dias após a entrada em vigor do presente acordo, devendo obrigatoriamente cada trabalhador ser notificado da sua nova situação profissional, a qual deve mencionar a sua anterior categoria e remuneração, e o seu atual grupo funcional, carreira, categoria, grau funcional, posição remuneratória, nível remuneratório, montante pecuniário e antiguidade.
2. As diuturnidades serão consideradas na remuneração base para efeitos do respetivo enquadramento salarial na Tabela Remuneratória Única da GESBA.
3. Os subsídios de penosidade e disponibilidade atualmente vigentes e auferidos pelos trabalhadores são automaticamente revogados com a entrada em vigor do presente AE, com efeitos reportados ao dia seguinte ao da sua publicação.
4. Com a entrada em vigor do presente AE cessam automaticamente todos os contratos de comissão de serviços e acordos de isenção de horário de trabalho vigentes, sem direito a qualquer compensação ou indemnização.
5. A todos os trabalhadores, no enquadramento salarial a efetuar na sequência da transição profissional, é garantido um aumento remuneratório mínimo de 50,00€ na remuneração base.
6. O enquadramento salarial dos trabalhadores dos grupos E a G, na sequência da transição profissional, será efetuado num nível virtual, correspondente à remuneração que auferem atualmente, com inclusão, consoante for o caso, das contrapartidas previstas no n.º 2 e 3, acrescido do montante de 50,00€, automaticamente criado para o efeito, até que reúnam condições para serem reposicionados no nível imediatamente subsequente, exceto se a transição ocorrer para um nível remuneratório coincidente da categoria de transição ou ao nível da 1.^a posição remuneratória da categoria de transição corresponder uma diferença salarial superior àquele montante.
7. O enquadramento salarial dos trabalhadores dos grupos B a D que à data da entrada em vigor do presente AE exerçam funções em regime de comissão de serviços e venham a celebrar novos contratos de comissão de serviços, será efetuado num nível virtual, correspondente à remuneração que auferem atualmente, com inclusão, consoante for o caso, do subsídio de isenção de horário de trabalho, do montante devido pelo exercício de funções em comissão de serviço, das contrapartidas previstas no n.º 2 e 3, acrescido do montante de 50,00€, automaticamente criado para o efeito, até que reúnam condições para serem reposicionados no nível imediatamente subsequente, exceto se a transição ocorrer para um nível remuneratório coincidente com o da posição e nível remuneratório do novo cargo ou função ou ao nível da 1.^a posição remuneratória do novo cargo ou função corresponder uma diferença salarial superior àquele montante.
8. Nos casos em que o nível virtual for inferior a 50,00€ do nível remuneratório correspondente à posição remuneratória subsequente, no primeiro reposicionamento a que houver lugar, o trabalhador será reposicionado na posição remuneratória imediatamente a seguir àquela.
9. Os trabalhadores que exerçam funções administrativas e de escritório que integram os quadros da empresa e praticam atualmente os seguintes períodos de horários de trabalho diário e semanal: 8 horas de segunda a quinta e sete horas à sexta e 39 horas por semana, mantêm direito a estes períodos de horário de trabalho, sem prejuízo de, por sua livre vontade, poderem optar pelos períodos de horários de trabalho de 8 horas por dia e 40 horas por semana.

Ponta do Sol, 31 de julho de 2023

Pela GESBA-Empresa de Gestão do Setor da Banana, Lda

(Jorge Miguel de Freitas Dias)
(Artur Jorge de Sousa Lima)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (SINTAP)

(Ricardo Jorge Teixeira de Freitas)
(Leonilde Maria Santos Rodrigues Cassiano)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira (STRAMM)

(José Lino Gonçalves)
(Ernesto José Soares Bernardo)
(Danilo Abreu Pereira)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Região Autónoma da Madeira (STFP-RAM)

(Duarte Miguel de Gouveia Moniz)
(Helena Paula Santos Vares Pereira)

Anexos

Anexo I – Qualificação Profissional

Quadro 1 – Níveis de Qualificação

| Níveis de qualificação | Qualificação mínima exigida |
|------------------------|--|
| 1 | Nível 1 de qualificação (QNQ) corresponde na atualidade ao 2.º ciclo do ensino básico ou escolaridade mínima obrigatória com capacidade técnica reconhecida pela empresa. Carta de condução de ligeiros (categoria B) em função do perfil específico. |
| 2 | Nível 2 de qualificação (QNQ) corresponde na atualidade ao 3.º ciclo do ensino básico, obtido no ensino regular ou por percursos de dupla certificação e/ou capacidade técnica reconhecida pela empresa. Carta de condução de ligeiros (categoria B) ou carta de condução de pesados de mercadorias (categorias C e D) em função do perfil específico. |
| 3 | Nível 3 de qualificação (QNQ) corresponde na atualidade ao ensino secundário vocacionado para o prosseguimento de estudos a nível superior e/ou capacidade técnica reconhecida pela empresa. Carta de condução de ligeiros (categoria B) ou carta de condução de pesados de mercadorias (categorias C, D e C+E) em função do perfil específico. |

| | |
|---|--|
| 4 | Nível 4 de qualificação (QNQ) corresponde na atualidade ao ensino secundário obtido por percursos de dupla certificação ou ensino secundário vocacionado para o prosseguimento de estudos a nível superior acrescido de estágio profissional - mínimo de seis meses e/ou capacidade técnica reconhecida pela empresa e carta de condução de ligeiros (categoria B) ou carta de condução de pesados de mercadorias (categorias C, D e C+E), em função do perfil específico. |
| 5 | Nível 5 de qualificação (QNQ) corresponde na atualidade a qualificação de nível pós-secundário não superior com créditos para o prosseguimento de estudos a nível superior e/ou capacidade técnica reconhecida pela empresa. |
| 6 | Nível 6 de qualificação (QNQ) corresponde na atualidade a licenciatura e/ou excecional capacidade técnica e experiência profissional reconhecida pela empresa. |

Quadro 2 -Níveis de Qualificação para Cargos ou Funções Exercidas em Comissão de Serviço

| Grupo Funcional | Cargo ou função | Qualificação mínima exigida |
|---------------------------------|--|-----------------------------|
| (A) Assessoria e Apoio à Gestão | Assessor - Grau 1 | 6 |
| | Assessor - Grau 2 | 6 |
| | Secretário de administração - Grau único | 3 |
| (B) Direção Superior | Diretor geral - Grau Único | 6 |
| (C) Direção Intermédia | Diretor - Grau 1 | 6 |
| | Diretor - Grau 2 | 3 |
| | Diretor - Grau 3 | 3 |
| (D) Supervisão | Supervisor - Grau 1 | 3 |
| | Supervisor - Grau 2 | 2 |
| | Supervisor - Grau 3 | 2 |

Quadro 3 - Níveis de Qualificação Para Carreiras e Categorias

| Grupo Funcional | Carreira | Categoria | Qualificação mínima exigida |
|------------------------|-------------------------------|---------------------------------|------------------------------------|
| (E) Quadro Superior | Técnico superior especialista | Técnico superior especialista 1 | 6 |
| | | Técnico superior especialista 2 | 6 |
| | Técnico superior | Técnico superior 1 | 6 |
| | | Técnico superior 2 | 6 |
| (F) Quadro técnico | Técnico | Técnico 1 | 3 |
| | | Técnico 2 | 3 |
| | | Técnico 3 | 3 |
| | Assistente Técnico | Assistente técnico 1 | 3 |
| | | Assistente técnico 2 | 3 |
| | | Assistente técnico 3 | 3 |
| (G) Quadro Operacional | Assistente operacional | Assistente operacional 1 | 1 e/ou 2 ou 3 |
| | | Assistente operacional 2 | 1 |

Anexo II – Classificação Profissional**Quadro 1 – Cargos ou Funções Exercidos em Comissão de Serviços**

| Grupo Funcional | Cargo/Função exercida em comissão de serviço |
|---------------------------------|---|
| (A) Assessoria e apoio à gestão | Assessor - Grau 1 |
| | Assessor - Grau 2 |
| | Secretário de administração - Grau único |
| (B) Direção Superior | Diretor Geral - Grau Único |
| (C) Direção Intermédia | Diretor - Grau 1 |
| | Diretor - Grau 2 |
| | Diretor - Grau 3 |
| (D) Supervisão | Supervisor - Grau 1 |
| | Supervisor - Grau 2 |
| | Supervisor - Grau 3 |

Quadro 2 - Carreiras e Categorias

| Grupo Funcional | Carreira | Categoria |
|------------------------|-------------------------------|---------------------------------|
| (E) Quadro superior | Técnico superior especialista | Técnico superior especialista 1 |
| | | Técnico superior especialista 2 |
| | Técnico superior | Técnico superior 1 |
| | | Técnico superior 2 |
| (F) Quadro técnico | Técnico | Técnico 1 |
| | | Técnico 2 |
| | | Técnico 3 |
| | Assistente Técnico | Assistente Técnico 1 |
| | | Assistente Técnico 2 |
| | | Assistente Técnico 3 |
| (G) Quadro operacional | Assistente operacional | Assistente operacional 1 |
| | | Assistente operacional 2 |

Anexo III – Graduação Funcional**Quadro 1 – Níveis de Graduação Funcional Para Cargos ou Funções Exercidas em Comissão de Serviços**

| Grupo Funcional | Cargo/Função exercida em comissão de serviço | Grau Funcional |
|---------------------------------|---|-----------------------|
| (A) Assessoria e apoio à gestão | Assessor - Grau 1 | 16 |
| | Assessor - Grau 2 | 15 |
| | Secretário de administração - Grau único | 9 |
| (B) Direção Superior | Diretor Geral - Grau Único | 17 |
| (C) Direção Intermédia | Diretor - Grau 1 | 12 |
| | Diretor - Grau 2 | 11 |
| | Diretor - Grau 3 | 10 |
| (D) Supervisão | Supervisor - Grau 1 | 8 |
| | Supervisor - Grau 2 | 7 |
| | Supervisor - Grau 3 | 5 |

Quadro 2 - Níveis de Graduação Funcional - Carreiras e Categorias

| Grupo Funcional | Carreira | Categoria | Grau Funcional |
|------------------------|-------------------------------|---------------------------------|-----------------------|
| (E) Quadro superior | Técnico superior especialista | Técnico superior especialista 1 | 16 |
| | | Técnico superior especialista 2 | 14 |
| | Técnico superior | Técnico especialista 1 | 13 |
| | | Técnico especialista 2 | 12 |
| (F) Quadro técnico | Técnico | Técnico 1 | 6 |
| | | Técnico 2 | 4 |
| | | Técnico 3 | 3 |
| | Assistente Técnico | Assistente Técnico 1 | 4 |
| | | Assistente Técnico 2 | 3 |
| | | Assistente Técnico 3 | 2 |
| (G) Quadro operacional | Assistente operacional | Assistente operacional 1 | 2 e/ou 3 |
| | | Assistente operacional 2 | 1 |

Anexo IV - Descrição dos Conteúdos Funcionais**Quadro 1 – Conteúdos Funcionais dos Cargos ou Funções Exercidos em Comissão de Serviços**

| Grupo Funcional | Cargo Função | Função |
|-----------------------------------|--|--|
| (A) - Assessoria e apoio à gestão | Assessor grau 1 | Exercer funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam decisões ao nível da gestão em domínios de elevadíssima complexidade e de âmbito transversal à gestão estratégica e organizacional da empresa, com elevada responsabilidade e autonomia técnica. Exercer sob orientação da administração a supervisão de funções de assessores de graduação inferior, bem como assessorar a gestão de unidades orgânicas ou equipas multidisciplinares e de projeto. |
| | Assessor grau 2 | Exercer funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam decisões ao nível da gestão em domínios de complexidade alta ou elevada, com acrescida responsabilidade e autonomia técnica. Assessorar eventualmente a gestão de unidades orgânicas ou equipas de projeto. Apoiar e executar as atividades administrativas de suporte à Administração e respetivos assessores. Exercer funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam decisões ao nível da gestão em domínios de complexidade alta ou elevada com acrescida responsabilidade e autonomia técnica. Assessorar eventualmente a gestão de unidades orgânicas ou equipas de projeto. Apoiar e executar as atividades administrativas de suporte à Administração e respetivos assessores. |
| | Secretário de Administração - Grau Único | Exercer a direção de unidades orgânicas nucleares abrangentes de nível 1 que determinem assunção de responsabilidades cíveis, criminais e/ou disciplinares pelos próprios e que tenham grande interação sobretudo externa com influência direta no cliente final e imagem da organização e que pela sua dimensão ou muito elevado grau |

| | | |
|------------------------|--------------------------|--|
| | | de responsabilidade justifique este grau de direção de topo. Supervisionar, Coordenar e coadjuvar titulares de direção superior. Exercer a direção de unidades orgânicas de gestão operacional ou instrumental de nível 2 que determinem assunção de responsabilidades cíveis, criminais e/ou disciplinares pelos seus superiores hierárquicos ou que tenham grande interação sobretudo externa com influência direta no cliente final e imagem da organização, ou no cliente interno e trabalhadores e que pela sua dimensão ou muito elevado grau de responsabilidade justifique este grau de direção de topo. Exercer a coordenação de atividades e a gestão os recursos de unidades funcionais de nível 2 e 3 que que tenham grande interação sobretudo externa com influência direta no cliente final ou no cliente interno e trabalhadores , impacto na gestão operacional ou instrumental, que pela sua dimensão ou muito elevado grau de responsabilidade justifique este grau de direção. Coordenação de uma equipa multidisciplinar de projeto de elevada ou média complexidade. substituir a Administração, na sua ausência, na gestão corrente da empresa. |
| (B) Direção Superior | Diretor Geral Grau Único | Exercer a direção de unidades orgânicas nucleares abrangentes de nível 1 que determinem assunção de responsabilidades cíveis, criminais e/ou disciplinares pelos próprios e que tenham grande interação sobretudo externa com influência direta no cliente final e na imagem da organização e que pela sua dimensão ou muito elevado grau de responsabilidade justifique este grau de direção de topo. Supervisionar e coordenar titulares de direção intermédia. Exercer a direção de unidades orgânicas de gestão operacional ou instrumental de nível 2 e 3 que determinem assunção de responsabilidades cíveis, criminais e/ou disciplinares pelos seus superiores hierárquicos ou que tenham grande interação sobretudo externa com influência direta no cliente final e imagem da organização, ou no cliente interno e trabalhadores e que pela sua dimensão ou muito elevado grau de responsabilidade justifique este grau de direção de topo. Substitui a Administração, na sua ausência, na gestão corrente e operacional da empresa. |
| (C) Direção Intermédia | Diretor Grau 1 | Coadjuvar titulares de direção superior. Exercer a gestão de unidade funcional de nível 1 que determinem a assunção de responsabilidades cíveis, criminais e/ou disciplinares pelos seus superiores hierárquicos ou que tenham grande interação sobretudo externa com influência direta no cliente final e na imagem da organização, impacto na gestão operacional ou instrumental, que pela sua dimensão ou muito elevado grau de responsabilidade justifique este grau de direção intermédia.Coordenação de uma equipa multidisciplinar de projeto de média complexidade constituída especificamente para executar um projeto com duração limitada. |
| | Diretor Grau 2 | Coadjuvar titulares de direção superior e intermédia, se existir. Exercer a gestão de unidade funcional de nível 2 que tenha grande interação sobretudo externa com influência direta no cliente final ou no cliente interno e trabalhadores , impacto na gestão operacional ou instrumental, que pela sua dimensão ou muito elevado grau de responsabilidade justifique este grau de direção intermédia. |
| | Diretor Grau 3 | Coadjuvar titulares de direção superior e intermédia, se existir. Exercer a gestão de unidade funcional de nível 3 que tenha grande interação sobretudo externa, com influência direta no cliente final ou no cliente interno e trabalhadores, com impacto na gestão operacional ou instrumental, que pela sua dimensão ou muito elevado grau de responsabilidade justifique este grau de direção intermédia. |
| (D) - Supervisão | Supervisor - grau 1 | Exercer funções de planeamento, supervisão e monitorização de uma atividade instrumental ou operacional de uma área funcional de elevada complexidade ou de várias áreas funcionais simultaneamente ou efetuar a coordenação geral da atividade dos supervisores de equipas de execução que lhe sejam subordinados hierarquicamente. Assunção de responsabilidades excecionais inerentes à função ou certificação exigida para o seu desempenho. |

| | |
|---------------------|--|
| Supervisor - grau 2 | Exercer funções de coordenação e supervisão de equipas/grupos específicos de execução em áreas funcionais de complexidade média e alta cujas que integram trabalhadores dos grupos funcionais do quadro técnico e operacional. |
| Supervisor - grau 3 | Exercer funções de coordenação e supervisão de equipas/grupos específicos de execução em áreas funcionais de complexidade moderada que integram trabalhadores dos grupos funcionais do quadro técnico e operacional, sob a orientação do seu superior hierárquico. |

QUADRO 2 - Conteúdos Funcionais – Carreiras e Categorias

| Carreira | Categoria | Função |
|--------------------------------------|--|---|
| Técnico superior especialista | Técnico superior especialista 1 | Funções consultivas, de análise e estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e/ou científica, com grau de complexidade elevado mediante a simples indicação dos objetivos finais para as quais são exigidos conhecimentos técnicos e/ou experiência profissional e qualificação técnica altamente especializada reconhecidos em diversos domínios, com reflexos diretos na definição de políticas de atuação geral ou setorial da empresa ou no desenvolvimento em matéria de ciência, gestão e/ou inovação. Execução de trabalhos de investigação, planos e estudos de acordo com projetos de desenvolvimento visando a implementação na empresa de soluções, métodos inovadores ou tecnologias próprias, requerendo elevada capacidade intelectual e criativa. Execução de atividades de apoio altamente especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos serviços. Pode representar a empresa externamente em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores. Cumprimento de normas e procedimentos aplicáveis à respetiva área. Exercício de funções e execução de missões de carácter especial com muito elevado grau de autonomia e responsabilidade. Pode gerir equipas de projeto e orientar tecnicamente outros trabalhadores do mesmo nível ou de nível inferior. Pode reportar diretamente à Administração. |

| | | |
|--------------------------------------|--|--|
| Técnico superior especialista | Técnico superior especialista 2 | <p>Funções consultivas, de análise e estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e/ou científica, com grau de complexidade elevado mediante a simples indicação dos objetivos finais para as quais são exigidos conhecimentos técnicos e/ou experiência profissional altamente especializados, reconhecidos nos domínios de responsabilidade em que atua, recorrendo à utilização dos meios tecnológicos. Conceção e proposta de soluções e recomendações para questões de relevante complexidade que carecem de consciência crítica das questões relativas aos conhecimentos numa área e nas interligações entre várias áreas consequente auxílio aos decisores na análise de problemas. Preparação, implementação e orientação geral de estudos e desenvolvimento de projetos a nível empresarial, individualmente ou integrado em equipas, que eventualmente coordena, zelando pelo cumprimento dos seus objetivos Execução de atividades de apoio altamente especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos serviços. Funções exercidas com responsabilidade e elevada autonomia técnica. Cumprimento de normas e procedimentos aplicáveis à respetiva área. Pode gerir equipas de projeto e orientar tecnicamente outros trabalhadores do mesmo nível ou de nível inferior. Pode reportar diretamente à Administração.</p> |
| Técnico Superior | Técnico Superior 1 | <p>Funções consultivas, de análise e estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e/ou científica, com grau de complexidade alto mediante a simples indicação dos objetivos finais para as quais são exigidos conhecimentos técnicos e/ou experiência profissional aprofundados e multidisciplinares reconhecidos nos domínios de responsabilidade em que atua, recorrendo à utilização dos meios tecnológicos apropriados. Identificação de problemas, estudo de alternativas e conceção e proposta de soluções com vista à maximização dos resultados da empresa. Funções exercidas com responsabilidade e elevada autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Organização e execução de atividades de apoio geral ou especialização aprofundada nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos serviços que implicam uma compreensão crítica de teorias e princípios. Eventual representação da empresa externamente em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores Cumprimento de normas e procedimentos aplicáveis à respetiva área. Conceção de projetos de grande complexidade e/ou gestão de equipas de projeto. Pode exercer funções de coordenação de outros trabalhadores do mesmo nível ou de nível inferior.</p> |

| | | |
|--------------------------------|----------------------------------|--|
| <p>Técnico Superior</p> | <p>Técnico Superior 2</p> | <p>Funções consultivas, de análise e estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, com grau de complexidade alto mediante orientações gerais recebidas, para as quais são exigidos conhecimentos técnicos e/ou experiência profissional abrangentes, especializados, factuais e teóricos com reconhecida capacidade prática de aplicação desses conhecimentos nos domínios de responsabilidade em que atua, recorrendo à utilização dos meios tecnológicos apropriados. Identificação de problemas, estudo de alternativas e proposta de soluções com vista à maximização dos resultados da empresa. Execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Organiza e planifica a execução das atividades por que é responsável, seleciona e adapta os métodos e procedimentos de trabalho face aos problemas a resolver, ainda que com enquadramento superior qualificado. Cumprimento de normas e procedimentos aplicáveis à respetiva área. Pode desenvolver e gerir projetos e equipas de projeto. Pode exercer funções de coordenação de outros trabalhadores do mesmo nível ou de nível inferior.</p> |
| <p>Técnico</p> | <p>Técnico 1</p> | <p>Funções de natureza executiva pela aplicação de métodos e processos de natureza técnico-científica, com base em diretivas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação geral e especialização nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos serviços, com exigências de conhecimentos técnicos e/ou experiência profissional factual, princípios, processos e conceitos com aspetos técnicos de elevada especificidade nos domínios de responsabilidade em que atua, bem como transversais a vários setores de atuação da empresa, recorrendo à utilização dos meios tecnológicos apropriados. Gestão da própria atividade no quadro das orientações estabelecidas em contextos de trabalho, geralmente previsíveis, mas suscetíveis de alteração. Funções de apoio à supervisão de equipas, orientação técnica de trabalhadores de nível inferior, execução de tarefas de validação e controlo. Realização de ações de diagnóstico e identificação de problemas, pesquisa e análise de documentação técnica, emissão de pareceres e propostas com vista à implementação de soluções e alteração de procedimentos e métodos de trabalho. Execução de atividades de apoio ao planeamento, programação, organização, monitorização e avaliação operacional, mediante a produção de planos e relatórios operacionais e analíticos requeridos pela área de responsabilidade em que atua e por outras áreas da empresa. Supervisionar o cumprimento de acordos, contratos ou trabalhos de responsabilidade de entidades terceiras, podendo enquadrar e supervisionar equipas de pessoal externo na execução de trabalhos. Eventual representação da empresa externamente em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores. Cumprimento de normas e procedimentos aplicáveis à respetiva área, incluindo os de higiene, segurança e saúde.</p> |

| | | |
|----------------|------------------|---|
| Técnico | Técnico 2 | <p>Funções de natureza executiva pela aplicação de métodos e processos de natureza técnico-científica, com base em diretivas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação geral e especialização nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos serviços, com exigências de conhecimentos técnicos e/ou experiência profissional factual, princípios, processos e conceitos com aspetos técnicos de elevada especificidade nos domínios de responsabilidade em que atua, bem como transversais a vários setores de atuação da empresa, recorrendo à utilização dos meios tecnológicos apropriados. Funções sujeitas a supervisão, com um grau de autonomia/responsabilidade médio. Eventual execução de tarefas de orientação técnica de equipas de pessoal operacional na execução de trabalhos.</p> <p>Realização de ações de diagnóstico e identificação de problemas, pesquisa e análise de documentação técnica, emissão de pareceres e propostas com vista à implementação de soluções e alteração de procedimentos e métodos de trabalho.</p> <p>Execução de atividades de apoio ao planeamento, programação, organização, monitorização e avaliação operacional, mediante a produção de planos e relatórios operacionais e analíticos requeridos pela área de responsabilidade em que atua e por outras áreas da empresa. Emissão de pareceres, recolha, organização e tratamento e análise de dados relacionados com a área onde está inserido e efetuar inspeção, ensaio e controlo operacional inerentes aos conhecimentos de elevada especificidade exigidos.</p> <p>Supervisionar o cumprimento de acordos, contratos ou trabalhos de responsabilidade de entidades terceiras, podendo enquadrar e supervisionar equipas de pessoal externo na execução de trabalhos. Eventual representação da empresa externamente em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.</p> <p>Cumprimento de normas e procedimentos aplicáveis à respetiva área, incluindo os de higiene, segurança e saúde.</p> |
|----------------|------------------|---|

| | | |
|-----------------------|------------------------------------|--|
| <p>Técnico</p> | <p>Técnico 3</p> | <p>Funções de natureza executiva recorrendo, nomeadamente, à aplicação de métodos e processos de natureza técnico-científica, com base em diretivas bem definidas e instruções mais específicas, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação geral e especialização nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos serviços, com exigências de conhecimentos técnicos e/ou experiência profissional factual, princípios e processos específicos nos domínios de responsabilidade em que atua, recorrendo à utilização dos meios tecnológicos apropriados. Execução de atividades de apoio à programação, organização e monitorização operacional. Funções sujeitas a supervisão, com um grau de autonomia/responsabilidade médio. Apoio a equipas de pessoal operacional na execução de trabalhos. Emissão de pareceres, recolha, organização e tratamento preliminar de dados relacionados com a área onde está inserido e efetuar inspeção, ensaio e controlo operacional, inerentes aos conhecimentos exigidos. Supervisão do cumprimento de acordos, contratos ou trabalhos de responsabilidade de entidades terceiras, podendo enquadrar e supervisionar equipas de pessoal externo na execução de trabalhos. Eventual representação da empresa externamente em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores. Cumprimento de normas e procedimentos definidos superiormente aplicáveis à respetiva área, incluindo os de higiene, segurança e saúde.</p> |
| | <p>Assistente técnico 1</p> | <p>Funções de natureza executiva de natureza administrativa seguindo normas, procedimentos e rotinas estabelecidas de grau médio de complexidade e/ou de suporte às áreas de negócio e que exigem conhecimentos especializados, com exigências de conhecimentos e/ou experiência profissional factual, princípios e processos administrativos específicos nos domínios de responsabilidade em que atua, recorrendo à utilização dos meios tecnológicos apropriados. Execução de atividades de apoio à programação, organização e monitorização de operações administrativas. Análise de tratamento preliminar de dados ou registos administrativos relacionados com a área. Realização de tarefas de controlo de natureza processual/administrativa de maior complexidade inerentes aos conhecimentos exigidos. Funções sujeitas a supervisão, com um grau de autonomia/responsabilidade médio. Cumprimento de normas e procedimentos definidos superiormente aplicáveis à respetiva área, incluindo os de higiene, segurança e saúde.</p> |

| | | |
|-------------------------------|---------------------------------|---|
| Assistente técnico | Assistente técnico 2 | Funções de natureza executiva de natureza administrativa seguindo normas, procedimentos e rotinas estabelecidas de grau moderado de complexidade e/ou de suporte às áreas de negócio e que exigem conhecimentos especializados, com exigências de conhecimentos e/ou experiência profissional factual, princípios e processos administrativos específicos nos domínios de responsabilidade em que atua, recorrendo à utilização dos meios tecnológicos apropriados. Realização de tarefas de controlo de natureza processual/administrativa de maior complexidade inerentes aos conhecimentos exigidos. Funções sujeitas a supervisão, com um grau de autonomia/responsabilidade médio Cumprimento de normas e procedimentos definidos superiormente aplicáveis à respetiva área, incluindo os de higiene, segurança e saúde. |
| | Assistente técnico 3 | Funções de natureza executiva de natureza administrativa seguindo normas, procedimentos e rotinas estabelecidas de grau moderado de complexidade e/ou de suporte às áreas de negócio e que exigem conhecimentos especializados, com exigências de conhecimentos e/ou experiência profissional factual, princípios e processos administrativos específicos nos domínios de responsabilidade em que atua, recorrendo à utilização dos meios tecnológicos apropriados Sujeito a supervisão direta num contexto estruturado, importando as tarefas a executar reduzida autonomia e responsabilidade. Cumprimento de normas e procedimentos definidos superiormente aplicáveis à respetiva área, incluindo os de higiene, segurança e saúde. |
| Assistente operacional | Assistente operacional 1 | Funções de natureza executiva operacional especializada e semiespecializada, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas de grau moderado de complexidade. Realização de todos os trabalhos em que seja necessário a condução e manobra de viaturas pesadas, máquinas, equipamentos móveis especiais, bem como os respetivos sistemas complementares das viaturas, para os quais se exigem conhecimentos especializados e semiespecializados. Assegurar a operação e manutenção industrial de equipamentos e máquinas (fixas ou móveis) em perfeito estado de conservação Responsabilidade pelos equipamentos e viaturas sob sua guarda e pela sua correta utilização, providenciando os devidos cuidados de manutenção, segurança e otimizando os consumos e o prolongamento da vida útil das máquinas a seu cargo e procedendo, quando necessário, à limpeza, manutenção e reparação dos mesmos. Funções sujeitas a supervisão, com um grau de autonomia/responsabilidade médio. Funções indispensáveis ao funcionamento do serviço, podendo comportar esforço físico. Cumprimento de normas e procedimentos definidos superiormente aplicáveis à respetiva área, incluindo os de higiene, segurança e saúde. |

| | | |
|-------------------------------|---------------------------------|---|
| Assistente operacional | Assistente operacional 2 | Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas de grau reduzido de complexidade, que requerem conhecimentos factuais básicos e a resolução de problemas correntes por meio de regras e instrumentos simples. Realização de todos os trabalhos em que seja necessário a condução e manobra de viaturas ligeiras, máquinas, equipamentos fixos móveis especiais, bem como os respetivos sistemas complementares das viaturas. Realização de atividades de operação e conservação, para os quais se exigem conhecimentos gerais. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos e viaturas sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à limpeza, manutenção e reparação dos mesmos. Sujeito a supervisão direta num contexto estruturado, importando as tarefas a executar reduzida autonomia e responsabilidade. Cumprimento de normas e procedimentos definidos superiormente aplicáveis à respetiva área, incluindo os de higiene, segurança e saúde. |
|-------------------------------|---------------------------------|---|

ANEXO V - TRANSIÇÃO

Quadro 1 - Tabela de Transição - Cargos e Funções Exercidos em Comissão de Serviços

Quadro 1 - Tabela de Transição - Carreiras e Categorias

| Categoria anterior | Categoria atual | Carreira | Grupo Funcional |
|-----------------------------------|-----------------|----------|-----------------|
| Ajudante de Encarregado | AO1 | AO | G |
| Capataz de 1ª | AO1 | AO | G |
| Empregado de Escritório de 1ª | AT 1 | AT | F |
| Mecânico de Automóveis | T | T3 | F |
| Motorista de Veículos Ligeiros | AO2 | AO | G |
| Motorista de Veículos Pesados | AO1 | AO | G |
| Operador de Armazém | AO1 | AO | G |
| Rececionista | AO2 | AO | F |
| Técnico de Manutenção e Logística | TS | TS2 | E |

AT - Assistente Técnico

AO - Assistente Operacional

TS - Técnico Superior

Quadro 2 - Categorias Subsistentes

| Categorias |
|------------------------|
| Chefe de Escritório |
| Chefe de Seção |
| Diretor Geral |
| Encarregado de Armazém |
| Técnico de Contas |

Anexo VI

Tabela Salarial única da GESBA

| Nível Remuneratorio | Montante Pecuniário |
|----------------------------|----------------------------|
| 1 | 825 € |
| 2 | 850 € |
| 3 | 875 € |
| 4 | 900 € |
| 5 | 950 € |
| 6 | 1 000 € |
| 7 | 1 050 € |
| 8 | 1 100 € |
| 9 | 1 150 € |
| 10 | 1 200 € |
| 11 | 1 250 € |
| 12 | 1 300 € |
| 13 | 1 350 € |
| 14 | 1 400 € |
| 15 | 1 450 € |
| 16 | 1 500 € |
| 17 | 1 550 € |
| 18 | 1 600 € |
| 19 | 1 650 € |

| | |
|----|---------|
| 20 | 1 700 € |
| 21 | 1 750 € |
| 22 | 1 800 € |
| 23 | 1 850 € |
| 24 | 1 900 € |
| 25 | 1 950 € |
| 26 | 2 000 € |
| 27 | 2 050 € |
| 28 | 2 100 € |
| 29 | 2 150 € |
| 30 | 2 200 € |
| 31 | 2 250 € |
| 32 | 2 300 € |
| 33 | 2 350 € |
| 34 | 2 400 € |
| 35 | 2 450 € |
| 36 | 2 500 € |
| 37 | 2 550 € |
| 38 | 2 600 € |
| 39 | 2 650 € |
| 40 | 2 700 € |
| 41 | 2 750 € |
| 42 | 2 800 € |
| 43 | 2 850 € |
| 44 | 2 900 € |
| 45 | 2 950 € |
| 46 | 3 000 € |
| 47 | 3 050 € |
| 48 | 3 100 € |
| 49 | 3 150 € |
| 50 | 3 200 € |
| 51 | 3 250 € |
| 52 | 3 300 € |
| 53 | 3 350 € |
| 54 | 3 400 € |
| 55 | 3 450 € |
| 56 | 3 500 € |
| 57 | 3 550 € |
| 58 | 3 600 € |
| 59 | 3 650 € |
| 60 | 3 700 € |
| 61 | 3 750 € |

| | |
|----|---------|
| 62 | 3 800 € |
| 63 | 3 850 € |
| 64 | 3 900 € |
| 65 | 3 950 € |

Anexo VII

Tabela salarial

| Quadro 1 | | Tabela salarial dos cargos ou funções de chefia exercidos em regime de comissão de serviço | | | | | |
|------------------------------------|-----------------------------|--|-------|-------|-------|-------|-------|
| G.F. | Cargo/Função | | | | | | |
| (A) Assessoria e apoio à Gestão | Assessor G-1 | P | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | N | 41 | 43 | 45 | 47 | 49 |
| | | M.P. | 2 750 | 2 850 | 2 950 | 3 050 | 3 150 |
| | Assessor G-2 | P | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | N | 36 | 38 | 40 | 42 | 44 |
| | | M.P. | 2 500 | 2 600 | 2 700 | 2 800 | 2 900 |
| | Secretário da Administração | P | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | N | 10 | 12 | 14 | 16 | 18 |
| | | M.P. | 1 200 | 1 300 | 1 400 | 1 500 | 1 600 |
| (B) Direção Superior | Diretor Geral | P | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | N | 52 | 55 | 58 | 61 | 64 |
| | | M.P. | 3 300 | 3 450 | 3 600 | 3 750 | 3 900 |
| (C) Direção Intermédia | Diretor G-1 | P | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | N | 45 | 47 | 49 | 51 | 53 |
| | | M.P. | 2 950 | 3 050 | 3 150 | 3 250 | 3 350 |
| | Diretor G-2 | P | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | N | 25 | 27 | 29 | 31 | 33 |
| | | M.P. | 1 950 | 2 050 | 2 150 | 2 250 | 2 350 |
| | Diretor G-3 | P | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | N | 14 | 16 | 18 | 20 | 22 |
| | | M.P. | 1 400 | 1 500 | 1 600 | 1 700 | 1 800 |
| (D) Supervisão | Superv. G-1 | P | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | N | 10 | 12 | 14 | 16 | 18 |
| | | M.P. | 1 200 | 1 300 | 1 400 | 1 500 | 1 600 |
| | Superv. G-2 | P | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | N | 8 | 10 | 12 | 14 | 16 |
| | | M.P. | 1 100 | 1 200 | 1 300 | 1 400 | 1 500 |
| | Superv. G-3 | P | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | N | 6 | 8 | 10 | 12 | 14 |
| | | M.P. | 1 000 | 1 100 | 1 200 | 1 300 | 1 400 |

| Quadro 2 | Tabela Salarial do trabalhador integrado numa categoria e carreira profissional | | | | | | | | | | |
|------------------------|---|-----------|---------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| (E) Quadro Superior | Carreira | Categoria | | | | | | | | | |
| | (E) Quadro Superior | TSE | TSE - 1 | P | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| N | | | | 30 | 33 | 36 | 39 | 42 | 45 | 48 | 51 |
| M.P. | | | | 2 200 | 2 350 | 2 500 | 2 650 | 2 800 | 2 950 | 3 100 | 3 250 |
| TSE - 2 | | | P | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| | | | N | 24 | 27 | 30 | 33 | 36 | 39 | 42 | 45 |
| | | | M.P. | 2 000 | 2 150 | 2 300 | 2 450 | 2 600 | 2 750 | 2 900 | 3 050 |
| TS | | TS-1 | P | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| | | | N | 16 | 19 | 22 | 25 | 28 | 31 | 34 | 37 |
| | | | M.P. | 1 500 | 1 650 | 1 800 | 1 950 | 2 100 | 2 250 | 2 400 | 2 550 |
| | | TS-2 | P | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| | | | N | 11 | 14 | 17 | 20 | 23 | 26 | 29 | 32 |
| | | | M.P. | 1 350 | 1 500 | 1 650 | 1 800 | 1 950 | 2 100 | 2 250 | 2 400 |
| (F) Quadro Técnico | Técnico | T-1 | P | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| | | | N | 6 | 8 | 10 | 12 | 14 | 16 | 18 | 20 |
| | | | M.P. | 1 100 | 1 200 | 1 300 | 1 400 | 1 500 | 1 600 | 1 700 | 1 800 |
| | | T-2 | P | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| | | | N | 4 | 6 | 8 | 10 | 12 | 14 | 16 | 18 |
| | | | M.P. | 1 000 | 1 100 | 1 200 | 1 300 | 1 400 | 1 500 | 1 600 | 1 700 |
| | | T-3 | P | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| | | | N | 3 | 5 | 7 | 9 | 11 | 13 | 15 | 17 |
| | | | M.P. | 950 | 1 050 | 1 150 | 1 250 | 1 350 | 1 450 | 1 550 | 1 650 |
| | Assistente Técnico | AT-1 | P | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| | | | N | 5 | 7 | 9 | 11 | 13 | 15 | 17 | 19 |
| | | | M.P. | 1 050 | 1 150 | 1 250 | 1 350 | 1 450 | 1 550 | 1 650 | 1 750 |
| | | AT-2 | P | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| | | | N | 3 | 5 | 7 | 9 | 11 | 15 | 15 | 17 |
| | | | M.P. | 950 | 1 050 | 1 150 | 1 250 | 1 350 | 1 450 | 1 550 | 1 650 |
| | | AT-3 | P | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| | | | N | 3 | 5 | 8 | 10 | 12 | 14 | 16 | 18 |
| | | | M.P. | 875 | 950 | 1 100 | 1 200 | 1 300 | 1 400 | 1 500 | 1 600 |
| (G) Quadro Operacional | Assistente Operacional | AO-1 | P | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| | | | N | 2 | 5 | 7 | 9 | 11 | 13 | 15 | 17 |
| | | | M.P. | 850 | 950 | 1 050 | 1 150 | 1 250 | 1 350 | 1 450 | 1 550 |
| | | AO-2 | P | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| | | | N | 1 | 3 | 5 | 7 | 9 | 11 | 13 | 15 |
| | | | M.P. | 825 | 875 | 950 | 1 050 | 1 150 | 1 250 | 1 350 | 1 450 |

| Quadro 3 | Categorias Subsistentes | | | | | | | | | |
|------------------------|--------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Chefe de Secção | P | Única | | | | | | | | |
| | N | 28 | | | | | | | | |
| | M.P. | 2 200 | | | | | | | | |
| Chefe de Escritório | P | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | |
| | N | 21 | 23 | 25 | 27 | | | | | |
| | M.P. | 1 850 | 1 950 | 2 050 | 2 150 | | | | | |
| Técnico de Contas | P | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | |
| | N | 43 | 46 | 49 | 52 | | | | | |
| | M.P. | 2 950 | 3 100 | 3 250 | 3 400 | | | | | |
| Diretor Geral | P | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | |
| | N | 54 | 57 | 60 | 63 | | | | | |
| | M.P. | 3 500 | 3 650 | 3 800 | 3 950 | | | | | |
| Encarregado de Armazém | P | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| | N | 6 | 9 | 12 | 15 | 18 | 21 | 24 | 27 | 30 |
| | M.P. | 1 100 | 1 250 | 1 400 | 1 550 | 1 700 | 1 850 | 2 000 | 2 150 | 2 300 |

ANEXO VII

Suplemento Remuneratório Coletivo de Desempenho

É inquestionável que os trabalhadores constituem um dos principais pilares do desenvolvimento da atividade de uma empresa, em especial daquelas em que a mão-de-obra, pelas especificidades das tarefas necessárias executar, assume uma grande preponderância na prossecução do respetivo objetivo social.

A Gesba - Empresa de Gestão do Setor da Banana, Lda, (Gesba) prossegue uma atividade enquadrada no setor primário, sendo incontestável, atenta à natureza e especificidades da sua missão de interesse público, que os trabalhadores assumem um papel fundamental e essencial na sua estrutura produtiva.

A boa gestão dos recursos humanos deve assentar em duas bases essenciais: (i) em ações de reconhecimento e recompensa do desempenho e (ii) em ações motivacionais, de modo a que a própria empresa obtenha cada vez mais e melhores resultados.

É inegável que o sucesso da reestruturação do setor da banana, bem como os bons resultados da empresa estão associados ao bom desempenho dos trabalhadores.

É boa prática e revela-se justo e merecido que os trabalhadores comunguem do sucesso proveniente do seu esforço e que sejam coletivamente estimulados a manter elevados padrões de desempenho.

Na verdade, trabalhador reconhecido e motivado é sinónimo de trabalhador produtivo e ativo.

Na cláusula 67.^a do Acordo de Empresa, está prevista a possibilidade de atribuir aos trabalhadores da GESBA um suplemento remuneratório coletivo de desempenho, cujas regras de atribuição são definidas no presente regulamento.

Artigo 1.º**(Objeto)**

1. O presente regulamento define as normas e regras de atribuição do SRCD dos trabalhadores que exercem funções na GESBA, através de contrato individual de trabalho sem termo, a termo certo ou incerto ou com base em qualquer outra modalidade de vínculo, designadamente em regime cedência de interesse público, cujo pagamento da remuneração constitua uma responsabilidade da empresa, previsto a que se refere a cláusula 67.^a do Acordo de Empresa.
2. Estão excluídos da atribuição do SRCD os gestores públicos.

Artigo 2.º**(Natureza)**

O SRCD não integra a remuneração dos trabalhadores, por a sua atribuição ser opcional/facultativa e o seu montante global máximo e individual ser variável e incerto.

Artigo 3.º**(Limites máximos e mínimos do montante global do SRCD)**

O valor global do SRCD é variável e incerto e tem como limite máximo o montante equivalente a 15% dos resultados líquidos da empresa obtidos no ano imediatamente anterior ao ano da deliberação da sua atribuição e pagamento e como limite mínimo, independentemente da percentagem dos resultados líquidos positivos, o montante de 185.000,00 € (cento e oitenta e cinco mil euros), acrescido dos encargos legais.

Artigo 4.º**(Limite máximo do montante individual do SRCD)**

O SRCD não poderá exceder, anualmente, a remuneração base de cada um dos trabalhadores.

Artigo 5.º**(Condições de Atribuição)**

A atribuição do SRCD depende da verificação cumulativa dos seguintes pressupostos e requisitos:

- a) Obtenção de resultados positivos líquidos no ano imediatamente anterior;
- b) Elaboração de um parecer da gerência, atestando que, em função do orçamento do ano de atribuição e do plano de investimentos e compromissos da empresa, o pagamento do SRCD não compromete a estabilidade financeira, nem a concretização do plano de investimentos e a constituição de reservas legais da empresa.
- c) Deliberação favorável da assembleia geral da sociedade, aprovada por maioria simples.

Artigo 6.º**(Procedimento de atribuição)**

O SRCD é atribuído por deliberação dos sócios, aprovado por maioria simples, mediante proposta da gerência, acompanhada do parecer a que se refere a al. b) do artigo 5.º.

Artigo 7.º**(Trabalhadores elegíveis)**

1. O pagamento do SRCD é devido aos trabalhadores que se encontrem a exercer funções na GESBA no ano do seu pagamento, independentemente da natureza e modalidade do vinculado, e cujo pagamento da retribuição constitua um encargo da empresa pública.
2. Aos trabalhadores que exerçam funções no mês da atribuição do SRCD ao abrigo de contrato de trabalho a termo, o pagamento será efetuado em proporção ao período de duração previsto nos respetivos contratos.

Artigo 8.º**(Rateio)**

Quando o montante global máximo do SRCD deliberado atribuir não for suficiente para proceder ao pagamento do seu limite máximo individual, será efetuado um rateio em proporção à remuneração base de cada um dos trabalhadores, com base na seguinte fórmula: $SRCDIT = RBM \times TSCRCD / TRMA$, em que:

- a) SRCDIT: corresponde ao valor do SRCD individual a pagar ao trabalhador;
- b) RBM: correspondente à remuneração base do trabalhador;
- c) TSCRCD: corresponde ao montante total do SRCD a atribuir no ano em causa;
- d) TRMA: corresponde ao total das remunerações base mensais do ano anterior ao do pagamento do SRCD.

Artigo 9.º**(Prazo de pagamento)**

O pagamento do SRCD será efetuado no mês seguinte ao da deliberação da assembleia geral que aprovar a sua atribuição.

Anexo VIII**Despesas de Representação**

| | |
|---------------|--------|
| Diretor Geral | 750,00 |
| Assessor G1 | 300,00 |
| Assessor G2 | 250,00 |

ANEXO IX**Regulamento de Avaliação de Desempenho****Artigo 1.º****Avaliação de desempenho**

1. A GESBA deverá promover anualmente a avaliação de desempenho de todos os seus trabalhadores, nos termos deste AE, desde que o trabalhador tenha no mínimo 6 meses de trabalho efetivo no ano a que se refere a avaliação.
2. A avaliação realiza-se entre 1 de janeiro e 15 de março de cada ano e reporta-se ao ano civil anterior.

Artigo 2.º**Princípios gerais e fatores da avaliação de desempenho**

1. A avaliação de desempenho consiste na apreciação do trabalho prestado por cada trabalhador.
2. O processo de avaliação de desempenho deve promover a participação ativa dos trabalhadores, através do preenchimento justificado da componente de autoavaliação.
3. A avaliação de desempenho incidirá obrigatoriamente sobre os seguintes fatores:
 - a) Assiduidade;
 - b) Pontualidade;
 - c) Qualidade do trabalho;
 - d) Interesse pelo trabalho;
 - e) Sentido de responsabilidade;
 - f) Produtividade;
 - g) Colaboração com o grupo;
 - h) Conhecimento das funções;
 - i) Iniciativa;
 - j) Disciplina.
4. Cada fator é pontuado entre 1 e 5 pontos, sendo que a pontuação mínima é de 1 ponto e a máxima de 5 pontos.

Artigo 3.º**Processo de avaliação**

1. A avaliação de desempenho será efetuada através do preenchimento da ficha de avaliação, cujo modelo é aprovado pela gerência.
2. O processo de avaliação iniciasse com o preenchimento da componente da autoavaliação constante da ficha de avaliação pelo trabalhador, o qual deve ocorrer na primeira quinzena do mês de janeiro.
3. O superior hierárquico, após a receção da ficha de avaliação com a autoavaliação efetuada pelo trabalhador, procede ao preenchimento da avaliação de desempenho do trabalhador, na segunda quinzena do mês de janeiro.
4. A ficha preenchida será entregue ao trabalhador para conhecimento deste.
5. Caso o trabalhador não concorde com a avaliação global ou específica em qualquer dos fatores, dispõe do prazo de 5 dias úteis após a entrega da ficha para recorrer para a comissão paritária de acompanhamento do AE, criada nos termos da cláusula 4.ª deste AE.

6. A comissão paritária de acompanhamento emitirá, no prazo de 10 dias úteis um parecer não vinculativo, podendo manter a decisão da chefia ou alterá-la, por intermédio da atribuição de pontuação mais elevada em algum ou alguns dos fatores específicos. A decisão sobre a classificação final é da competência da gerência.
7. A decisão sobre a classificação final é da competência da gerência.
8. Deve ser entregue ao trabalhador uma cópia da ficha de avaliação, contendo a classificação final.
9. Sempre que a classificação final do trabalhador seja igual ou inferior a suficiente, será realizada uma entrevista individual com o trabalhador, para abordagem dos aspetos menos positivos do desempenho, acompanhados de sugestões objetivas para a sua melhoria.

Artigo 4.º

Avaliação do pessoal dirigente e de chefia

1. O presente artigo aplica-se à avaliação do pessoal dirigente e de chefia.
2. A avaliação de desempenho incidirá obrigatoriamente sobre os seguintes fatores:
 - a) Comunicação empática;
 - b) Capacidade de decisão;
 - c) Disponibilidade;
 - d) Ética;
 - e) Iniciativa/Criatividade;
 - f) Inteligência emocional;
 - g) Interação com os outros;
 - h) Mudança;
 - i) Liderança;
 - j) Progredir na ambiguidade.
3. Cada fator é pontuado entre 1 e 5 pontos, sendo que a pontuação mínima é de 1 ponto e a máxima de 5 pontos.

Artigo 5.º

Processo de avaliação do pessoal dirigente e chefia

1. A avaliação de desempenho será efetuada através do preenchimento da ficha de avaliação, cujo modelo é aprovado pela gerência.
2. O processo de avaliação iniciasse com o preenchimento da componente da autoavaliação constante da ficha de avaliação pelo trabalhador, o qual deve ocorrer na primeira quinzena do mês de janeiro.
3. O superior hierárquico, após a receção da ficha de avaliação com a autoavaliação efetuada pelo trabalhador, procede ao preenchimento da avaliação de desempenho do trabalhador, na segunda quinzena do mês de janeiro.
4. Na ausência de superior hierárquico, a avaliação do pessoal dirigente e de chefia será efetuada pela gerência.
5. A ficha preenchida será entregue ao trabalhador para conhecimento deste.
6. Caso o trabalhador não concorde com a avaliação global ou específica em qualquer dos fatores, dispõe do prazo de 5 dias úteis após a entrega da ficha para recorrer para a comissão paritária de acompanhamento do AE, criada nos termos da cláusula 4.ª deste AE.
7. A comissão paritária de acompanhamento emitirá, no prazo de 10 dias úteis um parecer não vinculativo, podendo manter a decisão da chefia ou alterá-la, por intermédio da atribuição de pontuação mais elevada em algum ou alguns dos fatores específicos.

8. A decisão sobre a classificação final é da competência da gerência.
9. Deve ser entregue ao trabalhador uma cópia da ficha de avaliação, contendo a classificação final.
10. Sempre que a classificação final do trabalhador seja igual ou inferior a suficiente, será realizada uma entrevista individual com o trabalhador, para abordagem dos aspetos menos positivos do desempenho, acompanhados de sugestões objetivas para a sua melhoria.

Artigo 6.º

Avaliação final

1. O resultado final da avaliação resulta da soma dos fatores previstos nos artigos 2.º e 4.º, de acordo com a pontuação obtida, a dividir por 10, sendo a classificação qualitativa a seguinte:
 - d) Desempenho excelente: superior a 5,0 pontos, consiste numa menção qualitativa e pressupõe um desempenho excecional, devidamente fundamentado e reconhecido pela gerência;
 - e) Desempenho muito bom: entre 4,0 e 5,0 pontos;
 - f) Desempenho bom: entre 3,0 e 3,9 pontos;
 - g) Desempenho suficiente: entre 2,0 e 2,9 pontos;
 - h) Desempenho insuficiente: inferior a 1,9 pontos.

Artigo 7.º

(Registo da avaliação)

O original da ficha de avaliação integra o processo individual dos trabalhadores, devendo a classificação final ser averbada no seu registo biográfico.

Depositado em 7 de agosto de 2023, a fl.^{as} 82 do livro n.º 2, com o n.º 17/2023, nos termos do art.º 494.^a do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro.