



# **ACORDO DE EMPRESA 2009**

**Santa Casa da Misericórdia de Lisboa**



**OS DIREITOS DOS TRABALHADORES**

**CONQUISTAM-SE**

**ATRAVÉS DA NEGOCIAÇÃO**

**DEFENDEM-SE:**

**CONHECENDO-OS;**

**EXIGINDO A SUA APLICAÇÃO.**

**SINTTAV, O TEU SINDICATO**



## MENSAGEM E SAUDAÇÃO

O processo de negociação que conduziu ao 1º Acordo aplicável aos trabalhadores da SCML, celebrado entre as partes envolvidas, culminou com a assinatura do texto em 23 de Janeiro pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV, tal como os restantes Sindicatos com os quais formamos uma mesa Negocial.

O AE foi publicado no BTE nº 6 de 15.02.2009 e o SINTTAV decidiu elaborar esta brochura com o conteúdo integral do referido Acordo e incluir nela esta mensagem-saudação e relembrar através dela alguns aspectos fundamentais.

O resultado da negociação dum Acordo é, em regra, proporcional à força dos Sindicatos que o negociam, força essa que os trabalhadores lhes dão.

Uma verdade que é evidente e constantemente repetida mas que nem por isso deve deixar de o continuar a ser, é que só há negociação onde existem sindicatos, ou seja, onde há trabalhadores sindicalizados.

Assim é a realidade na SCML e não obstante a representação sindical estar distribuída por cerca de 27 Sindicatos, foi possível encetar um processo negocial, com muitas dificuldades é certo, a começar pelas 7 mesas negociais iniciais.

Por outro lado, era o primeiro Instrumento de Contratação Colectiva para os trabalhadores da SCML, com uma outra dificuldade acrescida, em que uma parte dos trabalhadores têm estatuto de funcionários públicos e a outra parte de trabalhadores do sector privado, logo o Instrumento que abrange uns não se aplica a outros.

Claro está que um primeiro Acordo é sempre um processo difícil, porque é o primeiro, porque as matérias a incluir são vastas e complexas, porque cada uma das entidades intervenientes parte de posições muito distantes e às vezes até opostas e a procura de um ponto de consenso não é fácil e demora tempo.

Foi isto tudo que aconteceu no processo negocial da SCML e isso justifica os meses que o processo demorou.

Porém, chegamos ao final deste processo, conseguimos levar “o barco a bom porto”, valeu a pena o esforço dispendido e os trabalhadores da SCML têm hoje um Instrumento de Contratação Colectiva que regula os direitos e os deveres das partes, porque empregados e empregador, uns e outros, têm deveres e direitos.

Para que os direitos sejam exercidos na plenitude, nada melhor que conhecê-los.

Por isso o SINTTAV fez esta Brochura que contém o AE integral.

Mas o processo não pára aqui. A Contratação Colectiva é um processo dinâmico, a um Acordo segue-se outro e assim ao Acordo Global, seguiu-se logo o Acordo Salarial para 2009.

No tempo é sempre possível ir revendo e corrigindo situações, por isso o AE contém a disposição de uma Comissão Paritária composta por 3 elementos efectivos e 3 suplentes em representação de cada uma das partes. O SINTTAV ocupa um dos lugares efectivos da referida Comissão.

Para terminar, queremos saudar todos os trabalhadores da SCML, uns porque são sindicalizados, se revêm nos Sindicatos e lhes deram força para agir na defesa dos seus direitos conquistando assim o primeiro AE (Acordo de Empresa), outros que a seguir se sindicalizarão, já que os Sindicatos são a força dos trabalhadores sindicalizados e quanto mais fortes forem, melhores condições têm para continuar a sua mais nobre função - **DEFENDER OS TRABALHADORES.**

**A Direcção do SINTTAV**



## ÍNDICE

Pág.

<b>Mensagem e Saudação</b> .....	3
<b>Organizações subscritoras</b> .....	9
<b>CAPÍTULO I - Âmbito, vigência e cessação</b>	
Cláusula 1.ª - Âmbito de aplicação.....	9
Cláusula 2.ª - Regime aplicável .....	10
Cláusula 3.ª - Vigência e sobrevigência.....	10
Cláusula 4.ª - Denúncia .....	10
Cláusula 5.ª - Cessação.....	11
<b>CAPÍTULO II - Recrutamento, admissão e vínculo contratual</b>	
Cláusula 6.ª - Condições de admissão .....	11
Cláusula 7.ª - Vínculos contratuais, forma e formalidades .....	11
Cláusula 8.ª - Teletrabalho.....	12
Cláusula 9.ª - Contratos a termo.....	13
Cláusula 10.ª - Período experimental.....	13
<b>CAPÍTULO III - Direitos de personalidade</b>	
Cláusula 11.ª - Reserva da intimidade da vida privada .....	14
Cláusula 12.ª - Protecção de dados pessoais.....	14
Cláusula 13.ª - Testes e exames médicos.....	15
Cláusula 14.ª - Meios de vigilância à distância.....	15
Cláusula 15.ª - Confidencialidade de mensagens e acesso a informação .....	15
Cláusula 16.ª - Utilização de dados biométricos.....	15
<b>CAPÍTULO IV - Igualdade e não discriminação</b>	
Cláusula 17.ª - Direito à igualdade no acesso ao emprego, na promoção e formação profissional e nas condições de trabalho .....	16
Cláusula 18.ª - Proibição de discriminação .....	16
Cláusula 19.ª - Assédio .....	16
<b>CAPÍTULO V - Direitos, deveres e garantias das partes</b>	
Cláusula 20.ª - Princípios gerais.....	16
Cláusula 21.ª - Deveres da SCML.....	17
Cláusula 22.ª - Deveres dos trabalhadores.....	18
Cláusula 23.ª - Garantias dos trabalhadores.....	18
<b>CAPÍTULO VI - Conciliação entre a vida profissional e a vida familiar</b>	
Cláusula 24.ª - Protecção da maternidade e da paternidade .....	19
Cláusula 25.ª - Licença por paternidade .....	19
Cláusula 26.ª - Assistência a menor com deficiência.....	20
Cláusula 27.ª - Adopção.....	20
Cláusula 28.ª - Dispensas para consultas pré -natais, amamentação e aleitação.....	20
Cláusula 29.ª - Faltas para assistência a menores e a pessoa com deficiência ou doença crónica.....	21
Cláusula 30.ª - Faltas para assistência a outros membros do agregado familiar.....	21
Cláusula 31.ª - Faltas para assistência a netos .....	21
Cláusula 32.ª - Licença parental e especial para assistência a filho ou adoptado.....	22

Cláusula 33. <sup>a</sup> - Tempo de trabalho .....	22
Cláusula 34. <sup>a</sup> - Preferência na admissão ao trabalho a tempo parcial.....	22
Cláusula 35. <sup>a</sup> - Trabalho suplementar.....	23
Cláusula 36. <sup>a</sup> - Trabalho no período nocturno .....	23
Cláusula 37. <sup>a</sup> - Reinserção profissional.....	23
Cláusula 38. <sup>a</sup> - Protecção da saúde e segurança .....	23
Cláusula 39. <sup>a</sup> - Regime das licenças, faltas e dispensas.....	24
Cláusula 40. <sup>a</sup> - Protecção no despedimento.....	24
Cláusula 41. <sup>a</sup> - Transferência do local de trabalho por solicitação do trabalhador .....	25

## **CAPÍTULO VII - Segurança, higiene e saúde no trabalho**

Cláusula 42. <sup>a</sup> - Princípios gerais.....	26
Cláusula 43. <sup>a</sup> - Deveres específicos da SCML.....	26
Cláusula 44. <sup>a</sup> - Deveres especiais dos trabalhadores.....	27
Cláusula 45. <sup>a</sup> - Formação geral em segurança, higiene e saúde no trabalho.....	27
Cláusula 46. <sup>a</sup> - Participação dos trabalhadores e seus representantes .....	28
Cláusula 47. <sup>a</sup> - Comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho.....	28
Cláusula 48. <sup>a</sup> - Medicina do trabalho e vigilância da saúde .....	29
Cláusula 49. <sup>a</sup> - Regulamento geral de segurança, higiene e saúde no trabalho .....	30
Cláusula 50. <sup>a</sup> - Prevenção de álcool e drogas .....	30
Cláusula 51. <sup>a</sup> - Prevenção do tabagismo.....	30

## **CAPÍTULO VIII - Enquadramento e evolução profissional**

### **SECÇÃO I - Disposição geral**

Cláusula 52. <sup>a</sup> - Estruturação .....	31
--	----

### **SECÇÃO II - Disposições especiais aplicáveis ao exercício de funções de enquadramento e secretariado pessoal**

Cláusula 53. <sup>a</sup> - Funções dirigentes e de chefia .....	31
Cláusula 54. <sup>a</sup> - Funções de coordenação de projectos .....	31
Cláusula 55. <sup>a</sup> - Competência para a contratação de pessoal dirigente, de chefia e de coordenação .....	31
Cláusula 56. <sup>a</sup> - Regime de exercício de funções de enquadramento .....	31
Cláusula 57. <sup>a</sup> - Acordo de comissão de serviço .....	32
Cláusula 58. <sup>a</sup> - Chefe de gabinete, assessorias e secretariado pessoal.....	32
Cláusula 59. <sup>a</sup> - Chefias de carreira.....	32

## **CAPÍTULO IX - Evolução, avaliação e formação profissional**

Cláusula 60. <sup>a</sup> - Princípios gerais.....	33
Cláusula 61. <sup>a</sup> - Progressão em nível carreira/categoria.....	33
Cláusula 62. <sup>a</sup> - Avaliação de desempenho.....	33
Cláusula 63. <sup>a</sup> - Sistema de avaliação de desempenho na SCML .....	34
Cláusula 64. <sup>a</sup> - Formação profissional e certificação .....	34

## **CAPÍTULO X - Prestação de trabalho**

### **SECÇÃO I - Disposições gerais**

Cláusula 65. <sup>a</sup> - Princípio geral.....	35
Cláusula 66. <sup>a</sup> - Funções desempenhadas.....	35
Cláusula 67. <sup>a</sup> - Mobilidade funcional.....	35

### **SECÇÃO II - Local de trabalho**

Cláusula 68. <sup>a</sup> - Noção .....	36
---	----

SECÇÃO III - Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 69. <sup>a</sup> - Período de funcionamento.....	37
Cláusula 70. <sup>a</sup> - Tempo de trabalho .....	36
Cláusula 71. <sup>a</sup> - Período normal de trabalho .....	36
Cláusula 72. <sup>a</sup> - Adaptabilidade.....	37
Cláusula 73. <sup>a</sup> - Horário de trabalho .....	37
Cláusula 74. <sup>a</sup> - Horário flexível.....	38
Cláusula 75. <sup>a</sup> - Horário acrescido.....	38
Cláusula 76. <sup>a</sup> - Trabalho suplementar.....	38
Cláusula 77. <sup>a</sup> - Trabalho por turnos .....	39
Cláusula 78. <sup>a</sup> - Trabalho nocturno .....	40
Cláusula 79. <sup>a</sup> - Isenção de horário de trabalho .....	40
Cláusula 80. <sup>a</sup> - Regime de prevenção .....	40
Cláusula 81. <sup>a</sup> - Registo .....	40

**CAPÍTULO XI - Suspensão da prestação de trabalho**

SECÇÃO I - Descanso semanal

Cláusula 82. <sup>a</sup> - Descanso diário e semanal.....	41
--	----

SECÇÃO II - Feriados e suspensão ocasional

Cláusula 83. <sup>a</sup> - Feriados obrigatórios .....	41
Cláusula 84. <sup>a</sup> - Feriados facultativos.....	42
Cláusula 85. <sup>a</sup> - Concessão de dispensas .....	42

SECÇÃO III - Férias

Cláusula 86. <sup>a</sup> - Período anual de férias.....	42
Cláusula 87. <sup>a</sup> - Férias no ano da admissão .....	43
Cláusula 88. <sup>a</sup> - Férias nos contratos com duração inferior a seis meses .....	43
Cláusula 89. <sup>a</sup> - Gozo das férias.....	43
Cláusula 90. <sup>a</sup> - Marcação do período de férias .....	43
Cláusula 91. <sup>a</sup> - Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado .....	44
Cláusula 92. <sup>a</sup> - Efeitos da cessação do contrato de trabalho .....	44

SECÇÃO IV - Faltas e licenças sem retribuição

Cláusula 93. <sup>a</sup> - Controlo e registo de assiduidade .....	44
Cláusula 94. <sup>a</sup> - Noção de falta .....	45
Cláusula 95. <sup>a</sup> - Tipos de faltas .....	45
Cláusula 96. <sup>a</sup> - Comunicação e justificação das faltas.....	46
Cláusula 97. <sup>a</sup> - Efeito das faltas justificadas .....	46
Cláusula 98. <sup>a</sup> - Efeitos das faltas injustificadas .....	47
Cláusula 99. <sup>a</sup> - Efeitos das faltas no direito a férias.....	47
Cláusula 100. <sup>a</sup> - Licenças sem retribuição .....	47

**CAPÍTULO XII - Retribuição e outras atribuições patrimoniais**

Cláusula 101. <sup>a</sup> - Princípios gerais .....	48
Cláusula 102. <sup>a</sup> - Subsídio de férias.....	48
Cláusula 103. <sup>a</sup> - Subsídio de Natal.....	49
Cláusula 104. <sup>a</sup> - Horário acrescido .....	49
Cláusula 105. <sup>a</sup> - Trabalho suplementar .....	49
Cláusula 106. <sup>a</sup> - Isenção de horário de trabalho.....	49

Cláusula 107. <sup>a</sup> - Trabalho nocturno .....	50
Cláusula 108. <sup>a</sup> - Subsídio de turno .....	50
Cláusula 109. <sup>a</sup> - Subsídio de penosidade/insalubridade .....	50
Cláusula 110. <sup>a</sup> - Subsídio de prevenção .....	50
Cláusula 111. <sup>a</sup> - Subsídio de refeição .....	51
Cláusula 112. <sup>a</sup> - Abono para falhas .....	51
Cláusula 113. <sup>a</sup> - Despesas com transportes e ajudas de custo .....	51
Cláusula 114. <sup>a</sup> - Creche e jardins-de-infância .....	52
Cláusula 115. <sup>a</sup> - Retribuição por prestação temporária como formador .....	52

### **CAPÍTULO XIII - Cessação do contrato de trabalho**

Cláusula 116. <sup>a</sup> - Regime de cessação do contrato de trabalho.....	52
--	----

### **CAPÍTULO XIV - Disciplina laboral**

Cláusula 117. <sup>a</sup> - Poder e competência disciplinar.....	52
Cláusula 118. <sup>a</sup> - Infracção disciplinar .....	52
Cláusula 119. <sup>a</sup> - Exercício do procedimento disciplinar .....	53
Cláusula 120. <sup>a</sup> - Sanções disciplinares.....	53
Cláusula 121. <sup>a</sup> - Procedimento disciplinar.....	54
Cláusula 122. <sup>a</sup> - Decisão.....	55

### **CAPÍTULO XV - Exercício da actividade sindical na SCML**

Cláusula 123. <sup>a</sup> - Princípios gerais .....	55
Cláusula 124. <sup>a</sup> - Organização sindical na SCML .....	55
Cláusula 125. <sup>a</sup> - Comunicações à SCML .....	56
Cláusula 126. <sup>a</sup> - Direito de informação e consulta.....	56
Cláusula 127. <sup>a</sup> - Crédito de horas e regime de faltas dos dirigentes e delegados sindicais .....	57
Cláusula 128. <sup>a</sup> - Direito a instalações para actividade sindical na SCML.....	57
Cláusula 129. <sup>a</sup> - Direito de reunião na SCML.....	57
Cláusula 130. <sup>a</sup> - Reuniões da comissão sindical e intersindical com a SCML.....	58
Cláusula 131. <sup>a</sup> - Formalização .....	58
Cláusula 132. <sup>a</sup> - Garantias dos trabalhadores com funções sindicais .....	58

### **CAPÍTULO XVI - Disposições finais**

Cláusula 133. <sup>a</sup> - Comissão paritária.....	59
Cláusula 134. <sup>a</sup> - Composição da comissão paritária .....	59
Cláusula 135. <sup>a</sup> - Funcionamento da comissão paritária .....	59
Cláusula 136. <sup>a</sup> - Deliberações da comissão paritária.....	60
Cláusula 137. <sup>a</sup> - Garantia de direitos .....	60
Cláusula 138. <sup>a</sup> - Revogação .....	60
Cláusula 139. <sup>a</sup> - Mediação laboral.....	60
Cláusula 140. <sup>a</sup> - Norma transitória.....	60
Cláusula 141. <sup>a</sup> - Produção de efeitos .....	60

Sumário executivo.....	61
------------------------	----

ANEXO I - Grupos profissionais e conteúdos funcionais.....	62
ANEXO II - Retribuição e outras atribuições patrimoniais.....	70
ANEXO III - Carreiras profissionais, níveis salariais e condições de ingresso.....	71
ANEXO IV - Normas de concurso para promoção nas carreiras de enfermagem .....	77

## **AE entre a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa e o SPGL - Sindicato dos Professores da Grande Lisboa e outros**

Entre a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, doravante designada de SCML, pessoa colectiva de utilidade pública administrativa, nos termos do artigo 1.º, n.º 1, dos Estatutos aprovados pelo Decreto -Lei n.º 322/91, de 26 de Agosto, com sede no Largo de Trindade Coelho em Lisboa, pessoa colectiva com o n.º 500745471, neste acto representada pelo provedor Rui António Ferreira da Cunha, ao abrigo da alínea c) do n.º 1 do artigo 16.º dos Estatutos; e

SPGL — Sindicato dos Professores da Grande Lisboa, com sede na Rua de Fialho de Almeida, 3, 1070 -128 Lisboa;

SNP — Sindicato Nacional dos Psicólogos, com sede na Rua do Jardim do Tabaco, 90, 2.º, direito, 1100 -288 Lisboa;

SCTS — Sindicato das Ciências e Tecnologias da Saúde, com sede na Rua do Dr. Campos Monteiro, 170, 4465 -049 São Mamede de Infesta;

SFP — Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses, com sede no Apartado 146, EC Rebelva, 2776 -902 Carcavelos;

SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual, com sede na Avenida de Miguel Bombarda, 50, 3.º, 1050 -166 Lisboa;

Na qualidade de, respectivamente, empregadora e associações sindicais representantes dos trabalhadores da SCML:

é celebrado, hoje, dia 23 de Janeiro de 2009, o presente acordo de empresa, nos seguintes termos:

### **CAPÍTULO I**

#### **Âmbito, vigência e cessação**

##### **Cláusula 1.º**

#### **Âmbito de aplicação**

1 — O presente acordo para a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, adiante designado por acordo, obriga a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, adiante designada por SCML, e todos os trabalhadores ao seu serviço vinculados por contrato individual de trabalho representados pelas associações sindicais outorgantes, bem como aqueles que, individualmente, a ele queiram aderir.

2 — O acordo obriga também, independentemente da natureza do seu vínculo contratual com a SCML, na parte que não seja incompatível com o estatuto legal que lhe for aplicável, o pessoal que exerce funções dirigentes, de chefia, de coordenação de projectos e de secretariado pessoal dos membros da mesa, de direcções de departamentos e das funções dirigentes, representados pelas associações sindicais outorgantes.

3 — O presente acordo aplica-se a 1 empregador e a um universo de cerca de 2500

trabalhadores da SCML.

#### Cláusula 2.ª

##### **Regime aplicável**

1 — Aos trabalhadores da SCML previstos na cláusula anterior é aplicável o regime constante do acordo e das deliberações da comissão paritária que o venham a interpretar ou integrar.

2 — Fazem parte integrante do AE os anexos I, «Grupos profissionais e conteúdos funcionais», II, «Retribuição e outras atribuições patrimoniais», III, «Carreiras profissionais, níveis salariais e condições de ingresso», e IV, «Normas de concurso para promoção nas carreiras de enfermagem».

3 — Em tudo o que o presente acordo for omissivo aplica-se o regime jurídico -laboral comum.

#### Cláusula 3.ª

##### **Vigência e sobrevigência**

1 — O acordo entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência mínima de 36 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência mínima de 12 meses, serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

3 — Decorrido o prazo de vigência previsto no n.º 1, o acordo renova -se sucessivamente por períodos de 12 meses até ser denunciado por qualquer das partes.

4 — Havendo denúncia, o acordo renova -se por novo período de 12 meses, desde que as partes estejam em negociação.

5 — Decorrido o prazo previsto no número anterior, o acordo mantém -se em vigor, desde que se tenha iniciado a conciliação, a mediação ou a arbitragem voluntária, até à conclusão do respectivo procedimento, não podendo a sua vigência durar mais de seis meses.

6 — Esgotados os prazos previstos nos n.os 4 e 5 e não tendo sido determinada a realização de arbitragem obrigatória o acordo cessa os seus efeitos relativamente aos contratos de trabalho abrangidos pelo mesmo, salvo quanto à retribuição, à categoria e respectiva definição e à duração do tempo de trabalho.

#### Cláusula 4.ª

##### **Denúncia**

1 — O acordo pode ser denunciado por qualquer das partes, mediante comunicação escrita à outra parte, com a antecedência de, pelo menos três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos no artigo anterior e deve ser acompanhada de proposta negocial e respectiva fundamentação.

2 — A parte que recebe a denúncia deve responder por escrito, no prazo de 30 dias após a recepção da proposta negocial, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter a posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando ou recusando.

3 — A contraproposta pode abordar outras matérias não previstas na proposta que deverão ser também consideradas pelas partes como objecto da negociação.

4 — Após a recepção da resposta, as negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.

#### Cláusula 5.º

##### **Cessação**

O presente acordo pode cessar:

- a) Mediante revogação por acordo das partes;
- b) Por caducidade, nos termos da cláusula 3.º

#### CAPÍTULO II

##### **Recrutamento, admissão e vínculo contratual**

#### Cláusula 6.º

##### **Condições de admissão**

1 — O recrutamento é deliberado pela mesa.

2 — As condições específicas de admissão, no que respeita às exigências académicas e profissionais, são fixadas por deliberação da mesa.

3 — A admissão é precedida da selecção entre dois ou mais candidatos, salvo se particulares exigências, devidamente fundamentadas, inerentes à actividade contratada justifiquem a escolha de um único candidato.

4 — A selecção obedece a um processo simplificado e a critérios objectivos de avaliação, a definir pela mesa, devendo o mesmo ser publicitado pelos meios adequados.

5 — O preenchimento dos postos de trabalho poderá verificar -se quer pelos trabalhadores da SCML, quer através do recurso ao recrutamento externo.

6 — Até 60 dias após a cessação do contrato, o trabalhador contratado a termo, em igualdade de condições, tem preferência na celebração de contrato por tempo indeterminado, sempre que a SCML proceda a recrutamento externo para o exercício de funções idênticas àquelas para que foi contratado.

#### Cláusula 7.º

##### **Vínculos contratuais, forma e formalidades**

1 — O contrato de trabalho pode ser celebrado por tempo indeterminado, a termo certo e a termo incerto, nos termos previstos na lei.

2 — Em qualquer das modalidades previstas no número anterior o trabalho pode ser prestado em regime de tempo completo, a tempo parcial ou de teletrabalho.

3 — Considera -se trabalho a tempo parcial, o período normal de trabalho inferior ao praticado a tempo completo.

4 — O contrato de trabalho deve ser reduzido a escrito e do mesmo devem constar as seguintes menções:

- a) A identificação das partes;

- b) O local de trabalho, bem como a sede da SCML;
- c) Actividade contratada, categoria do trabalhador e a caracterização sumária do seu conteúdo;
- d) A data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
- e) A duração previsível do contrato e o respectivo motivo justificativo, quando sujeito a termo;
- f) A duração ou exclusão do período experimental, caso seja convencionado pelas partes;
- g) A duração das férias;
- h) Os prazos de aviso prévio a observar pelas partes para a cessação do contrato;
- i) O valor e a periodicidade da retribuição;
- j) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;
- k) A convenção aplicável.

5 — Os elementos referidos nas alíneas f), g), h) e i) do número anterior podem ser substituídos pela referência às disposições pertinentes da lei ou do acordo em vigor.

6 — Do contrato de trabalho são feitos dois exemplares, um para cada uma das partes contratantes, devendo o original integrar o processo do trabalhador.

#### Cláusula 8.ª

##### **Teletrabalho**

1 — Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora das instalações da SCML, e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

2 — Quando seja admitido um trabalhador para desempenhar funções em regime de teletrabalho, as partes podem desde logo acordar a actividade que exercerá aquando da cessação desse regime.

3 — O trabalhador pode passar a trabalhar em regime de teletrabalho por acordo escrito, celebrado com a SCML, por períodos prorrogáveis de seis meses até ao limite de cinco anos.

4 — O acordo referido no número anterior pode cessar por decisão de qualquer das partes durante os primeiros 30 dias da sua execução.

5 — Cessando o acordo pelo período que foi estipulado, o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho, nos termos em que o vinha fazendo antes da mudança de situação, não podendo por isso ser prejudicado nos seus direitos e regalias.

6 — Gozam de preferência para o exercício de funções em regime de teletrabalho os trabalhadores portadores de deficiência, doença crónica ou que tenham filhos até 12 anos de idade ou familiares portadores de deficiência ou doença crónica a seu cargo.

7 — Os equipamentos de trabalho utilizados pelo teletrabalhador no manuseamento de tecnologias de informação e de comunicação são propriedade da SCML, a quem compete a respectiva instalação e manutenção, bem como a adopção e implementação de medidas que considere necessárias para a segurança do *software* e de dados.

8 — O trabalhador deve velar pela boa utilização dos equipamentos e instrumentos de trabalho que lhe forem confiados pela SCML e não lhes pode dar uso diverso do inerente ao cumprimento da sua prestação de trabalho.

9 — Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a SCML pode fazer visitas ao local de trabalho para controlo da actividade laboral e dos equipamentos, dentro do período normal de trabalho diário, com comunicação prévia não inferior a vinte e quatro horas, na presença do trabalhador ou de pessoa por ele designada.

#### Cláusula 9.ª

##### **Contratos a termo**

1 — O contrato a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da SCML e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2 — A indicação do motivo justificativo da aposição do termo deve ser feita pela menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer -se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

3 — A omissão ou a insuficiência das referências exigidas no número anterior, bem como a celebração fora dos casos previsto no n.º 1, determina a conversão do contrato a termo em contrato por tempo indeterminado.

4 — A SCML comunicará, no prazo máximo de cinco dias úteis, à comissão de trabalhadores e, tratando -se de trabalhador filiado em associação sindical, à respectiva estrutura representativa, a celebração, com indicação do respectivo fundamento legal, e a cessação do contrato a termo.

#### Cláusula 10.ª

##### **Período experimental**

1 — Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato de trabalho sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização ou compensação.

2 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, as partes têm de observar um aviso prévio de 7 dias úteis mediante comunicação escrita à outra parte.

3 — O incumprimento total ou parcial do aviso prévio previsto no número anterior obriga à SCML ao pagamento de uma indemnização ao trabalhador, de valor igual à retribuição base correspondente ao período em falta.

4 — No decurso do período experimental, as partes devem agir de modo a permitir que se possa apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

5 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os quadros superiores, bem como os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenham funções de confiança.

6 — Para os contratos a termo certo o período experimental é de 30 dias ou 15 dias, consoante tenham uma duração, respectivamente, igual ou superior a 6 meses ou inferior a esse prazo.

7 — Para os contratos a termo incerto, cuja duração se preveja não vir a ser superior a 6 meses, o período experimental é de 15 dias.

8 — Para efeitos de contagem do período experimental, não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, os dias de formação profissional que excedam metade do período experimental, de licenças e dispensas, bem como de suspensão do contrato de trabalho.

9 — A antiguidade do trabalhador conta -se desde o início do período experimental.

10 — O período experimental pode ser reduzido ou excluído por acordo escrito das partes.

### CAPÍTULO III

#### **Direitos de personalidade**

##### Cláusula 11.ª

#### **Reserva da intimidade da vida privada**

1 — As partes devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, devendo designadamente guardar reserva quanto à intimidade da vida privada.

2 — O direito à reserva da intimidade da vida privada compreende quer o acesso, quer a divulgação de aspectos relativos à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente atinentes à vida familiar, afectiva e sexual, com o estado de saúde, património genético e com convicções políticas e religiosas ou filiação sindical.

##### Cláusula 12.ª

#### **Protecção de dados pessoais**

1 — A SCML não pode exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador que preste informações respeitantes à sua vida privada, designadamente relacionados com a vida familiar, afectiva e sexual, com o estado de saúde ou de gravidez, salvo quando estas sejam estritamente necessárias e relevantes para avaliar a respectiva aptidão no que respeita à execução do contrato de trabalho ou quando particulares exigências inerentes à actividade profissional o justifiquem e seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação.

2 — As informações relativas à saúde ou ao estado de gravidez previstas no número anterior são prestadas a médico que só pode comunicar à SCML se o candidato a emprego ou o trabalhador está ou não apto a desempenhar a actividade.

3 — O candidato a emprego ou o trabalhador que haja fornecido informação de índole pessoal, goza do direito ao controlo dos respectivos dados pessoais, podendo tomar conhecimento do seu teor e dos fins a que se destinam, bem como exigir a sua rectificação e actualização.

Cláusula 13.ª

**Testes e exames médicos**

1 — Para além das situações previstas na lei, a SCML não pode exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador a realização ou a apresentação de testes médicos, de qualquer natureza, para comprovação das condições físicas e psíquicas, salvo quando estes tenham por finalidade a protecção e segurança do trabalhador ou de terceiros, ou quando particulares exigências inerentes à actividade profissional o justifiquem e seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação.

2 — A SCML não pode, em circunstância alguma, exigir à candidata a emprego ou à trabalhadora a realização ou apresentação de testes ou exames de gravidez.

3 — O médico responsável pelos testes ou exames médicos só pode comunicar à SCML se o candidato a emprego ou o trabalhador está ou não apto a desempenhar a actividade.

Cláusula 14.ª

**Meios de vigilância à distância**

1 — A SCML só pode utilizar equipamentos de vigilância à distância com a competente autorização da Comissão Nacional de Protecção de Dados e quando os mesmos visem a protecção e segurança de pessoas e bens ou quando particulares exigências inerentes à natureza da actividade o justifiquem, não podendo os mesmos ter por finalidade o controlo do desempenho profissional do trabalhador.

2 — Nos casos previstos no número anterior a SCML informará os trabalhadores sobre a existência e a finalidade dos meios de vigilância utilizados.

Cláusula 15.ª

**Confidencialidade de mensagens e acesso a informação**

1 — Os trabalhadores gozam do direito de reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo de natureza pessoal e acesso a informação de carácter não profissional que envie, receba ou consulte.

2 — A SCML pode estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação internos, designadamente do correio electrónico.

3 — Aos trabalhadores não pode ser exigida a utilização de meios próprios para comunicação da SCML.

Cláusula 16.ª

**Utilização de dados biométricos**

A SCML só pode proceder ao tratamento de dados biométricos se os dados a utilizar forem necessários, adequados e proporcionais aos objectivos a atingir e somente após notificação à Comissão Nacional de Protecção de Dados e precedido de informação aos trabalhadores.

## CAPÍTULO IV

### Igualdade e não discriminação

#### Cláusula 17.ª

#### **Direito à igualdade no acesso ao emprego, na promoção e formação profissional e nas condições de trabalho**

1 — Os trabalhadores ao serviço da SCML têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso ao emprego, na promoção e formação profissional e às condições de trabalho.

2 — A SCML não pode privilegiar, beneficiar, prejudicar, privar de qualquer direito ou isentar de qualquer dever, um candidato a emprego ou um trabalhador em razão, nomeadamente de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

#### Cláusula 18.ª

#### **Proibição de discriminação**

1 — A SCML não pode praticar qualquer discriminação, directa ou indirecta, baseada num dos factores indicados no n.º 2 da cláusula anterior, salvo quando em virtude da natureza da actividade contratada ou do contexto da sua execução, esse factor constitua requisito justificável e determinante para o exercício da actividade profissional, devendo o objectivo ser legítimo e o requisito proporcional.

2 — As diferenciações retributivas não constituem discriminação se assentes em critérios objectivos comuns a todos os trabalhadores, sendo admissíveis nomeadamente em função do mérito, produtividade, assiduidade e antiguidade dos trabalhadores desde que devidamente fundamentada.

#### Cláusula 19.ª

#### **Assédio**

1 — O assédio exercido sobre candidato a emprego ou trabalhador constitui discriminação.

2 — Constitui assédio todo e qualquer comportamento indesejado relacionado com um dos factores indicados no n.º 2 da cláusula 17.ª, praticado sobre o candidato a emprego ou trabalhador, com o objectivo ou o efeito de afectar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou destabilizador.

3 — Constitui assédio sexual todo o comportamento indesejado de carácter sexual, sob qualquer forma, com o objectivo ou o efeito referidos no número anterior.

## CAPÍTULO V

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 20.ª

#### **Princípios gerais**

1 — No cumprimento das respectivas obrigações, assim como no exercício dos

correspondentes direitos, as partes devem proceder de boa fé.

2 — Na execução do contrato de trabalho as partes devem colaborar com vista à obtenção de maior produtividade e qualidade dos serviços prestados pela SCML, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

#### Cláusula 21.ª

#### **Deveres da SCML**

São deveres da SCML:

- a) Cumprir as disposições do acordo e dos Estatutos;
- b) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- c) Distinguir anualmente por ocasião do aniversário da SCML, caso se justifique, os trabalhadores que se tenham destacado pelas suas qualidades profissionais e pessoais no âmbito do desempenho da actividade contratada;
- d) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- e) Pagar pontualmente a retribuição e outras prestações pecuniárias;
- f) Promover o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores através de adequadas acções de formação, visando o desenvolvimento das suas capacidades profissionais e pessoais;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da higiene, saúde e segurança dos trabalhadores;
- h) Respeitar a autonomia técnica, científica e deontológica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional o exija;
- i) Entregar ao trabalhador, nomeadamente no momento da cessação do contrato, certificado de trabalho donde constem as datas da admissão e de saída, de tempo de serviço se necessário, bem como o cargo ou cargos que desempenhou, só podendo o mesmo conter outras menções a pedido do trabalhador, devendo tal certificado ser emitido no prazo de 10 dias úteis;
- j) Manter no serviço de pessoal permanentemente actualizado o registo dos trabalhadores que pode ser organizado e mantido em suporte digital, ficando sujeito à legislação em vigor relativa à protecção de dados pessoais com indicação, nomeadamente, dos nomes, moradas, datas de nascimento e admissão, habilitações académicas e profissionais, modalidades dos contratos, categorias, promoções, progressões, retribuição e outras prestações pecuniárias, datas do início e termo das férias e faltas que impliquem a perda de retribuição ou diminuição dos dias de férias e as sanções disciplinares efectivamente aplicadas;
- k) Facultar a consulta do processo individual ao trabalhador, bem como fornecer a reprodução dos documentos gratuitamente que o integram sempre que este ou o seu representante legal o solicitem, mesmo após a cessação do contrato de trabalho;
- l) Remeter às associações sindicais, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que respeitam, o montante das quotas dos trabalhadores sindicalizados que, em declaração individual solicitem o seu desconto na retribuição mensal;
- m) Não se opor nem de qualquer maneira impedir o exercício de cargos em organizações

representativas dos trabalhadores;

n) Dar publicidade às deliberações que directamente respeitem aos trabalhadores fixando -as nos locais próprios.

#### Cláusula 22.ª

##### **Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições do acordo e dos Estatutos;
- b) Abster -se de praticar quaisquer actos ou omissões susceptíveis de prejudicar o bom nome ou a prossecução dos fins estatutários da SCML;
- c) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade os dirigentes, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a SCML;
- d) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- e) Realizar o trabalho com zelo e diligência, evitando atrasos ou adiamentos na execução de serviço pendente;
- f) Cumprir as ordens e instruções da SCML em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- g) Participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível;
- h) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, salvaguardado o desgaste pelo uso e acidente;
- i) Informar a SCML dos dados necessários à actualização permanente do seu processo individual;
- j) Guardar lealdade à SCML, nomeadamente não exercendo actividade por conta própria ou alheia em concorrência com ela, salvo quando autorizada, nem divulgando informações referentes à sua organização e actividade.

#### Cláusula 23.ª

##### **Garantias dos trabalhadores**

É proibido à SCML:

- a) Opor -se por qualquer forma a que os trabalhadores exerçam os seus direitos ou beneficiem das garantias que lhes são reconhecidas na lei ou no acordo, bem como aplicar-lhes sanções por motivo de exercício desses direitos;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva de trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir de modo desfavorável nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou pessoa por ela indicada;
- e) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

- f) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- g) Transferir o trabalhador para outro local, salvo nos casos previstos na lei e no presente acordo;
- h) Facultar a consulta do processo individual do trabalhador a terceiro não autorizado para o efeito pelo próprio trabalhador.

## CAPÍTULO VI

### **Conciliação entre a vida profissional e a vida familiar**

#### Cláusula 24.ª

##### **Protecção da maternidade e da paternidade**

- 1 — A trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais a gozar necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.
- 2 — A trabalhadora pode optar por uma licença por maternidade superior em 25 % à prevista no número anterior, devendo o acréscimo ser gozado necessariamente a seguir ao parto, nos termos da legislação aplicável.
- 3 — No caso de nascimentos múltiplos, os períodos de licença previstos nos números anteriores são acrescidos de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.
- 4 — Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não seja possível garantir -lhe o exercício de funções ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1.
- 5 — É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.
- 6 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período é suspenso, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.
- 7 — A licença prevista no n.º 1, com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias, é atribuída à trabalhadora em caso de aborto espontâneo, bem como nas situações previstas no artigo 142.º do Código Penal.

#### Cláusula 25.ª

##### **Licença por paternidade**

- 1 — O pai tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.
- 2 — A licença prevista no número anterior é aumentada em dois dias de forma faseada, passando a ser de seis dias úteis a partir da data de entrada em vigor do presente acordo.

3 — O direito previsto no número anterior extingue -se se, por via de disposição legal, a duração da licença por maternidade vier a ser fixada em duração igual ou superior.

4 — O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito nos termos do n.º 1 da cláusula anterior, ou ao remanescente daquele período caso a mãe já tenha gozado alguns dias de licença, nos seguintes casos:

a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;

b) Morte da mãe;

c) Decisão conjunta dos pais.

5 — No caso previsto na alínea b) do número anterior o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

6 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 120 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.os 4 e 5 da presente cláusula.

#### Cláusula 26.ª

##### **Assistência a menor com deficiência**

1 — A mãe ou o pai trabalhadores têm direito a condições especiais de trabalho, nomeadamente a redução do período normal de trabalho, se o menor for portador de deficiência ou doença crónica.

2 — O disposto no número anterior aplica -se, com as necessárias adaptações, à tutela, à confiança judicial ou administrativa e à adoção, de acordo com o respectivo regime.

#### Cláusula 27.ª

##### **Adopção**

1 — Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito a 100 dias consecutivos de licença para acompanhamento do menor de cuja adoção se trate, com início a partir da confiança judicial ou administrativa a que se referem os diplomas legais que disciplinam o regime jurídico da adoção.

2 — Tratando -se de dois candidatos a adoptantes, a licença a que se refere o número anterior pode ser repartida entre eles.

#### Cláusula 28.ª

##### **Dispensas para consultas pré-natais, amamentação e aleitação**

1 — A trabalhadora grávida tem direito a dispensa de trabalho para se deslocar a consultas pré -natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados, sem prejuízo de dever, sempre que possível, comparecer às referidas consultas fora do horário de trabalho.

2 — Sempre que a consulta pré -natal só seja possível durante o horário de trabalho, a SCML pode exigir à trabalhadora a apresentação de prova dessa circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.

3 — A mãe que, comprovadamente, amamente o filho tem direito a dispensa para o efeito, durante todo o tempo que durar a amamentação.

4 — No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai têm direito, por decisão

conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação, até o filho perfazer um ano.

5 — A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos com a duração de uma hora, nos termos a acordar entre as partes.

6 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 1 e 2 a preparação para o parto é equiparada a consulta pré -natal.

7 — A SCML deve, sempre que considere justificado, dispensar o trabalhador futuro pai de prestar trabalho para acompanhar a grávida nas deslocações a consultas pré-natais, aplicando -se o disposto nos n.ºs 1 e 2.

#### Cláusula 29.ª

##### **Faltas para assistência a menores e a pessoa com deficiência ou doença crónica**

1 — Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até ao limite de 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados ou a enteados menores de 10 anos.

2 — Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menores de 10 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.

3 — O disposto nos números anteriores é aplicável aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial ou administrativa.

4 — O disposto na presente cláusula aplica -se, independentemente da idade, caso o filho, adoptado ou filho do cônjuge seja portador de deficiência ou doença crónica.

#### Cláusula 30.ª

##### **Faltas para assistência a outros membros do agregado familiar**

1 — O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 17 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente ao cônjuge, parente ou afim na linha recta ascendente ou no segundo grau da linha colateral, filho, adoptado ou enteado com mais de 10 anos de idade.

2 — Aos 17 dias previstos no número anterior acresce 1 dia por cada filho, adoptado ou enteado além do primeiro.

3 — O disposto nos números anteriores aplica -se aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela de outra pessoa ou confiada a guarda de menor com mais de 10 anos, por decisão judicial ou administrativa.

#### Cláusula 31.ª

##### **Faltas para assistência a netos**

O trabalhador pode faltar até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de netos que sejam filhos de adolescentes com idade inferior a 16 anos, desde que consigo vivam em comunhão de mesa e habitação.

Cláusula 32.ª

**Licença parental e especial para assistência a filho ou adoptado**

1 — Para assistência a filho ou adoptado e até aos 6 anos de idade da criança, o pai e a mãe trabalhadores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito, alternadamente:

a) A licença parental de três meses;

b) A trabalhar a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;

c) A períodos intercalados de licença parental e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

2 — O pai e a mãe podem gozar qualquer dos direitos referidos no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3 — Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou a mãe têm direito a licença especial para assistência a filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

4 — No caso de nascimento de um terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior é prorrogável até três anos.

5 — O trabalhador tem direito a licença para assistência a filho de cônjuge ou de pessoa em união de facto que com este resida, nos termos da presente cláusula.

6 — O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de aviso prévio dirigido à SCML, com antecedência de 30 dias relativamente ao início do período de licença ou de trabalho a tempo parcial.

7 — Em alternativa ao disposto no n.º 1, o pai e a mãe podem ter ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, nos termos a acordar com a SCML.

Cláusula 33.ª

**Tempo de trabalho**

1 — O trabalhador com um ou mais filhos menores de 12 anos tem direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário de trabalho.

2 — O disposto no número anterior aplica -se, independentemente da idade, no caso de filho com deficiência, nos termos previstos em legislação especial.

3 — A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada de prestar a actividade em regime de adaptabilidade do período de trabalho.

4 — O direito referido no número anterior pode estender-se aos casos em que não há lugar à amamentação, quando a prática de horário organizado de acordo com o regime de adaptabilidade afecte as exigências de regularidade da aleitação.

Cláusula 34.ª

**Preferência na admissão ao trabalho a tempo parcial**

Sempre que a SCML pretende admitir trabalhadores em regime de tempo parcial, gozam

do direito de preferência os trabalhadores com responsabilidades familiares, os trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, pessoas com deficiência ou doença crónica e os trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior.

Cláusula 35.ª

**Trabalho suplementar**

1 — A trabalhadora grávida ou com filho de idade inferior a 12 meses não está obrigada a prestar trabalho suplementar.

2 — O regime estabelecido no número anterior aplica-se ao pai que beneficiou da licença por paternidade nos termos do n.º 4 da cláusula 25.ª, bem como ao pai com filho de idade inferior a 12 meses.

Cláusula 36.ª

**Trabalho no período nocturno**

1 — A trabalhadora é dispensada de prestar trabalho nocturno entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte:

a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;

b) Durante o restante período de gravidez, mediante apresentação de atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;

c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, mediante apresentação de atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

2 — À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho nocturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

3 — A trabalhadora é dispensada de trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

Cláusula 37.ª

**Reinserção profissional**

A fim de garantir a plena reinserção profissional do trabalhador, após o decurso da licença para assistência a filho ou adoptado e para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica, a SCML deve facultar a sua participação em acções de formação e reciclagem profissional.

Cláusula 38.ª

**Protecção da saúde e segurança**

1 — A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde, nos termos da legislação aplicável.

2 — Sem prejuízo de outras obrigações previstas em legislação especial, nas actividades susceptíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, a SCML deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a

amamentação, bem como as medidas a tomar.

3 — Sem prejuízo dos direitos de informação e consulta previstos em legislação especial, a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser informada, por escrito, dos resultados da avaliação referida no número anterior, bem como das medidas de protecção que sejam adoptadas.

4 — Sempre que os resultados da avaliação referida no n.º 2 revelem riscos para a segurança e saúde da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou repercussões sobre a gravidez ou amamentação, a SCML deve tomar as medidas necessárias para evitar a exposição da trabalhadora a esses riscos.

5 — É vedado à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante o exercício de todas as actividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição aos agentes e condições de trabalho, que ponham em perigo a sua segurança ou saúde.

#### Cláusula 39.ª

##### **Regime das licenças, faltas e dispensas**

1 — Não determinam a perda de quaisquer direitos e são consideradas, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de serviço, as ausências ao trabalho resultantes:

- a) Do gozo das licenças por maternidade e em caso de aborto espontâneo ou nas situações previstas no artigo 142.º do Código Penal;
- b) Do gozo das licenças por paternidade;
- c) Do gozo da licença por adopção;
- d) Das faltas para assistência a menores;
- e) Das dispensas ao trabalho da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivos de protecção da sua saúde e segurança;
- f) Das dispensas de trabalho nocturno;
- g) Das faltas dadas para assistência a filhos com deficiência ou doença crónica;
- h) Das faltas dadas para assistência ao agregado familiar, previstas na cláusula 30.ª

2 — As dispensas para consultas pré -natais, amamentação e aleitação não determinam perda de quaisquer direitos, incluindo a retribuição, e são consideradas como prestação efectiva de serviço.

3 — Os períodos de licença parental e especial previstos, de acordo com a lei, são tomados em consideração para a taxa de formação das pensões de velhice e invalidez dos regimes de segurança social.

#### Cláusula 40.ª

##### **Protecção no despedimento**

1 — O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2 — O despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume -se feito sem justa causa.

3 — O parecer referido no n.º 1 deve ser comunicado à SCML e à trabalhadora nos 30

dias subsequentes à recepção do processo de despedimento pela entidade competente.

4 — É inválido o procedimento de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, caso não tenha sido solicitado o parecer referido no n.º 1, cabendo o ónus da prova deste facto à SCML.

5 — Se o parecer referido no n.º 1 for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efectuado pela SCML após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

6 — A suspensão judicial do despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante só não é decretada se o parecer referido no n.º 1 for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação de justa causa.

7 — Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for declarado ilícito, esta tem direito, em alternativa à reintegração, à indemnização calculada nos termos da lei.

8 — A SCML não se pode opor à reintegração da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

9 — O disposto nos números anteriores aplica -se ao pai durante o gozo da licença por paternidade.

#### Cláusula 41.ª

##### **Transferência do local de trabalho por solicitação do trabalhador**

1 — Desde que estejam reunidos os requisitos de qualificação para o desempenho da actividade contratada e exista vaga noutra estabelecimento ou serviço, o trabalhador pode solicitar a transferência de local de trabalho.

2 — Na decisão a proferir a SCML observará a seguinte hierarquia de factores:

- a) Razões de saúde do trabalhador;
- b) Necessidade comprovada de assistência à família;
- c) Necessidade comprovada de continuação de estudos ou de frequência de formação profissional;
- d) Residência do trabalhador ou do seu agregado familiar;
- e) Exercício de uma actividade por parte do cônjuge, na localidade solicitada ou dentro de zona próxima, sem possibilidade de transferência daquele.

3 — A SCML pode recusar o pedido do trabalhador com fundamento em razões ligadas ao funcionamento do serviço ou estabelecimento onde presta a sua actividade ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

4 — Se, em relação a mais do que um trabalhador na situação dos números anteriores, se verificarem os mesmos factores de prioridade, será atendido o pedido de transferência mais antigo.

## CAPÍTULO VII

### **Segurança, higiene e saúde no trabalho**

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Princípios gerais**

1 — Os trabalhadores, independentemente do vínculo laboral que tenham com a SCML, têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde.

2 — A SCML assegurará aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, promovendo a organização de actividades de segurança, higiene e saúde nos termos previstos na lei.

3 — Para efeitos do número anterior, a SCML aplicará todas as medidas necessárias, tendo em conta as políticas, os princípios e as técnicas previstas na lei.

4 — Para aplicação das medidas necessárias, a SCML assegurará o funcionamento de um serviço de segurança, higiene e saúde, dotado de pessoal certificado e de meios adequados e eficazes, tendo em conta os riscos profissionais existentes nos locais de trabalho.

5 — A execução de medidas em todas as vertentes da actividade da SCML, destinadas a assegurar a segurança, higiene e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:

- a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
- b) Eliminação dos factores de risco e de acidente;
- c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Deveres específicos da SCML**

São deveres específicos da SCML:

- a) Respeitar e fazer respeitar a legislação aplicável à segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho;
- b) Garantir que os locais de trabalho e todos os aspectos relacionados com o trabalho respeitam os requisitos indispensáveis a uma adequada prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador, recorrendo, para tanto, aos meios técnicos e humanos mais adequados, assegurando que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituem risco para a saúde do trabalhador;
- c) Planificar a prevenção através de um sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os factores materiais inerentes ao trabalho;
- d) Organizar o trabalho procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;
- e) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;

- f) Proporcionar aos trabalhadores e aos seus representantes para a segurança, higiene e saúde a informação, formação, consulta e participação nos termos da legislação aplicável;
- g) Proceder de imediato a inquérito, a fim de apurar as responsabilidades, sempre que se verifique acidente de trabalho susceptível de provocar incapacidade parcial permanente ou dano mais grave;
- h) Actuar de forma a facilitar e garantir a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho.

Cláusula 44.ª

**Deveres especiais dos trabalhadores**

São deveres especiais dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecida na legislação aplicável, bem como as instruções determinadas pelos serviços competentes da SCML;
- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela de outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;
- c) Utilizar correctamente, segundo as instruções transmitidas pela SCML, máquinas, equipamentos e outros meios colocados à sua disposição, bem como cumprir os procedimentos de segurança estabelecidos;
- d) Cooperar nos serviços e estabelecimentos da SCML para a melhoria do sistema de higiene, saúde e segurança no trabalho;
- e) Comparecer às consultas e exames médicos nos termos da legislação aplicável;
- f) Comunicar ao superior hierárquico, ou não sendo possível, aos trabalhadores que na SCML desempenhem funções específicas no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, as avarias ou deficiências por si detectadas e que possam ser susceptíveis de originar perigo grave e eminente, bem como qualquer defeito ou avaria verificado nos sistemas de protecção;
- g) Adoptar as medidas e instruções estabelecidas para as situações de perigo grave e eminente em caso de impossibilidade de estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que na SCML desempenhem funções específicas no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;
- h) Colaborar na elaboração das participações de acidentes de trabalho, sempre que tal lhe seja solicitado;
- i) Os trabalhadores com funções de direcção devem cooperar, em relação aos serviços sob o seu enquadramento hierárquico e técnico, com os serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho na execução das medidas de prevenção e de vigilância da saúde.

Cláusula 45.ª

**Formação geral em segurança, higiene e saúde no trabalho**

- 1 — A formação em segurança, higiene e saúde no trabalho compreende a realização de acções ou cursos específicos, sempre que possível, realizados, dentro do horário normal.
- 2 — O plano de formação anual previsto na cláusula 64.ª deve integrar módulos de segurança, higiene e saúde no trabalho de acordo com o diagnóstico de necessidades

nesse domínio.

3 — A formação promovida pela SCML deve ser obrigatoriamente ministrada por técnicos de segurança e higiene no trabalho ou outros técnicos detentores de CAP.

#### Cláusula 46.ª

##### **Participação dos trabalhadores e seus representantes**

1 — Os representantes dos trabalhadores para SHST devem ser consultados sobre os conteúdos dos módulos de segurança, higiene e saúde constantes do plano anual de formação da SCML.

2 — Os representantes dos trabalhadores para SHST devem ser consultados no processo de elaboração do relatório anual de actividade do serviço de segurança, higiene e saúde no trabalho.

3 — Aos representantes dos trabalhadores para SHST deve ser remetida cópia do relatório anual final entregue às autoridades competentes.

4 — Aos representantes dos trabalhadores para SHST deve ser facultada cópia de qualquer relatório de acidente de trabalho, logo que concluído.

#### Cláusula 47.ª

##### **Comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho**

1 — Com o objectivo de criar um espaço de diálogo e concertação social, ao nível da SCML, para as questões de segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho, é criada uma comissão paritária de higiene e segurança no trabalho.

2 — A comissão será constituída pelos representantes dos trabalhadores para SHST em número previsto na lei e igual número de representantes a designar pela SCML.

3 — A eleição dos representantes dos trabalhadores para os efeitos dos números anteriores é feita por voto directo e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt, nos termos previstos no Código do Trabalho e na respectiva legislação especial de regulamentação.

4 — O mandato dos representantes dos trabalhadores na comissão é de três anos.

5 — Funcionamento da comissão:

a) A comissão reúne, em sessão ordinária, trimestralmente;

b) Poderão ser convocadas sessões extraordinárias da comissão sempre que a gravidade ou a frequência dos acidentes o justifique ou metade dos seus membros o solicitem;

c) Deve ser elaborada acta de cada reunião da comissão sendo escolhido um relator de entre os seus membros, que depois de aprovada na reunião seguinte, será colocada à disposição de todos os trabalhadores.

6 — A comissão terá, nomeadamente, as seguintes atribuições:

a) Colaborar com os responsáveis pelos serviços competentes da SCML na promoção da segurança, higiene e saúde no respeito pelos princípios da prevenção dos riscos profissionais;

b) Apresentar as recomendações que julgar necessárias;

c) Apreciar e dar parecer sobre os planos de prevenção estabelecidos pela SCML, bem

- como colaborar com os serviços técnicos na aplicação prática dos respectivos planos;
- d) Tomar conhecimento e pronunciar -se sobre os relatórios de actividade dos serviços técnicos da SCML da área de segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como sobre os relatórios e inquéritos relativos a acidentes de trabalho e a doenças profissionais ocorridos na SCML;
  - e) Zelar pelo cumprimento das disposições legais, regulamentos internos, normas e instruções referentes à segurança, higiene e saúde no trabalho;
  - f) Colaborar com os serviços competentes da SCML na procura de soluções no que respeita à problemática de recolocação ou reconversão de trabalhadores incapacitados para as funções habituais, designadamente, devido a acidentes de trabalho ou doença profissional;
  - g) Pronunciar -se sobre as sugestões dos trabalhadores e as suas reclamações relativas à higiene, segurança e saúde no trabalho;
  - h) Informar periodicamente os trabalhadores da SCML da actividade desenvolvida;
  - i) Deliberar matérias respeitantes ao seu próprio funcionamento.

7 — Na aplicação da matéria de higiene, segurança e saúde no trabalho, a SCML terá em atenção a recomendações apresentadas pela comissão assim como as apresentadas pelos representantes dos trabalhadores na comissão.

8 — No caso de a SCML não implementar as recomendações referidas no número anterior, deverá apresentar a sua fundamentação por escrito.

9 — Independentemente da actuação da comissão, aos representantes dos trabalhadores é reconhecida a competência de, perante uma situação de risco grave para a segurança dos trabalhadores ou de terceiros, agir individualmente, contactando de imediato a hierarquia da respectiva área e alertando-a para as anomalias detectadas.

10 — Todos os aspectos relacionados com a actividade da comissão, nomeadamente estrutura orgânica, formas de funcionamento e local de reuniões deverão constar de regulamento interno a acordar entre os elementos que a compõem na primeira reunião ordinária.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Medicina do trabalho e vigilância da saúde**

1 — A SCML assegurará serviços internos ou externos de medicina no trabalho que respeitem o legalmente estabelecido sobre a matéria, os quais devem estar dotados de meios técnicos e humanos, nomeadamente médicos e enfermeiros do trabalho, necessários para a execução das funções que lhes incumbem.

2 — Os serviços de medicina no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, têm por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.

3 — Os exames médicos dos trabalhadores decorrerão sempre que possível dentro do período normal de trabalho sem prejuízo da retribuição, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

4 — As observações clínicas relativas aos resultados dos exames de saúde constarão de ficha clínica, sujeita a sigilo profissional, só podendo ser facultadas às autoridades de saúde e aos médicos da ACT.

Cláusula 49.ª

**Regulamento geral de segurança, higiene e saúde no trabalho**

1 — A SCML elaborará no prazo de 120 dias a contar da entrada em vigor no presente acordo, precedendo à consulta das partes outorgantes, o regulamento de segurança, higiene e saúde no trabalho, no qual constarão, nomeadamente, as seguintes indicações:

- a) Localização das instalações da SCML;
- b) Número e condições específicas das instalações sociais, especificamente vestiários, instalações sanitárias e refeitórios e sua localização;
- c) Máquinas e equipamentos de trabalho utilizados e seus procedimentos específicos;
- d) Condições relativas a instalações eléctricas e rede de abastecimento de água;
- e) Disposições relativas às condições de arejamento, ventilação, iluminação, temperatura e níveis de intensidade sonora;
- f) Normas de prevenção de incêndios, combate e evacuação de trabalhadores;
- g) Postos de trabalho que exijam a utilização de equipamento individual e respectivas regras de boa utilização;
- h) Postos de trabalho de risco elevado que obrigam à adopção de medidas de prevenção específicas.

Cláusula 50.ª

**Prevenção de álcool e drogas**

1 — Durante o período normal de trabalho, não é permitida a venda de bebidas alcoólicas nas instalações dos serviços e estabelecimentos da SCML, nem o seu consumo, dentro e fora, das referidas instalações.

2 — A SCML com a participação das associações sindicais deverá promover acções de sensibilização e prevenção contra o uso de álcool e drogas.

3 — A SCML pode proporcionar programas de desintoxicação/desabituação de carácter voluntário, em plena integração no ambiente de trabalho, aos trabalhadores que desejem submeter -se a tratamento dessa natureza, sem perda de direitos enquanto o mesmo durar.

4 — Para efeitos do disposto no número anterior a SCML pode, com a participação das associações sindicais, estabelecer protocolos com entidades especializadas no acompanhamento e tratamento de toxicodependências.

Cláusula 51.ª

**Prevenção do tabagismo**

1 — A política de prevenção do tabagismo deverá integrar uma abordagem abrangente da promoção da saúde e prevenção dos riscos no trabalho.

2 — Não é permitido fumar nas instalações da SCML, incluindo sanitários e refeitórios, com excepção da área ou áreas que para tal forem especificamente criadas, nos termos da lei, devendo as mesmas estar devidamente identificadas e apetrechadas de adequados sistemas de ventilação e circulação de ar.

3 — A SCML, conjuntamente com as associações sindicais, deverá promover acções de sensibilização contra o tabagismo.

## CAPÍTULO VIII

### **Enquadramento e evolução profissional**

#### SECÇÃO I

#### **Disposição geral**

##### Cláusula 52.ª

#### **Estruturação**

- 1 — Os trabalhadores são classificados profissionalmente de harmonia com as suas funções, carreiras/categorias e níveis constantes dos anexos (I, II e III).
- 2 — A admissão faz -se para o nível mais baixo da carreira/categoria, salvo quando a experiência ou especial qualificação do trabalhador ou particulares exigências inerentes à actividade contratada justifiquem a atribuição de nível diverso.
- 3 — A SCML pode contratar trabalhadores para outras carreiras/categorias não previstas no acordo, sempre que circunstâncias técnicas, organizativas, de mercado ou particulares exigências inerentes à actividade contratada o justifiquem.

#### SECÇÃO II

#### **Disposições especiais aplicáveis ao exercício de funções de enquadramento e secretariado pessoal**

##### Cláusula 53.ª

#### **Funções dirigentes e de chefia**

- 1 — As funções dirigentes e de chefia são as definidas na orgânica da SCML.
- 2 — A forma de recrutamento para o exercício de funções dirigentes e de chefia é definida por deliberação da mesa.

##### Cláusula 54.ª

#### **Funções de coordenação de projectos**

Podem ser contratados responsáveis pela coordenação de projectos, com definição nomeadamente das respectivas atribuições, competências e as condições de exercício das respectivas funções.

##### Cláusula 55.ª

#### **Competência para a contratação de pessoal dirigente, de chefia e de coordenação**

A contratação de pessoal dirigente, de chefia e de coordenação de projectos depende de deliberação da mesa, não produzindo efeitos antes da data da referida deliberação, salvo se esta expressamente lhe atribuir efeitos retroactivos.

##### Cláusula 56.ª

#### **Regime de exercício de funções de enquadramento**

- 1 — O exercício de funções dirigentes, de chefia e de responsabilidade pela coordenação de projectos é assegurado em regime de comissão de serviço, nos termos da lei.
- 2 — A comissão de serviço tem a duração de dois anos e cessa automaticamente com o seu

termo, salvo comunicação escrita de renovação dirigida ao trabalhador, com a antecedência mínima de 30 dias sobre o termo.

3 — A comissão de serviço pode cessar a todo o tempo, mediante comunicação escrita à outra parte, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, consoante tenha durado, respectivamente, até dois anos ou por período superior.

4 — Nos casos de cessação da comissão de serviço nos termos dos n.ºs 2 e 3, que não implique a extinção do vínculo contratual com a SCML, o trabalhador mantém o exercício de funções de gestão corrente até à sua substituição, salvo comunicação em contrário pela SCML.

5 — Quando a cessação da comissão de serviço não importe também a extinção do vínculo contratual com a SCML, o trabalhador regressa ao enquadramento profissional que detinha antes da comissão de serviço ou correspondente ao da evolução que entretanto tenha ocorrido, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

6 — O trabalhador em regime de comissão de serviço cuja duração total seja igual ou superior a quatro ou oito anos consecutivos, tem direito, respectivamente, no momento em que regresse ao enquadramento profissional que detinha, à progressão automática para 1 ou 2 níveis imediatamente superiores na carreira/categoria.

7 — O tempo de serviço prestado em comissão de serviço por trabalhador vinculado à SCML conta como se tivesse sido prestado no enquadramento profissional de que o trabalhador é titular.

#### Cláusula 57.ª

##### **Acordo de comissão de serviço**

O exercício de cargo ou de funções em regime de comissão de serviço, depende de acordo escrito das partes, do qual devem constar as seguintes menções:

- a) Identificação das partes;
- b) Cargo ou funções a desempenhar e condições do respectivo exercício, com menção expressa do regime de comissão de serviço;
- c) Actividade antes exercida pelo trabalhador ou, não estando este vinculado à SCML, aquela que vai exercer aquando da cessação da comissão de serviço, se for esse o caso e sem prejuízo da aplicação do período experimental previsto na cláusula 10.ª, salvo estipulação em contrário;
- d) A duração do período experimental que, caso exista, não pode exceder em nenhuma circunstância 180 dias.

#### Cláusula 58.ª

##### **Chefe de gabinete, assessorias e secretariado pessoal**

O disposto na presente secção aplica -se, com as necessárias adaptações, ao chefe de gabinete do provedor e da mesa, às assessorias e secretariado pessoal dos membros da mesa, dos departamentos, das administrações e das direcções.

#### Cláusula 59.ª

##### **Chefias de carreira**

O disposto na presente secção não se aplica aos lugares de chefia inseridos em carreiras/

categorias, nomeadamente ao chefe de sector e ao chefe de serviços.

## CAPÍTULO IX

### **Evolução, avaliação e formação profissional**

#### Cláusula 60.ª

##### **Princípios gerais**

A evolução profissional processa -se através da progressão de nível da carreira/categoria.

#### Cláusula 61.ª

##### **Progressão em nível carreira/categoria**

1 — A progressão consiste no acesso do trabalhador ao nível imediatamente superior na carreira/categoria.

2 — A progressão depende de deliberação da mesa quando verificados os seguintes requisitos cumulativos:

- a) Reconhecimento da necessidade organizativa ou funcional justificando a progressão, em proposta fundamentada apresentada pelo órgão de direcção competente;
- b) Reconhecimento das capacidades, responsabilidades e competências demonstradas pelo trabalhador no desempenho da sua profissão;
- c) Da permanência no nível imediatamente anterior nos seguintes termos:
  - i) A antiguidade requerida para progressão em nível é adquirida pela permanência de três anos no anterior;
  - ii) A mesa pode deliberar que a progressão se faça sem a observância do requisito de permanência no nível em que o trabalhador se encontra;

d) De avaliação de desempenho de nível não inferior a *Bom* nos três anos anteriores.

3 — A mesa pode deliberar a aplicação de outros requisitos que considere pertinentes para além dos referidos no número anterior, comunicando-os com a antecedência necessária aos trabalhadores a quem sejam aplicáveis tais requisitos.

4 — A progressão em nível prevista na presente cláusula produz efeitos no mês de Abril de cada ano.

5 — O regime de progressões previsto na presente cláusula não se aplica:

- a) Carreiras de enfermagem que se regem pelas normas constantes no anexo IV;
- b) Carreira docente da ESSA que se rege pelo respectivo Estatuto da Carreira Docente.

#### Cláusula 62.ª

##### **Avaliação de desempenho**

1 — A avaliação de desempenho aprecia a qualidade relativa dos trabalhadores, permite à SCML reconhecer o mérito de um trabalhador ou indicar as suas insuficiências para que melhore a actividade para que foi contratado e condiciona a sua evolução profissional, com a garantia da mesma ser subordinada aos princípios da justiça, igualdade, imparcialidade, melhoria da qualidade dos serviços e desenvolvimento do trabalhador.

2 — O conjunto da avaliação é inscrito numa folha de avaliação e faz parte integrante do processo individual de cada trabalhador.

3 — A avaliação de desempenho profissional consta de regulamento interno da SCML.

#### Cláusula 63.ª

##### **Sistema de avaliação de desempenho na SCML**

1 — O sistema de avaliação de desempenho da SCML subordina-se aos seguintes princípios:

- a) Coerência e integração, alinhando a acção dos serviços, dirigentes e trabalhadores na prossecução dos objectivos da SCML;
- b) Responsabilização e desenvolvimento, reforçando o sentido de responsabilidade de dirigentes e trabalhadores pelos resultados dos serviços, articulando melhorias dos sistemas organizacionais e processos de trabalho e o desenvolvimento das competências dos dirigentes e dos trabalhadores;
- c) Transparência e imparcialidade, assegurando a utilização de critérios objectivos assentes em indicadores de desempenho;
- d) Publicidade na avaliação dos dirigentes e dos trabalhadores;
- e) Participação dos dirigentes e dos trabalhadores na fixação dos objectivos, na gestão do desempenho e na melhoria dos processos de trabalho.

2 — Constituem objectivos do sistema de avaliação de desempenho da SCML os seguintes:

- a) Contribuir para a melhoria da gestão da instituição em razão das necessidades dos seus utentes;
- b) Identificar as necessidades de formação adequadas à melhoria do desempenho dos serviços, dirigentes e trabalhadores;
- c) Promover o desenvolvimento das competências e qualificações dos trabalhadores;
- d) Reconhecer e distinguir os trabalhadores pelo seu desempenho e pelos resultados obtidos visando estimular a excelência e a qualidade.

#### Cláusula 64.ª

##### **Formação profissional e certificação**

1 — A SCML organizará, com base no diagnóstico das necessidades dos seus serviços e da qualificação dos seus trabalhadores, um plano de formação, anual ou plurianual, do qual dá conhecimento aos trabalhadores, na parte que a cada um respeita, e às associações sindicais outorgantes do acordo.

2 — O plano de formação previsto no número anterior deverá prever a inclusão de módulos de sensibilização e consciencialização anti -discriminatórias e de combate às toxicodependências em meio laboral em todas as acções de formação de duração igual ou superior a trinta e cinco horas.

3 — Os trabalhadores, na parte que a cada um diga respeito e as organizações sindicais outorgantes do acordo, podem emitir parecer sobre o diagnóstico de necessidades de qualificação e o projecto de plano de formação, no prazo de 15 dias a contar da sua recepção.

4 — Para além da formação prevista no plano de formação, a SCML poderá apoiar a formação por iniciativa do trabalhador, desde que o conteúdo da mesma corresponda a necessidades dos serviços ou da actividade desempenhada.

5 — Os cursos de formação deverão ser devidamente certificados.

6 — Qualquer trabalhador devidamente qualificado deverá, quando tal lhe for solicitado, ministrar formação profissional a trabalhadores menos qualificados.

## CAPÍTULO X

### **Prestação de trabalho**

#### SECÇÃO I

#### **Disposições gerais**

##### Cláusula 65.ª

#### **Princípio geral**

A SCML deve organizar a prestação de trabalho de modo a favorecer a compatibilização da vida profissional com a vida familiar do trabalhador, bem como assegurar o respeito pelas normas de segurança, higiene e saúde no trabalho.

##### Cláusula 66.ª

#### **Funções desempenhadas**

1 — A SCML deve procurar atribuir a cada trabalhador, no âmbito da actividade para que foi contratado, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

2 — O trabalhador deve exercer as funções correspondentes à actividade para que foi contratado.

3 — A actividade contratada compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

4 — O exercício, ainda que acessório, das funções referidas no número anterior, a que corresponda uma retribuição mais elevada, confere ao trabalhador o direito a esta enquanto tal exercício se mantiver.

5 — A decisão que determinar o exercício das funções referidas no n.º 3, determinará, igualmente, a retribuição a auferir, caso seja mais elevada.

##### Cláusula 67.ª

#### **Mobilidade funcional**

1 — A SCML pode, quando se justifique, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada, deste que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2 — O disposto no número anterior não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito a auferir das vantagens inerentes à actividade temporariamente desempenhada.

3 — A ordem de alteração deve ser devidamente justificada, com a indicação do tempo previsível.

## SECÇÃO II

### Local de trabalho

#### Cláusula 68.ª

##### Noção

- 1 — O trabalhador pode realizar a sua prestação de trabalho em qualquer estabelecimento ou serviço da SCML, sem prejuízo da aplicação das normas legais relativas à mobilidade geográfica e transferência temporária de trabalhadores.
- 2 — O trabalhador fica adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

## SECÇÃO III

### Duração e organização do tempo de trabalho

#### Cláusula 69.ª

##### Período de funcionamento

- 1 — Entende -se por período de funcionamento o período diário durante o qual os estabelecimentos e os serviços da SCML exercem a sua actividade.
- 2 — O período de funcionamento dos estabelecimentos e serviços da SCML são aprovados pela mesa, sob proposta fundamentada dos respectivos responsáveis.
- 3 — O período de funcionamento é afixado em local bem visível nos estabelecimentos e serviços a que respeitam.

#### Cláusula 70.ª

##### Tempo de trabalho

Considera -se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a actividade ou permanece adstrito à realização da prestação, por determinação do superior hierárquico, bem como as interrupções e intervalos considerados como tempo de trabalho nos termos da lei.

#### Cláusula 71.ª

##### Período normal de trabalho

- 1 — Sem prejuízo do disposto no presente acordo e de condições específicas livremente acordadas entre a SCML e os trabalhadores, o período normal de trabalho é de sete horas por dia e trinta e cinco horas por semana.
- 2 — A prestação de trabalho pode ser efectuada até cinco horas consecutivas.
- 3 — O intervalo diário de descanso pode ter duração inferior a uma hora ou superior a duas, se nisso a SCML e o trabalhador acordarem por escrito.
- 4 — O período normal de trabalho para os trabalhadores com funções docentes é o previsto no Estatuto da Carreira Docente e sua regulamentação.
- 5 — O período normal de trabalho dos docentes da ESSA rege-se pelo estipulado no Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico.

Cláusula 72.ª

**Adaptabilidade**

- 1 — A SCML pode definir o período normal de trabalho em termos médios, elevando o limite diário até ao máximo de quatro horas, sem que a duração semanal exceda quarenta e oito horas só não contando para esse limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.
- 2 — Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a trinta e cinco horas, a redução diária não pode ser superior a quatro horas, salvo se a SCML e os trabalhadores acordarem na redução da semana de trabalho em dias ou meios dias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.
- 3 — O regime fixado nos números anteriores poderá abranger todos ou parte dos trabalhadores, em função das necessidades da SCML.
- 4 — O período de referência do presente regime terá a duração de seis meses.
- 5 — O horário diário e semanal no período de referência é afixado e comunicado aos trabalhadores envolvidos com a antecedência de sete dias sobre o seu início.
- 6 — No mapa de horário de trabalho deve constar o aumento previsto no n.º 1.
- 7 — Ocorrendo a cessação do contrato de trabalho por iniciativa da SCML, o crédito de horas existente será compensado através do seu pagamento pelo valor equivalente à do trabalho suplementar.

Cláusula 73.ª

**Horário de trabalho**

- 1 — Entende -se por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.
- 2 — A SCML fica obrigada a elaborar e afixar, em local acessível aos trabalhadores, o mapa anual de horário de trabalho.
- 3 — Os horários de trabalho são fixados pela mesa, sob proposta fundamentada dos responsáveis pelos departamentos, estabelecimentos e serviços, podendo ser organizados, nomeadamente, horários rígidos, flexíveis, desfasados, acrescidos, por turnos, de jornada contínua ou a tempo parcial.
- 4 — Para efeitos do presente regime, considera -se:
  - a) «Horário rígido» aquele que se reparte por dois períodos diários, com horas de início e termo fixas, separadas por um intervalo de descanso;
  - b) «Horário flexível» aquele que permite ao trabalhador escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, sem prejuízo da duração semanal de trabalho e respeitando plataformas fixas;
  - c) «Horário desfasado» aquele que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer para determinados trabalhadores horas fixas diferentes de início e termo;
  - d) «Por turnos» o modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo rotativo, que pode ser do tipo contínuo ou descontínuo, e que implica que os trabalhadores podem

executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas;

e) «Jornada contínua» a prestação diária ininterrupta de trabalho, sem prejuízo de um intervalo de descanso de trinta minutos;

f) «Tempo parcial» a prestação de serviço correspondente a uma fracção do período normal de trabalho diário e ou do período normal de trabalho semanal.

5 — Para além das modalidades previstas no número anterior, podem ser fixados pela mesa, a requerimento dos trabalhadores e ouvidos previamente os departamentos, estabelecimentos ou serviços, outros horários de trabalho adequados aos fins a que se destinam, designadamente para acompanhamento pelos trabalhadores de filhos, adoptados e enteados, menores de 12 anos ou com deficiência, e para trabalhadores - estudantes.

6 — As alterações dos horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores envolvidos ou aos delegados sindicais e afixadas com a antecedência de sete dias úteis.

#### Cláusula 74.ª

##### **Horário flexível**

1 — O horário flexível não desobriga o trabalhador de comparecer às reuniões de trabalho e acções de formação profissional marcadas dentro do período de funcionamento do estabelecimento ou serviço onde presta a sua actividade, antes do início ou do termo de plataformas fixas.

2 — O cumprimento do horário flexível tem que se integrar dentro do período de funcionamento do estabelecimento ou serviço onde os trabalhadores prestam a sua actividade.

3 — A fixação de horário flexível deve ser precedido de consulta às associações sindicais outorgantes do presente acordo que deverão responder no prazo máximo de cinco dias a contar da data da consulta.

#### Cláusula 75.ª

##### **Horário acrescido**

1 — A SCML e os trabalhadores podem acordar a fixação de horário acrescido, com a duração máxima de quarenta horas semanais, sem prejuízo da aplicação do regime de adaptabilidade previsto no presente acordo de empresa.

2 — O acordo a que se refere o número anterior tem de ser autorizado pela mesa, mediante proposta fundamentada do responsável pelo departamento, estabelecimento ou serviço onde se destina a vigorar.

3 — O regime de horário acrescido pode cessar a todo o tempo por comunicação escrita de uma das partes, com a antecedência mínima de 60 dias.

#### Cláusula 76.ª

##### **Trabalho suplementar**

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

2 — Nos casos em que tenha sido limitada a isenção de horário de trabalho a um determinado número de horas de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que seja prestado fora desse período.

3 — Quando tenha sido estipulado que a isenção de horário de trabalho não prejudica o período normal de trabalho diário ou semanal considera -se trabalho suplementar aquele que exceda a duração do período normal de trabalho diário ou semanal.

4 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando se tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador, podendo ainda ser prestado havendo motivo de força maior carecendo de autorização prévia.

5 — A prestação de trabalho suplementar, salvo nos casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves, tem de ser expressamente autorizado por escrito pelo responsável do departamento, estabelecimento ou serviço.

6 — A prestação de trabalho suplementar para fazer face a acréscimos eventuais e transitórios não pode exceder duas horas por dia normal de trabalho, nem cento e cinquenta horas de trabalho por ano.

7 — O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

8 — O limite anual de horas de trabalho suplementar, aplicável a trabalhador a tempo parcial, é o correspondente à proporção entre o respectivo período normal de trabalho e o do trabalhador a tempo completo em situação comparável.

9 — Não se considera trabalho suplementar o trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, bem como a formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

10 — Não são obrigados a prestar trabalho suplementar:

- a) O trabalhador com deficiência ou doença crónica;
- b) O trabalhador -estudante, excepto por motivo de força maior.

11 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, que se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, devendo ser gozado nos 90 dias seguintes.

12 — Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, o qual deverá ser gozado num dos três dias úteis seguintes.

13 — Na falta de acordo, o dia do descanso compensatório é fixado pelo dirigente.

Cláusula 77.<sup>a</sup>

### **Trabalho por turnos**

A prestação de trabalho por turnos obedece às seguintes regras:

- a) Os turnos são rotativos, estando os respectivos trabalhadores sujeitos à sua variação

regular;

- b) Nos estabelecimentos e serviços de laboração contínua não podem ser prestados mais de seis dias consecutivos de trabalho;
- c) Em cada turno devem ser observadas interrupções de modo a impedir que sejam prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo;
- d) A mudança de turno deve ocorrer após o dia de descanso, salvo situações devidamente justificadas pela SCML e desde que se verifique o acordo do trabalhador;
- e) Compete ao responsável pelo estabelecimento ou serviço fixar o início e o termo dos turnos aprovados, bem como estabelecer as respectivas escalas.

Cláusula 78.ª

#### **Trabalho nocturno**

Considera -se período de trabalho nocturno o compreendido entre as 22 horas do dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 79.ª

#### **Isenção de horário de trabalho**

- 1 — O exercício de cargos de direcção é efectuado em regime de isenção de horário de trabalho.
- 2 — Por deliberação da mesa podem ser isentos de horário de trabalho outros trabalhadores, nomeadamente os que exerçam cargos de chefia ou equiparados ou de apoio aos titulares desses cargos e dos membros da mesa.
- 3 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, sem prejuízo do direito ao descanso diário, aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos no presente acordo.

Cláusula 80.ª

#### **Regime de prevenção**

Considera -se prestação de trabalho em regime de prevenção aquele em que os trabalhadores, encontrando-se em período de descanso e podendo -se ausentar do seu espaço habitual de trabalho, ficam obrigados a permanecer contactáveis e a comparecer ao serviço, dentro do prazo que vier a ser definido pela SCML, em caso de chamada de emergência.

Cláusula 81.ª

#### **Registo**

A SCML deve manter um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do trabalho.

## CAPÍTULO XI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Descanso semanal

###### Cláusula 82.ª

###### Descanso diário e semanal

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos de trabalho diário consecutivos.

2 — Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal, acrescido de um dia de descanso complementar que devem, em princípio, coincidir com o domingo e o sábado, respectivamente.

3 — Os dias de descanso referidos no número anterior podem não coincidir com o domingo e o sábado nos seguintes casos:

a) Trabalhadores necessários para assegurar a continuidade de serviços que, pela sua natureza, não possam ser interrompidos;

b) Trabalhadores de limpeza ou encarregado de outros serviços, preparatórios e complementares de outros, que devam, necessariamente, ser efectuados nos dias de descanso dos restantes trabalhadores;

c) Outros trabalhadores cuja prestação de trabalho seja imprescindível ao funcionamento dos serviços, dada a natureza e ou a urgência das tarefas que têm de ser asseguradas.

#### SECÇÃO II

##### Feriados e suspensão ocasional

###### Cláusula 83.ª

###### Feriados obrigatórios

1 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;

Sexta -Feira Santa;

Domingo de Páscoa;

25 de Abril;

1 de Maio;

Corpo de Deus (festa móvel);

10 de Junho;

15 de Agosto;

5 de Outubro;

1 de Novembro;

1, 8 e 25 de Dezembro;

2 — O feriado de Sexta -Feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

Cláusula 84.ª

**Feriados facultativos**

- 1 — Para além dos feriados enunciados na cláusula 83.ª, podem também ser observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.
- 2 — Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, pode ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia mediante acordo das partes.

Cláusula 85.ª

**Concessão de dispensas**

- 1 — A SCML pode conceder dispensa de trabalho a períodos totais ou parciais que antecedam ou precedam acontecimentos com significado religioso ou festivo.
- 2 — Como contrapartida da concessão de dispensas as partes podem acordar o regime de compensações de trabalho.
- 3 — O trabalho prestado nos termos do número anterior ou para compensação de suspensão de actividade solicitada pelo trabalhador, não é considerado trabalho suplementar.

SECÇÃO III

**Férias**

Cláusula 86.ª

**Período anual de férias**

- 1 — Os trabalhadores têm direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas de 25 dias úteis, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
- 2 — O período de férias previsto no número anterior é aumentado no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano em que as férias se reportam, nos seguintes termos:
  - a) três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
  - b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
  - c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.
- 3 — Para efeitos do n.º 2 são equiparados às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.
- 4 — O gozo das licenças por maternidade e paternidade, bem como a falta dada no dia do aniversário do trabalhador e as motivadas por acidente de trabalho ou doença profissional, bem como o crédito de horas legalmente estabelecido para a actividade sindical não afectam o aumento da duração do período de férias previsto no n.º 2.
- 5 — O aumento do período de férias previsto no n.º 2 não tem consequências no montante do subsídio de férias.
- 6 — O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 87.ª

**Férias no ano da admissão**

1 — No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

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

3 — Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

Cláusula 88.ª

**Férias nos contratos com duração inferior a seis meses**

1 — Os trabalhadores cujo contrato de trabalho não atinja uma duração superior a seis meses têm direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

2 — Para efeitos da determinação do mês completo contam -se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

3 — Nos contratos a termo cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Cláusula 89.ª

**Gozo das férias**

1 — O gozo do período de férias pode ser seguido ou interpolado, desde que sejam gozados, no mínimo, metade do número de dias de férias a que o trabalhador tenha direito.

2 — Os dias de férias podem ser gozados em meios dias, no máximo de quatro meios dias por ano, a pedido do trabalhador.

3 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, as férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem.

4 — O trabalhador pode acumular, em cada ano civil, até metade do período de férias vencido no ano anterior, se não houver inconveniente para o serviço e desde que obtenha a prévia concordância expressa do superior hierárquico e a anuência do membro da mesa responsável pela área do pessoal.

Cláusula 90.ª

**Marcação do período de férias**

1 — A marcação ou a alteração do período de férias é feita por acordo entre a SCML e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, cabe à SCML marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito os representantes dos trabalhadores.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a SCML só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

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

5 — O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, é elaborado e aprovado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

6 — Aos trabalhadores cônjuges e aos que vivem em condições análogas deverá ser concedida, sempre que possível, a faculdade de gozarem férias simultaneamente, embora com equitativa rotatividade com os restantes trabalhadores.

#### Cláusula 91.ª

##### **Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado**

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, havendo impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e ao respectivo subsídio de férias.

2 — No ano em que ocorra a cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos no n.º 1 da cláusula 87.ª

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

4 — Cessando o contrato durante ou após o impedimento prolongado respeitante ao trabalhador este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondente ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão do contrato de trabalho.

#### Cláusula 92.ª

##### **Efeitos da cessação do contrato de trabalho**

1 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber:

a) A retribuição e o subsídio correspondente ao período de férias vencido no início do ano da cessação e não gozado;

b) A retribuição e respectivo subsídio correspondentes a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

2 — Quando a cessação respeite a contrato de trabalho cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses, da aplicação das alíneas previstas no número anterior, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse o período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

#### SECÇÃO IV

##### **Faltas e licenças sem retribuição**

#### Cláusula 93.ª

##### **Controlo e registo de assiduidade**

1 — A observância dos deveres de assiduidade e pontualidade e o cumprimento do

período normal de trabalho diário são verificados por sistemas de registo automático, mecânico ou de outra natureza adiante designado por ponto.

2 — A marcação de ponto efectua -se no início e no termo de cada período de trabalho efectivo.

3 — O período de trabalho efectivo é o que decorre entre as marcações de ponto que registam o início e o termo de cada sequência diária de trabalho.

4 — O trabalhador deve comunicar ao seu superior hierárquico, nos prazos e pela forma estabelecida nas normas reguladoras definidas pela mesa, as seguintes situações:

- a) Falta de qualquer registo de ponto diário, antes do termo do período de trabalho;
- b) A prestação de serviço externo, até ao dia imediatamente anterior.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### **Noção de falta**

1 — A falta consiste na ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que deveria desempenhar a actividade para que foi contratado.

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

3 — Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4 — Quando seja praticado horário variável, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada a um período de presença obrigatória dos trabalhadores.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### **Tipos de faltas**

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — Consideram -se justificadas as faltas dadas nas seguintes situações:

- a) 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) Cinco dias seguidos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos na lei, ou de parente ou afim no primeiro grau da linha recta;
- c) Dois dias seguidos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em segundo grau da linha colateral;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar, nos termos previstos no presente acordo e na lei;
- g) As motivadas pelo tempo estritamente necessário e com o limite de quatro horas por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa de

cada filho menor;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei e do presente acordo;

i) As autorizadas ou aprovadas pela SCML, considerando-se como tal, designadamente a correspondente ao dia do aniversário do trabalhador;

j) Outras que por lei forem como tal qualificadas.

3 — Consideram -se injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

#### Cláusula 96.ª

##### **Comunicação e justificação das faltas**

1 — As faltas ao trabalho e os respectivos motivos devem ser comunicadas por escrito, salvo quando razões atendíveis justifiquem a comunicação por outro meio, sem prejuízo da necessidade de posterior confirmação escrita.

2 — Quando previsíveis, as faltas devem ser comunicadas com a antecedência mínima de cinco dias e, quando imprevisíveis, logo que possível, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — As faltas dadas por altura do casamento devem ser comunicadas com a antecedência mínima de oito dias.

4 — A comunicação ou confirmação escrita das faltas e o pedido da sua justificação são apresentadas ao dirigente ou chefia com competência para justificar faltas, pelo trabalhador ou por terceiro, se aquele, por razões atendíveis, estiver impedido de o fazer.

5 — Compete ao dirigente ou chefia enviar a comunicação ou confirmação escrita do motivo ou motivos que determinaram as faltas e o pedido da sua justificação ao serviço que tem a seu cargo a gestão dos recursos humanos no prazo máximo de dois dias úteis.

6 — O trabalhador deve, nos 15 dias seguintes à comunicação da falta, apresentar prova dos factos invocados para a justificação.

7 — As faltas por motivo de doença, bem como as respectivas prorrogações, devem ser comprovadas mediante apresentação de declaração de estabelecimento hospitalar, de centro de saúde ou através de atestado médico.

8 — Em caso de incumprimento do disposto nos números anteriores, com excepção do n.º 5, as faltas são consideradas injustificadas.

#### Cláusula 97.ª

##### **Efeito das faltas justificadas**

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Sem prejuízo de outras situações previstas no presente acordo e na lei, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) Por motivo de assistência inadiável e imprescindível aos membros do agregado familiar, nos termos da lei;

d) As previstas na alínea j) do n.º 2 da cláusula 95.ª, quando superiores a 30 dias por ano;

e) As autorizadas ou aprovadas pela SCML, excluindo as dadas no dia do aniversário do trabalhador.

3 — Nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula 95.ª, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 98.ª

##### **Efeitos das faltas injustificadas**

1 — As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando -se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera -se que o trabalhador praticou uma infracção grave.

3 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a SCML recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

#### Cláusula 99.ª

##### **Efeitos das faltas no direito a férias**

Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano de admissão.

#### Cláusula 100.ª

##### **Licenças sem retribuição**

1 — A SCML pode conceder ao trabalhador nos termos da lei, a pedido deste, licença sem retribuição, por período determinado.

2 — A concessão de licença sem retribuição deve ser feita por escrito, devendo uma cópia da mesma ficar em poder do trabalhador.

3 — A SCML deve conceder ou recusar o pedido de licença sem retribuição apresentado pelo trabalhador no prazo de 30 dias, a contar da data da sua apresentação.

4 — A ausência de resposta da SCML no prazo referido no número anterior equivale a recusa da concessão da licença sem retribuição.

5 — A concessão de licença sem retribuição determina a suspensão do contrato de trabalho.

6 — Durante a licença sem retribuição mantêm -se os direitos, deveres e garantias das

partes na medida em que não pressuponham a efectiva prestação do trabalho, contando-se aquele tempo para efeitos de antiguidade.

7 — O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição conserva o direito ao lugar.

8 — A SCML pode contratar, nos termos previstos para o contrato a termo, um substituto do trabalhador na situação de licença sem retribuição.

9 — A licença sem retribuição não interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade, nem obsta a que qualquer das partes faça cessar o contrato de trabalho nos termos da lei.

## CAPÍTULO XII

### **Retribuição e outras atribuições patrimoniais**

#### Cláusula 101.ª

##### **Princípios gerais**

1 — Considera -se retribuição aquela que, nos termos do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — Considera -se retribuição base aquela que nos termos do contrato de trabalho é paga ao trabalhador como contrapartida da prestação de trabalho, de acordo com o período normal de trabalho estipulado na cláusula 71.ª

3 — A retribuição base dos trabalhadores a tempo parcial é calculada na proporção do número de horas de trabalho prestadas em cada semana, tornando -se como referência a retribuição base correspondente ao período normal de trabalho estipulado na cláusula 71.ª

4 — A retribuição horária é calculada através da seguinte fórmula:

$$(Rm \times 12) : (52 \times N)$$

em que *RM* é o valor da retribuição mensal e *N* o período normal de trabalho semanal.

4 — A retribuição é paga até ao último dia do mês a que respeita.

#### Cláusula 102.ª

##### **Subsídio de férias**

1 — O subsídio de férias é pago de uma vez só juntamente com a retribuição respeitante ao mês de Junho.

2 — O subsídio de férias corresponde ao valor da retribuição de base e demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3 — Quando o gozo de férias tenha lugar antes do início do mês de Junho, e corresponda a um período de, pelo menos, 10 dias úteis de férias, o respectivo subsídio, a pedido do trabalhador, pode ser pago conjuntamente com a retribuição referente ao mês anterior àquele início.

Cláusula 103.ª

**Subsídio de Natal**

- 1 — O subsídio de Natal é pago de uma só vez juntamente com a retribuição respeitante ao mês de Novembro.
- 2 — O subsídio de Natal é de valor igual a um mês de retribuição.
- 3 — No ano da admissão do trabalhador e no ano da cessação do contrato de trabalho, bem como em caso de suspensão do contrato de trabalho, por facto respeitante ao trabalhador, o valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

Cláusula 104.ª

**Horário acrescido**

- 1 — Aos trabalhadores que exerçam a actividade para que foram contratados em regime de horário acrescido, nos termos da cláusula 75.ª, é atribuído um adicional remuneratório cujo montante não pode ser inferior à retribuição horária por cada hora de trabalho acrescido.
- 2 — O adicional previsto no número anterior só é devido nas situações de prestação efectiva de trabalho naquele regime de horário e o direito ao mesmo extingue-se com a sua cessação.

Cláusula 105.ª

**Trabalho suplementar**

- 1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho confere ao trabalhador os seguintes acréscimos:
  - a) 50 % da retribuição horária na primeira hora;
  - b) 75 % da retribuição horária, nas horas ou fracções subsequentes.
- 2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100 % da retribuição horária, por cada hora de trabalho efectuado.
- 3 — O acréscimo remuneratório previsto nos números anteriores não prejudica o gozo dos descansos compensatórios previstos na lei.
- 4 — O pagamento do trabalho suplementar prestado deve ser pago no mês imediatamente a seguir.

Cláusula 106.ª

**Isenção de horário de trabalho**

- 1 — Os trabalhadores abrangidos pela isenção de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial correspondente a uma hora de trabalho suplementar por cada dia de trabalho efectivo.
- 2 — A retribuição especial prevista no número anterior só é devida enquanto se mantiver o regime de prestação com isenção de horário e o direito extingue -se com a sua cessação.
- 3 — Podem renunciar à retribuição prevista no n.º 2 os trabalhadores que exerçam funções de administração ou direcção.

Cláusula 107.ª

**Trabalho nocturno**

1 — O trabalho nocturno é retribuído com um acréscimo de 25 % relativamente à retribuição de trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 — Em alternativa ao acréscimo referido no número anterior, podem as partes acordar numa redução equivalente do período normal de trabalho.

Cláusula 108.ª

**Subsídio de turno**

1 — Aos trabalhadores que prestem a actividade para que foram contratados em regime de turnos rotativos é atribuído um subsídio de turno correspondente a 15 % ou 25 % da retribuição de trabalho consoante, respectivamente, façam dois ou três turnos.

2 — Sempre que a prestação de trabalho em regime de turnos ocorra, parcial ou totalmente, em período nocturno ou ao sábado ou domingo, não é devido ao trabalhador qualquer acréscimo remuneratório correspondente ao trabalho prestado, respectivamente, naquele período ou dias.

3 — O subsídio de turno só é devido em situação de prestação efectiva de trabalho naquele regime e o direito extingue -se com a sua cessação.

Cláusula 109.ª

**Subsídio de penosidade/insalubridade**

1 — Aos trabalhadores que desempenhem actividades para que foram contratados em condições de penosidade ou de insalubridade, é atribuído um subsídio diário de montante estabelecido no anexo II.

2 — Para efeitos do presente acordo consideram-se:

a) Condições de penosidade as que, por força da natureza das próprias funções ou de factores ambientais, provoca uma sobrecarga física ou psíquica;

b) Condições de insalubridade as que pelo objecto da actividade, pelos meios utilizados ou pelo ambiente, sejam susceptíveis de degradar ou de constituir um risco para a saúde.

3 — Ainda que subsistam cumuladas as condições previstas no número anterior haverá lugar apenas ao pagamento de um subsídio.

4 — O subsídio referido no n.º 1 é devido aos trabalhadores enquanto prestem a actividade para que foram contratados em estabelecimentos e serviços da SCML que se dediquem exclusiva ou maioritariamente ao tratamento e acompanhamento de doentes portadores de HIV/SIDA ou deficientes profundos.

5 — O subsídio é devido apenas nos dias em que se verifique prestação efectiva de trabalho por um período não inferior a cinco horas, não releva para efeitos da atribuição dos subsídios de férias e Natal e não é considerado em caso de prestação de trabalho suplementar.

Cláusula 110.ª

**Subsídio de prevenção**

1 — Aos trabalhadores em situação de prevenção é atribuído um subsídio diário de montante a ser fixado pela Mesa, juntamente com a atribuição mensal.

2 — O subsídio de prevenção só é devido enquanto se mantiver a prestação de trabalho em regime de prevenção e o direito ao mesmo extingue -se com a sua cessação.

Cláusula 111.ª

**Subsídio de refeição**

1 — Por cada dia de trabalho é atribuído ao trabalhador um subsídio de refeição de montante estabelecido no anexo II, cujo pagamento se efectua juntamente com a retribuição mensal.

2 — Para efeitos de atribuição do subsídio de refeição é considerado dia de trabalho, aquele em que o trabalhador tenha prestado, pelo menos, cinco horas de trabalho.

3 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de refeição, no mínimo, de valor proporcional ao horário completo.

Cláusula 112.ª

**Abono para falhas**

1 — É atribuído um abono mensal para falhas:

a) Aos trabalhadores de tesouraria detentores da profissão de caixa;

b) Aos trabalhadores que manuseiam ou tenham à sua guarda, de forma regular e permanente, valores respeitantes a pagamentos ou recebimentos, que por eles sejam directamente responsáveis e enquanto no desempenho efectivo dessas funções;

c) Aos trabalhadores que, temporariamente, exerçam as funções referidas nas alíneas anteriores, em regime de substituição ou não é -lhes atribuído o abono na proporção dos dias em que efectivamente tenham exercido essas funções.

2 — O abono para falhas é definido em função dos montantes movimentados, nos termos estabelecidos no anexo II.

Cláusula 113.ª

**Despesas com transportes e ajudas de custo**

1 — O trabalhador deslocado do seu local de trabalho, em serviço externo, tem direito, quando tal se justifique, ao pagamento de despesas com transporte e ajudas de custo.

2 — Sempre que a deslocação em serviço seja previsível, a SCML abonará antecipadamente o trabalhador com o montante adequado à satisfação das despesas com transporte e ajudas de custo.

3 — Quando não seja possível aplicar o disposto no número anterior, as despesas com transporte e ajudas de custo feitas pelo trabalhador são reembolsadas com o pagamento da retribuição do mês seguinte àquele em que tiveram lugar.

4 — Não há lugar ao pagamento referido nos números anteriores ao trabalhador cuja actividade para que foi contratado implique a prestação de trabalho em diversos estabelecimentos e serviços, ou locais, ou a inerente deslocação a esses estabelecimentos, serviços ou locais.

5 — Os montantes de ajudas de custo e deslocações são definidos nos termos estabelecidos no anexo II, «Retribuições e outras atribuições patrimoniais».

Cláusula 114.ª

**Creche e jardins-de-infância**

1 — A SCML obriga -se a disponibilizar um número mínimo de vagas nos seus estabelecimentos de infância destinados aos filhos dos seus trabalhadores a fixar anualmente.

2 — Nas situações em que se verifique a inexistência de vagas, a SCML atribuirá uma participação financeira destinada a apoiar a colocação dos menores noutros estabelecimentos licenciados não pertencentes à instituição.

3 — As condições da utilização dos estabelecimentos da SCML, bem como de atribuição de participação financeira supra aludida serão objecto de regulamento a aprovar pela mesa da SCML no prazo de 180 dias.

Cláusula 115.ª

**Retribuição por prestação temporária como formador**

Aos trabalhadores, que a título temporário sejam chamados a orientar acções de formação, será atribuído um subsídio nunca inferior ao custo hora acrescido de 25 %.

CAPÍTULO XIII

**Cessaçãõ do contrato de trabalho**

Cláusula 116.ª

**Regime de cessaçãõ do contrato de trabalho**

As várias modalidades de cessaçãõ do contrato de trabalho sãõ reguladas nos termos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e respectiva regulamentaçãõ.

CAPÍTULO XIV

**Disciplina laboral**

Cláusula 117.ª

**Poder e competência disciplinar**

1 — A SCML tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

2 — O poder disciplinar é exercido directamente pela mesa ou em quem esta delegar.

3 — Verificada a prática de uma eventual infracçãõ disciplinar, deverã a mesma ser comunicada à mesa, para efeitos de determinaçãõ do competente procedimento disciplinar.

Cláusula 118.ª

**Infracçãõ disciplinar**

1 — Constitui infracçãõ disciplinar o facto praticado pelo trabalhador, intencionalmente ou com negligência, que implique a violaçãõ dos seus deveres profissionais.

2 — Consideram -se infracções disciplinares graves, nomeadamente:

a) Furto, fraude ou falsificaçãõ de documento ou registos;

- b) Violência física, provocação de conflitos, hostilização ou assédio moral ou sexual;
- c) Lesão da reputação e bom nome da SCML;
- d) Lesão deliberada de interesses patrimoniais da SCML;
- e) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- f) Incapacidade para o trabalho, quando em serviço, causada por uso de álcool ou substâncias psicotrópicas;
- g) Violação séria de regras de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- h) Violação séria do dever de confidencialidade;
- i) Atraso reiterado do trabalhador para o início ou reinício da prestação de trabalho;
- j) Faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados;
- k) Contratação de trabalhador previamente não decidida ou ratificada pelo órgão competente;
- l) Alteração ou o assentimento na alteração das funções de trabalhador subordinado previamente não decidida ou deliberada pelo órgão competente.

#### Cláusula 119.ª

##### **Exercício do procedimento disciplinar**

1 — O procedimento disciplinar deve ser exercido nos 60 dias subsequentes àquele em que a mesa ou quem tiver competências disciplinares delegadas, teve conhecimento da infração.

2 — A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que se aplicam os prazos prescricionais previstos na lei penal.

#### Cláusula 120.ª

##### **Sanções disciplinares**

1 — A SCML pode aplicar, dentro dos limites fixados nos n.ºs 3, 4 e 5 da presente cláusula, e sem prejuízo dos direitos e garantias gerais do trabalhador, as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do trabalhador, não podendo aplicar -se mais de uma pela mesma infração.

3 — As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infrações praticadas no

mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária, e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

4 — A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

5 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

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

#### Cláusula 121.<sup>a</sup>

##### **Procedimento disciplinar**

1 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

2 — Sem prejuízo do direito de acção judicial, o trabalhador pode reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a sanção.

3 — Iniciado o procedimento disciplinar, a SCML pode, mediante comunicação escrita, suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, sem perda de retribuição.

4 — Nos casos em que se verifique algum comportamento susceptível de determinar o despedimento do trabalhador, a SCML comunica, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

5 — Se o trabalhador for representante sindical, é ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

6 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos na cláusula 119.<sup>a</sup>

7 — A SCML pode também suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostre inconveniente, com a notificação da nota de culpa ou, desde que justifique por escrito que a presença do trabalhador é inconveniente para a averiguação dos factos e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa, nos 30 dias antes daquela notificação.

8 — A instauração do procedimento prévio de inquérito interrompe os prazos a que se refere a cláusula 119.<sup>a</sup>, desde que, mostrando -se aquele procedimento necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

9 — O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

10 — Concluídas as diligências probatórias, o processo é apresentado, por cópia integral, no caso previsto no n.º 5, à associação sindical respectiva, que pode, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo parecer fundamentado.

11 — O procedimento disciplinar tem de ser concluído no prazo de 18 meses contados a partir da data em que foi instaurado, salvo nas situações devidamente fundamentadas

pelo instrutor.

#### Cláusula 122.ª

##### **Decisão**

- 1 — Decorrido o prazo referido no n.º 10 da cláusula anterior, a SCML dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.
- 2 — A decisão deve ser fundamentada e constar de documento escrito.
- 3 — Na decisão são ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como o parecer que tenha sido junto nos termos do n.º 10 da cláusula anterior, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuïrem a responsabilidade.
- 4 — A decisão fundamentada é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador, bem como, no caso do n.º 5 da cláusula anterior, à associação sindical.
- 5 — A declaração de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida.
- 6 — É também considerada eficaz a declaração de despedimento que só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.
- 7 — Sem prejuízo do direito de acção judicial, o trabalhador pode reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a sanção.

#### CAPÍTULO XV

##### **Exercício da actividade sindical na SCML**

#### Cláusula 123.ª

##### **Princípios gerais**

- 1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de organizar e desenvolver actividade sindical no interior da SCML, através de delegados sindicais, de comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos do presente acordo e das disposições do Código do Trabalho e respectiva regulamentação.
- 2 — A constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento das comissões sindicais ou intersindicais criadas ou a criar serão da exclusiva responsabilidade dos sindicatos subscritores.
- 3 — À SCML é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, desde que essa actividade seja exercida sem prejuízo da laboração da SCML.

#### Cláusula 124.ª

##### **Organização sindical na SCML**

- 1 — Os dirigentes sindicais são, além dos membros da direcção do sindicato, ainda os membros da direcção das federações, confederações e das uniões de sindicatos.
- 2 — Os delegados sindicais são os representantes dos sindicatos na SCML, eleitos e destituídos nos termos dos estatutos do respectivo sindicato.
- 3 — A comissão sindical é a organização constituída pelos delegados sindicais eleitos por um único sindicato, federação ou união de sindicatos.

4 — A comissão intersindical é a organização constituída por delegados sindicais eleitos por mais de um sindicato.

5 — As comissões intersindicais e sindicais e os delegados sindicais têm competência para intervir no que diga respeito e seja de interesse dos trabalhadores da SCML seus representados.

6 — Os delegados sindicais, fora do seu período normal de trabalho ou no uso do crédito de horas mas dentro do horário normal de funcionamento do estabelecimento, podem, no exercício das suas funções sindicais, circular pelas secções da empresa, com excepção das áreas reservadas à gerência e administração, sem prejuízo da normal laboração da SCML.

#### Cláusula 125.<sup>a</sup>

##### **Comunicações à SCML**

1 — As direcções dos sindicatos comunicam à SCML a identificação dos respectivos delegados sindicais por meio de carta registada, com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais, bem como daqueles que integrem comissões sindicais e intersindicais de delegados.

2 — As direcções dos sindicatos devem igualmente comunicar à SCML até ao dia 15 de Janeiro de cada ano civil e nos 15 dias posteriores a qualquer alteração da composição da direcção, a identificação dos respectivos membros que beneficiam do crédito de horas.

3 — O procedimento referido nos números anteriores deve ser observado nos casos de substituição ou cessação de funções dos delegados sindicais e dos membros das direcções dos sindicatos.

4 — Uma vez constituída comissão sindical ou intersindical, as direcções dos sindicatos dão conhecimento desse facto à SCML.

#### Cláusula 126.<sup>a</sup>

##### **Direito de informação e consulta**

1 — Os delegados sindicais e as comissões sindicais e intersindicais, gozam do direito de informação e consulta, podendo requerer por escrito, à SCML, os elementos de informação respeitantes à evolução recente e provável das actividades da SCML, sobre a evolução do emprego ou eventuais medidas de antecipação em caso de ameaça para o emprego, bem como de decisões ao nível estrutural da organização do trabalho.

2 — As informações referidas no número anterior são prestadas pela SCML, por escrito, no prazo de 10 dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve exceder os 30 dias.

3 — Os delegados sindicais, as comissões sindicais e intersindicais não podem revelar aos trabalhadores ou a terceiros as informações que lhes tenham sido comunicadas pela SCML com menção expressa da respectiva confidencialidade, mantendo -se o dever de confidencialidade após a cessação do respectivo mandato.

4 — A SCML não é obrigada a prestar informações ou a proceder a consultas cuja natureza seja susceptível de prejudicar ou afectar gravemente o seu funcionamento.

5 — Tanto a qualificação das informações como confidenciais como a não prestação de informações ou a realização de consultas deverão ser justificadas pela SCML, por escrito, com base em critérios objectivamente aferíveis e que assentem em exigências de gestão.

Cláusula 127.ª

**Crédito de horas e regime de faltas  
dos dirigentes e delegados sindicais**

- 1 — Os delegados sindicais, em número igual ao previsto no artigo 500.º do Código do Trabalho, têm direito, cada um, a um crédito de cinco horas por mês ou, tratando-se de delegado que faça parte da comissão sindical ou intersindical, de um crédito de oito horas por mês.
- 2 — Os dirigentes sindicais, em número igual ao previsto no artigo 400.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, têm direito, cada um, de um crédito de horas correspondentes a seis dias de trabalho por mês, para o exercício das suas funções.
- 3 — O crédito de horas previsto nos números anteriores é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.
- 4 — Sempre que pretendam exercer o direito ao gozo do crédito de horas, os seus titulares devem informar a SCML, por escrito, com a antecedência de dois dias, salvo motivo atendível.
- 5 — As faltas dadas pelos dirigentes sindicais e pelos delegados sindicais no desempenho das suas funções que excedam o crédito de horas previsto nos números anteriores, consideram -se justificadas e contam, salvo quanto à retribuição, como tempo de serviço efectivo.
- 6 — As faltas dadas pelos dirigentes sindicais que não beneficiem do crédito de horas previsto no n.º 2, consideram -se justificadas e contam, salvo quanto à retribuição, como tempo de serviço efectivo, até ao limite de 33 faltas por ano.
- 7 — As faltas a que se refere o número anterior, quando previsíveis, são comunicadas à SCML, por escrito, com a antecedência de dois dias, com referência às datas e ao número de dias de que os respectivos trabalhadores necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade de previsão, nos três dias imediatos ao 1.º dia da ausência.
- 8 — A inobservância do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

Cláusula 128.ª

**Direito a instalações para actividade sindical na SCML**

A SCML obriga -se a:

- a) Pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local apropriado, situado no interior da SCML ou na sua proximidade para o exercício das suas funções;
- b) Reservar um local apropriado para os delegados afixarem textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores e permitir -lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior do estabelecimento, mas sem prejuízo em qualquer dos casos do funcionamento normal da SCML.

Cláusula 129.ª

**Direito de reunião na SCML**

- 1 — Os trabalhadores têm direito de reunir-se durante o período normal de trabalho sempre que forem convocados pela comissão sindical ou intersindical, com a antecedência

mínima de quarenta e oito horas, até ao período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo do normal funcionamento, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar e dos serviços de natureza urgente e essencial.

2 — Fora do horário normal de trabalho, podem os trabalhadores reunir-se no local de trabalho, sempre que convocados pela comissão sindical ou intersindical, ou ainda por 50 ou um terço dos trabalhadores do respectivo estabelecimento, sem prejuízo do normal funcionamento, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3 — Para efeitos do disposto nos números anteriores e a pedido dos promotores, a SCML obriga-se a garantir a cedência de local apropriado no interior das suas instalações, sempre que necessário.

4 — Os promotores das reuniões previstas no n.º 1 são obrigados a comunicar à SCML, por escrito, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5 — A SCML pode autorizar os representantes dos sindicatos a participar nas reuniões previstas nos n.ºs 1 e 2, desde que informada, por escrito, pelos promotores com a antecedência mínima de seis horas.

6 — A SCML pode autorizar reuniões de natureza sindical solicitadas pelas direcções dos sindicatos que decorrerão nos termos da presente cláusula.

#### Cláusula 130.ª

##### **Reuniões da comissão sindical e intersindical com a SCML**

1 — A comissão sindical e intersindical será recebida, sem perda de retribuição, pela SCML dentro do horário normal de trabalho sempre que o requeira, podendo tais reuniões ter lugar fora do horário normal de trabalho em caso de urgência.

2 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não conta para o crédito de horas estipulado no presente acordo.

#### Cláusula 131.ª

##### **Formalização**

Todos os assuntos tratados entre a comissão sindical, a comissão intersindical ou delegados sindicais e a SCML, bem como as respectivas propostas apresentadas por ambas as partes, terão de ser reduzidos a escrito devendo constar de acta.

#### Cláusula 132.ª

##### **Garantias dos trabalhadores com funções sindicais**

1 — O exercício da actividade sindical pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva não pode constituir entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua retribuição, provocar despedimentos ou sanções ou ser motivo para a mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço.

3 — Em caso de despedimento, não se verificando justa causa, o trabalhador despedido

tem direito a optar entre a reintegração na SCML e uma indemnização entre 30 e 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano ou fracção de antiguidade, e nunca inferior a seis meses.

## CAPÍTULO XVI

### **Disposições finais**

#### Cláusula 133.ª

#### **Comissão paritária**

É constituída uma comissão paritária com competência para interpretar as disposições e integrar as lacunas do presente acordo.

#### Cláusula 134.ª

#### **Composição da comissão paritária**

- 1 — A comissão paritária é constituída por seis membros efectivos, três a indicar pela SCML e três indicados pelas associações sindicais outorgantes.
- 2 — As partes indicam por cada membro efectivo, um membro suplente que substitui o efectivo nas respectivas ausências ou impedimentos.
- 3 — Os membros da comissão paritária podem fazer-se acompanhar de assessores, que podem assistir às reuniões, sem direito a voto.
- 4 — Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação do acordo, os nomes dos respectivos representantes efectivos e suplentes, considerando -se a comissão paritária apta a funcionar, logo que indicados os nomes da maioria dos seus membros.
- 5 — A identificação dos membros que constituem a comissão paritária é objecto de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, cabendo à parte sindical proceder ao depósito dos respectivos documentos.
- 6 — A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente acordo, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomearam, a todo o tempo, mediante comunicação por escrito, à outra parte, tendo de ser também esta alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Cláusula 135.ª

#### **Funcionamento da comissão paritária**

- 1 — A comissão paritária funcionará em local a determinar pelas partes.
- 2 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória com a antecedência mínima de 15 dias, com a indicação da ordem de trabalhos, local, dia e hora da reunião, competindo à parte que convocar a reunião assegurar o secretariado.
- 3 — A entidade que assegura o secretariado deverá elaborar as actas das reuniões, bem como remeter aos organismos outorgantes cópias das deliberações tomadas.

Cláusula 136.ª

**Deliberações da comissão paritária**

- 1 — A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes.
- 2 — Para deliberação, só poderão pronunciar -se igual número de membros de cada uma das partes, cabendo a cada elemento um voto.
- 3 — As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, são automaticamente aplicáveis à SCML e aos trabalhadores.
- 4 — As deliberações, devem ser remetidas, pela entidade que assegurou o secretariado, ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, passando a partir da sua publicação a fazer parte integrante do presente acordo.

Cláusula 137.ª

**Garantia de direitos**

- 1 — Com salvaguarda do entendimento que este acordo representa, no seu todo, um tratamento mais favorável, da sua aplicação não pode resultar diminuição de retribuição ou de outras atribuições patrimoniais.
- 2 — Sempre que o reposicionamento do trabalhador na nova estrutura de carreiras criada pelo presente acordo, não corresponda à anterior retribuição por si auferida, essa retribuição mantém -se, até que o trabalhador reúna as condições para ascender ao nível remuneratório seguinte.
- 3 — Consideram -se nulas as normas do contrato do trabalho que não respeitem o presente acordo.

Cláusula 138.ª

**Revogação**

Com a entrada em vigor do presente acordo são revogadas todas as normas internas que disponham sobre matérias nele contidas.

Cláusula 139.ª

**Mediação laboral**

A SCML aceita a mediação laboral como forma de resolução de conflitos individuais de trabalho nos termos da lei.

Cláusula 140.ª

**Norma transitória**

Caso venham a ocorrer alterações ao nível de enquadramento da carreira dos técnicos de diagnóstico e terapêutica no âmbito do sector público, a SCML compromete -se a iniciar, no prazo de 90 dias, um processo de negociações com o Sindicato das Ciências e Tecnologias da Saúde e com o Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses.

Cláusula 141.ª

**Produção de efeitos**

- 1 — O presente acordo produz efeitos a partir do início do mês seguinte ao da sua assinatura.

2 — As revalorizações salariais decorrentes do presente acordo operam sem prejuízo do disposto do n.º 2 da cláusula 3.ª

### **Sumário executivo**

O acordo de empresa da SCML (AE/SCML) tem por objectivos, entre outros, melhorar e modernizar as relações laborais no âmbito da SCML, aproximar o regime laboral da SCML às soluções plasmadas no Código do Trabalho, combinar a necessária adaptabilidade que hoje se impõe a qualquer organização com a indispensável segurança e qualidade do emprego, valorizar a responsabilidade social na SCML e valorizar igualmente o papel da contratação colectiva no âmbito da SCML.

Assim, com a presente proposta pretende -se atingir os seguintes objectivos estratégicos:

Resolver a dicotomia hoje existente entre as tabelas e carreiras do Departamento de Jogos e da restante SCML, o que poderá ser atingido através da criação de carreiras e tabelas únicas para toda a SCML a partir do acordo, mantendo -se as carreiras e tabelas para os actuais trabalhadores do Departamento de Jogos, as quais se extinguirão à medida em que esses trabalhadores forem cessando a sua actividade.

Criar condições para fazer face a uma gestão de recursos humanos moderna, através da eliminação de um número significativo de carreiras profissionais, graus e escalões remuneratórios, conferindo -se, assim, às novas carreiras maior coerência e equidade, quer em termos do seu conteúdo funcional, quer possibilitando a fusão e integração de diversas carreiras actuais em apenas uma carreira, quer por fim através de uma nova estrutura remuneratória que contém, apenas, níveis remuneratórios, desaparecendo os escalões e graus.

Revalorização das carreiras e categorias cujos valores salariais se situam abaixo dos € 500, de forma a garantir que este valor seja o valor mínimo auferido na SCML, medida que abrange um total de 343 trabalhadores.

## ANEXO I

### Grupos profissionais e conteúdos funcionais

Grupos profissionais	Área funcional	Conteúdo funcional
<b>Técnico superior</b>		Exerce funções consultivas, de concepção e ou de investigação, exigindo um significativo grau de qualificação, elabora pareceres, efectua estudos e gere projectos, presta apoio técnico de consultoria no âmbito da respectiva especialização, com vista à tomada de decisão. Esta especialização requer formação básica ao nível da licenciatura. A título de exemplo, apresentam-se, seguidamente, algumas especializações, salvaguardando-se que, embora os vários postos de trabalho existentes na SCML, possam pertencer à mesma família funcional e à mesma carreira/especialização, em função do objectivo da função, das principais tarefas e dos objectivos do desempenho, o conteúdo funcional pode não ser standardizado o que é, aliás, comum perceberem-se. É, por isto, que aquando de um recrutamento (interno, externo ou misto) devem ser estabelecidos/ponderados os respectivos perfisogramas.
	Animador sócio-cultural	O técnico superior de animação e gestão sócio-cultural domina as técnicas de análise da realidade definindo estratégias para a sua intervenção através dos recursos possíveis. Coordena equipas de técnicos de animação sócio-cultural e ou técnicos profissionais de animação sócio-cultural ou outros.
	Arquitecto	Conceber e projectar obras de arquitectura prestando assistência técnica, orientando toda a execução e respectiva manutenção.
	Arquivo	Estabelecer e aplicar critérios de gestão de documentos; avaliar e organizar a documentação; orientar e elaborar instrumentos de descrição da documentação; apoiar os utilizadores, orientando-os na pesquisa de registos e documentos apropriados; promover acções de difusão documental e executar ou dirigir os trabalhos tendo em vista a conservação e restauro de documentos.
	Assistente social	Intervém qualificadamente em organizações, na resolução de problemas sociais dos cidadãos a nível individual, grupal, familiar e comunitário, provocados por causas de ordem social, física ou psicológica, através da mobilização de recursos internos e externos, utilizando o estudo e o diagnóstico inerentes à resolução de tais problemáticas. Analisa os pedidos institucionais; investiga cientificamente e desenvolve pesquisas enquanto dimensão e fundamento integrante da acção profissional no contexto das políticas públicas, bem como realiza trabalhos integrada em equipas profissionais a nível multidisciplinar e ou interdisciplinar.

Grupos profissionais	Área funcional	Conteúdo funcional
	Biblioteca e documentação	Conceber e planear serviços e sistemas de informação; estabelecer e aplicar critérios de organização e funcionamento dos serviços; seleccionar, classificar e indexar documentos sob diversas formas, de acordo com as necessidades específicas dos utilizadores; definir procedimentos de recuperação e exploração da informação; promover acções de difusão e apoiar e orientar os utilizadores.
	Ciências da educação	Programar, orientar, acompanhar e avaliar as acções desenvolvidas pelas equipas educativas com crianças em idade de 1.ª e 2.ª infância.
	Jurista	Estudar e acompanhar a aplicação de diplomas legislativos; colaborar em causas penais, cíveis, administrativas ou outras, através de pareceres ou conselhos jurídicos e defender posições e interesses da SCML, perante os tribunais.
	Educador social	Prestar apoio técnico sociocultural recreativo a comunidades, grupos de indivíduos em ordem à melhoria das suas condições de vida, participação, integração e promoção social, planeando, organizando e apoiando a realização de acções educativas em espaços sócio-comunitários.
	Engenheiro	Efectuar pesquisas sobre conceitos, teorias e processos, aperfeiçoa-los ou aplica os conhecimentos adquiridos nos domínios da engenharia, bem como no que respeita ao rendimento técnico e económico dos processos de produção; elabora pareceres, prepara comunicações científicas e relatórios; supervisiona, eventualmente, outros trabalhos.
	Informático	Efectuar estudos sobre conceitos e procedimentos informáticos, melhora-os ou elaborar novos conceitos e procedimentos e emite pareceres sobre a sua publicação ou aplica-os eles próprios.
	História	Contribuir para a prossecução dos fins estatutários ao nível de missão cultural educacional da instituição, através de exposições, visitas guiadas, conferências e iniciativas análogas, bem como de promoção de acções de estudo e da conservação e divulgação do património histórico, artístico e cultural da instituição.
	Organização e gestão pessoal financeiros	Exerce funções de concepção e de natureza técnica, na área de planeamento, organização e gestão, tendo em vista preparar a tomada de decisões.
	Psicólogo	Estudar os mecanismos mentais, os comportamentos humanos, individuais e colectivos e, de acordo com a sua área de especialidade, designadamente, clínica, educacional ou social e das organizações aplica os métodos e as técnicas adequadas para um eficaz trabalho individual e ou em equipas transfuncionais e para uma posterior tomada de decisão.
	Saúde- farmácia/ laboratório	Aplica conceitos e teorias de farmacologia através da preparação, distribuição e dispensa de medicamentos e drogas.

Grupos profissionais	Área funcional	Conteúdo funcional
	Sociólogo	Estudar e interpretar as condições e transformações do meio sociocultural em que o indivíduo age e reage para determinar as incidências de tais condições e transformações sobre os comportamentos individuais, de grupo e organizacionais; verificar de que modo os comportamentos, as actividades e as relações dos indivíduos e grupos se integram num sistema de organização social.
	Recursos humanos	Assegurar um conjunto de actividades na área da gestão integrada de recursos humanos, designadamente análise e qualificação de funções, definição de perfis e carreiras profissionais, recrutamento e selecção, formação profissional, gestão de desempenho, incentivos, entre outros.
<b>Técnico superior docente (ensino superior)</b>		Ministra ensinamentos em estabelecimentos de ensino, transmitindo os conhecimentos da sua especialidade, utilizando métodos pedagógicos e técnicas apropriadas.
<b>Técnico superior de informática</b>		Assegurar tarefas em áreas funcionais como a gestão e arquitectura de sistemas de informação, infra-estruturas tecnológicas e engenharia de software.
<b>Técnico</b>		Exerce funções de estudo e aplicação de métodos e processos de natureza técnica, com autonomia e responsabilidade, enquadradas em planeamento estabelecido, requerendo uma especialização e conhecimentos profissionais adquiridos através de um curso superior.
	Engenheiro	Efectuar estudos sobre técnicas aplicáveis às diferentes áreas de enquadramento, elaborar pareceres sobre aspectos tecnológicos e definir normas e procedimentos de segurança entre outros.
	Informáticos	Assegurar tarefas em áreas funcionais como as infra-estruturas tecnológicas em engenharia de software.
	Inspector/auditor	Inspecionar e orientar o desenvolvimento das várias actividades, a fim da verificação da sua conformidade com as normas legalmente estabelecidas.
	Técnico de aplicação e métodos	Executar funções de estudo e projectos com aplicação de métodos e processos de natureza técnica com autonomia e responsabilidade enquadrados em planificação estabelecida; requerendo uma especialização e conhecimentos profissionais específicos.
	Técnico educador social	Compete desenvolver a sua actividade com jovens e adultos que devido a factores individuais sociais e ou culturais se encontram com risco de ruptura social. Organizar, orientar e dinamizar e avaliar actividades estruturais ou de recreio.
	Técnico de diagnóstico e terapêutica	Assegurar, através de métodos e técnicas apropriadas, o diagnóstico, o tratamento e reabilitação do doente, procurando obter a participação esclarecida deste no seu processo de prevenção, cura, reabilitação.
<b>Enfermagem</b>		Programar, executar e avaliar cuidados gerais de enfermagem, no âmbito da patologia, prevenção, tratamento e reabilitação da doença e do tipo de intervenção do serviço.

Grupos profissionais	Área funcional	Conteúdo funcional
<b>Enfermagem</b>		Programar, executar e avaliar cuidados gerais de enfermagem, no âmbito da patologia, prevenção, tratamento e reabilitação da doença e do tipo de intervenção do serviço.
<b>Docente (não superior)</b>		Promover desenvolvimento global de crianças, organizando diversas actividades que, em simultâneo, as ocupam, e incentivam o seu desenvolvimento físico, psíquico e social.
<b>Técnico de informática</b>		Efectuar instalação, a configuração e a operação de <i>software</i> , bem como a manutenção de computadores, periféricos e redes locais, tendo em conta as especificações técnicas dos equipamentos informáticos.
<b>Chefias intermédias</b>	Chefe de sector	Coordenar e distribuir o pessoal auxiliar de acordo com as necessidades do serviço. Manter actualizado o inventário e garantir atempadamente a manutenção de <i>stocks</i> . Zelar pelo cumprimento das normas de prevenção e segurança. Informar superiormente todas as questões relacionadas com o pessoal.
	Chefe de serviços	Proceder à aquisição, ao respectivo registo, dos produtos indispensáveis ao funcionamento do serviço, coordenar e distribuir os trabalhadores com as necessidades diárias.
<b>Técnico-profissionais e operários altamente qualificados.</b>		Exercer funções de natureza executiva da aplicação técnica com base no estabelecimento ou adaptação de métodos e processos, enquadrados em directivas bem definidas, exigindo conhecimentos técnicos, teóricos e práticas obtidas através de um curso técnico-profissional.
	Auxiliar de educação	Colaborar nas tarefas relacionadas com a alimentação, cuidados de higiene e conforto das crianças; proceder ao seu acompanhamento nas actividades socioeducativas; proceder à recepção, arrumação, distribuição e conservação do material a seu cargo; assegurar a ordem e higiene dos respectivos serviços.
	Técnico profissional administrativo	Executar, de acordo com orientações, todo o processamento administrativo relativo a uma ou mais áreas de actividade, nomeadamente, pessoal, contabilidade, expediente, arquivo, economato e património, elaborar informações, registar e classificar expediente, organizar processos e ficheiros relativos ao pessoal, efectuar cálculos numéricos relativos a operações de contabilidade, entre outras, sempre que necessário.
	Assistente de <i>contact center</i>	Em <i>front-office</i> interagir directamente com os dois segmentos — jogador e mediador, através do canal telefónico, recepcionando todas as chamadas e encaminhamento de solicitações para o <i>back-office</i> ou para as Unidades de Resolução Especializada. Presta, ainda, <i>feedback</i> aos clientes sobre a resolução das reclamações ou solicitações críticas. No <i>back-office</i> , efectuar a triagem e encaminhamento das solicitações que terão de ser resolvidas pelos gestores de conhecimento, resolve as solicitações a seu cargo e responde aos clientes através de diversos meios (e. g., carta, e - <i>mail</i> , fax).
	Fiscal de obras	Acompanhar a execução das obras em curso nas suas diferentes fases, sob a orientação de um engenheiro, no sentido de verificar se as mesmas estão conforme o projecto aprovado.

Grupos profissionais	Área funcional	Conteúdo funcional
	Massagista	Efectuar massagens, por processos manuais, sempre que tal aconselhado pelos médicos (fisiatra, fisioterapeuta ou outros) a fim de corrigir perturbações físicas do corpo a idosos em centro de dia, SAD e lares.
	Monitor ATL	Prestar apoio de carácter pedagógico, cultural, social e recreativo a indivíduos sãos e ou portadores de deficiências, grupos e comunidades abrangidas por equipamentos sociais, com vista à melhoria das condições de vida.
	Monitor formação profissional	Planear, preparar, desenvolver e avaliar sessões de formação de uma área específica utilizando métodos e técnicas pedagógicas adequadas.
	Montador transportador	Preparar as chapas de <i>offset</i> com soluções químicas para revelar e fixar os motivos e processar por meios químicos ou mecânicos a foto reprodução de chapas, <i>nylon -print</i> ou outras previamente montadas com positivos ou negativos fotográficos destinados à impressão, impermeabilizar, fixar e reforçar desenhos.
	Operador de microfilmagem	Reproduzir em microfilmagem os documentos que devem ser conservados em arquivo; organizar os arquivos de microfilmagem e respectivos registos.
	Técnico profissional de arquivo, biblioteca e documentação.	Aplicar métodos e procedimentos estabelecidos executando tarefas relacionadas com a aquisição, o registo, a catalogação, a cotação, o armazenamento de espécies documentais, a gestão de catálogos, serviços de atendimento, de empréstimo de pesquisa bibliografia.
	Técnico profissional de áudio-visuais	Colaborar na produção, realização, montagem de documentos áudio-visuais (vídeo, sonoros e fotográficos), participar na aquisição e manutenção do equipamento áudio-visual.
	Técnico profissional de saúde	Recolher os meios e prestar os serviços e cuidados de saúde necessários à prevenção da doença, a manutenção, defesa e promoção do bem-estar e qualidade de vida do indivíduo e da comunidade.
	Técnico de manutenção <i>online</i>	Substituir, reparar e testar os terminais de leitura <i>online</i> , no respeito pelos normativos técnicos e processuais do sistema instalado. Desempenhar funções no mediador: (1.º nível de manutenção e assistência técnica) ou, em oficinas específicas (2.º nível de manutenção e assistência técnica).
<b>Operários</b>		Exerce funções de natureza executiva de carácter manual ou mecânica, com graus de complexidade variáveis, enquadradas em instruções gerais bem definidas, exigindo formação específica num ofício ou profissão; algumas requerem inclusive carteiras profissionais.
	Canalizador	Efectuar a montagem, a conservação e a preparação de redes e equipamentos de águas frias e quentes, de aquecimento central, ar comprimido e de condução de águas pluviais e residuais, de acordo com regulamentos técnicos inerentes e as medidas de segurança, higiene e saúde no trabalho.

Grupos profissionais	Área funcional	Conteúdo funcional
	Carpinteiro	Executar, montar, reparar e assentar elementos construtivos em madeira e seus derivados, utilizando ferramentas manuais, ferramentas eléctricas manuais e máquinas ferramenta.
	Costureira	Executar vários trabalhos de costura, manualmente ou utilizando uma máquina, tratar as peças de roupa individuais, de cama, mesa e executar outras tarefas de apoio.
	Cozinheiro	Executar todas as operações necessárias à confecção das ementas e colaborar na sua elaboração; orientar o pessoal durante a preparação dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir; acompanhar e assegurar a qualidade da confecção dos pratos; colaborar no estabelecimento das dietas gerais e terapêuticas e respectivas ementas. Verificar a ordem de limpeza das respectivas secções; observar com rigor as regras de segurança impostas pelos regulamentos na utilização do material e combustível; manter em bom estado de conservação o material a seu cargo; desempenhar as demais tarefas que se relacionem e enquadrem no âmbito da sua categoria profissional.
	Electricista	Executar a instalação e manutenção de instalações eléctricas de baixa tensão, de acordo com as normas de higiene, segurança e ambiente e dos regulamentos em vigor.
	Electricista de automóveis	Proceder à manutenção, diagnosticar anomalias, efectuar reparações em sistemas eléctricos de automóveis.
	Estucador	Proceder ao revestimento e ultimateiração de pavimentos e edificações, aplicando -lhes uma ou várias camadas de argamassa de gesso ou de motivos especiais de estuque.
	Fiel de armazém	Receber, armazenar e fornecer, contra requisição, matérias -primas, ferramentas, acessórios e materiais diversos, controlar as entradas e saídas dos materiais, registar e enviar periodicamente aos serviços toda a documentação necessária à contabilização das operações subsequentes, zelar pelas boas condições de armazenagem dos materiais, arrumá-los e retirá-los para fornecimento.
	Fiel condutor	Preparar o material necessário ao funcionamento das agências. Proceder à entrega aos agentes do material para os concursos. Apoiar no tempo remanescente nas tarefas genéricas superiormente determinadas.
	Fogoeiro	Vigiar as condições de funcionamento das caldeiras e restante equipamento, executar as manobras inerentes à sua condução, verificar e prevenir as condições de segurança e pessoal, assegurar a lubrificação do equipamento.
	Jardineiro	Responsável por todas as operações inerentes ao normal desenvolvimento dos jardins e à manutenção e conservação, tais como preparação prévia do terreno, limpeza, rega, aplicação dos tratamentos para assegurar o normal crescimento das plantas.

Grupos profissionais	Área funcional	Conteúdo funcional
	Lubrificador	Proceder à lubrificação de máquinas, veículos automóveis e outros equipamentos com vista à sua conservação e normal funcionamento.
	Mecânico	Proceder à manutenção, diagnosticar anomalias e efectuar reparações nos diversos sistemas mecânicos de automóveis de acordo com os parâmetros e especializações técnicas e com as regras de segurança e de protecção ambiental aplicáveis.
	Mecânico de automóveis	Proceder à manutenção, diagnosticar anomalias, efectuar a substituição e montagem de componentes de sistemas mecânicos e eléctricos e desempanagem e o reboque de veículos automóveis.
	Motorista	Conduzir viaturas para transporte de bens e pessoas, tendo em atenção a segurança dos utilizadores e dos bens; cuidar da manutenção das viaturas que lhe forem distribuídas; receber e entregar expediente ou encomendas; participar superiormente as anomalias verificadas.
	Oficial de manutenção	Assegura a manutenção mecânica e eléctrica dos equipamentos instalados em edifícios, efectua levantamento de dados para os estudos de durabilidade e substituição no todo ou em parte do equipamento.
	Operador gráfico	Manuseia máquinas de acabamento assegurando o seu funcionamento. Realiza todos os trabalhos de preparação, separação e embalamento dos materiais.
	Pedreiro	Executar alvenarias e acabamentos, montagem de estruturas e coberturas e proceder a diferentes assentamentos, tendo em conta as normas de construção estabelecidas e as medidas de segurança, higiene e saúde no trabalho.
	Pintor	Executar acabamentos, no exterior e no interior de edifícios, bem como em madeiras e superfícies metálicas, preparando e revestindo superfícies com tintas e vernizes, tendo em conta as medidas de segurança, higiene e saúde no trabalho.
	Serralheiro	Executar acabamentos, no exterior e no interior de edifícios, bem como em madeiras e superfícies metálicas, preparando e revestindo superfícies com tintas e vernizes, tendo em conta as medidas de segurança, higiene e saúde no trabalho.
	Telefonista	Estabelecer ligações telefónicas para o exterior e transmitir aos telefones internos as chamadas recebidas; prestar informações simples de acordo com as normas/protocolo; registar o movimento de chamadas e anotar, sempre que necessário, as mensagens que respeitem aos assuntos de serviço.
Auxiliares		Exerce funções de natureza executiva, diversificadas, bem determinadas, exigindo conhecimentos teóricos e de ordem prática, susceptíveis de poder e serem apreendidos no próprio local de trabalho (formação <i>on job</i> ).

Grupos profissionais	Área funcional	Conteúdo funcional
	Ajudante de lar e centro dia	Colaborar nas tarefas de alimentação dos utentes; presta-lhes cuidados de higiene e conforto; requisitando e distribuindo os respectivos artigos; proceder ao acompanhamento diurno e nocturno dos utentes, dentro e fora dos serviços e estabelecimentos.
	Auxiliar de acção médica	Colaborar, sob a orientação de técnicos de saúde na prestação de cuidados aos utentes, na manutenção das condições de limpeza e higienização nas instalações e no apoio logístico e administrativo no serviço e ou unidade integrados em estabelecimentos de cuidados de saúde.
	Auxiliar administrativa	Desempenhar tarefas de apoio administrativo, de conferência, de catalogação e busca ou arquivo de documentos, conferência de folhas de receita, expedição de correspondência e outras tarefas de expediente geral.
	Auxiliar de alimentação	Preparar os géneros destinados a confecções; participar na confecção e ultimação das refeições; executar o empacotamento e acondicionamento da comida; proceder à limpeza da sua secção e utensílios.
	Auxiliar de serviços gerais	Executar todas as tarefas inerentes à limpeza das instalações, equipamentos e instalações.
	Fiel auxiliar de armazém	Armazenar e arrumar em locais apropriados os materiais; cuida da sua conservação e distribuição; fornecer os produtos e artigos requisitados pelos diversos serviços; manter e assegurar a limpeza do respectivo serviço.
	Operador de lavandaria	Executar todas as tarefas inerentes ao tratamento de roupas; receber, lavar, passar a ferro, dobrar, arrumar e distribuir as roupas; preparar e pôr em funcionamento o equipamento existente; proceder à limpeza das instalações, equipamentos e utensílios do seu sector.
	Operador de armazém	Efectuar as operações de recepção, codificação, armazenagem, movimentação, expedição e inventariação de mercadorias.
	Operador de reprografia	Proceder à reprodução de documentos escritos ou desenhados, operando com máquinas heliográficas, fotocopiadoras ou duplicadoras de mecânica simples e efectuar pequenos acabamentos relativos à mesma reprodução, tais como alcançar, agrafar e encadernar, registar o movimento de reprografia e cuidar da manutenção do equipamento a seu cargo.

## ANEXO II

### Retribuição e outras atribuições patrimoniais

(a vigorar a partir de 1 de Janeiro de 2008)

Subsídio de refeição — o montante do subsídio de refeição é de € 4,11.

Subsídio de penosidade/insalubridade — o montante do subsídio de penosidade/insalubridade é de € 4,49.

Subsídio de turno — o subsídio de turno é de 15 % da retribuição de trabalho a laborar em regime de dois turnos e de 25 % a laborar em regime de três turnos.

### Ajudas de custo e deslocações

#### Montantes diários de ajudas de custo

(Em euros)

Trabalhadores	Em território nacional	No estrangeiro
Escalão III	60,98	144,71
Escalão II	49,61	127,83
Escalão I	45,54	108,73
Membros da mesa, administradores-delegados e directores de 1.º nível	67,24	162,36

Deslocação em automóvel próprio — valor de € 0,39/km a pagar pelo uso de automóvel próprio.

### Abono para falhas

(Em euros)

Montante movimentado	Abono mensal
De 100 a 2 500	7,48
De 2 501 a 5 000	9,98
Superior a 5 000	12,47

### ANEXO III

#### Carreiras profissionais, níveis salariais e condições de ingresso

##### Carreira - Técnico superior

(Em euros)

	Nível	Retribuição
Animador sócio-cultural, arquitecto, arquivo, assistente social, biblioteca e documentação, ciências da educação, jurista, educação social, engenheiro, informático, história, organização e gestão pessoal financeiros, psicólogo, recursos humanos, saúde-farmácia, saúde-laboratório, sociólogo.	1	1 107,59
	2	1 334,44
	3	1 534,61
	4	1 584,65
	5	1 701,41
	6	1 868,22
	7	1 968,30
	8	2 168,47
	9	2 201,83
	10	2 301,91
	11	2 435,35
	12	2 568,80
	13	2 768,96
	14	3 002,49

A evolução/progressão de cada uma das carreiras de técnico superior aqui previstas desenvolve-se nos 14 níveis constantes do quadro acima indicado.

Condições de ingresso:

Princípios gerais:

1.º nível — possuir curso académico cuja formação mínima seja de três anos e que confira grau académico. (Licenciatura de acordo com o processo de Bolonha.)

2.º nível — possuir o exigível para ingresso no 1.º nível e possuir no mínimo dois anos de experiência profissional, comprovada, na área de enquadramento. Ou possuir formação superior em curso que confira licenciatura cuja duração mínima de quatro anos, e ou 2.º ciclo dos cursos do processo de Bolonha.

3.º nível — possuir o exigível para ingresso no 2.º nível mais dois anos de experiência profissional comprovada na área de enquadramento.

##### Carreira — Técnico superior docente (ensino superior)

(Em euros)

	Nível	Retribuição
Assistente	1	1 097,92
	2	1 431,63
	3	1 484,65
	4	1 590,70
Professor-adjunto	1	1 961,87
	2	2 067,91
	3	2 226,98
	4	2 386,05
Professor-coordenador	1	2 333,03
	2	2 439,07
	3	2 651,17
	4	2 757,21
Assistente dedicação plena	1	1 590,70
	2	2 147,45
	3	2 226,98
	4	2 386,05

	Nível	Retribuição
Professor-adjunto dedicação plena	1	2 942,80
	2	3 101,87
	3	3 340,47
	4	3 579,08
Professor-coordenador dedicação plena	1	3 499,54
	2	3 658,61
	3	3 976,75
	4	4 135,82

**Carreira - Técnico superior de informática**

(Em euros)

	Escalão	Índice	Valor ind.	Retribuição
Estagiário	1	3,70	333,61	1 234,36
Especialista informática — grau I (N -1)	1	4,62	333,61	1 541,28
	2	5,06	333,61	1 688,07
	3	5,50	333,61	1 834,86
	4	5,94	333,61	1 981,64
Especialista informática — grau I (N -2)	1	5,28	333,61	1 761,46
	2	5,72	333,61	1 908,25
	3	5,94	333,61	1 981,64
	4	6,60	333,61	2 201,83
Especialista informática — grau I (N -3)	1	5,94	333,61	1 981,64
	2	6,38	333,61	2 128,43
	3	6,82	333,61	2 275,22
	4	7,26	333,61	2 422,01
Especialista informática — grau II (N -1)	1	6,60	333,61	2 201,83
	2	7,04	333,61	2 348,61
	3	7,48	333,61	2 495,40
	4	7,92	333,61	2 642,19
Especialista informática — grau II (N -2)	1	7,26	333,61	2 422,01
	2	7,70	333,61	2 568,80
	3	8,14	333,61	2 715,59
	4	8,58	333,61	2 862,37
Especialista informática — grau III (N -2)	1	8,58	333,61	2 862,37
	2	9,02	333,61	3 009,16
	3	9,46	333,61	3 302,74
	4	9,90	333,61	2 642,19
Especialista informática — grau III (N -1)	1	7,92	333,61	2 642,19
	2	8,36	333,61	2 788,98
	3	8,80	333,61	2 935,77
	4	9,24	333,61	3 082,56

Regime especial da tabela remuneratória a vigorar exclusivamente para os trabalhadores que à data de entrada em vigor do AE estejam integrados na carreira especial de técnico de informática a extinguir quando vagar.

### Carreira - Técnicos

(Em euros)

	Nível	Retribuição
Engenheiro, informáticos, inspector/auditor, téc. aplicação e métodos, téc. diagnóstico e terapêutica, téc. educação social	1	793,99
	2	984,15
	3	1 134,27
	4	1 334,44
	5	1 401,16
	6	1 467,88
	7	1 534,61
	8	1 584,65
	9	1 668,05
	10	1 818,17
	11	1 868,22
	12	1 968,30
	13	2 168,47

A evolução/progressão de cada uma das carreiras de técnicos aqui previstas desenvolve-se nos 13 níveis constantes do quadro acima indicado.

Condições de ingresso:

Princípios gerais:

Considera -se um grupo residual dado a nova estrutura académica não prever a saída profissional de cursos com bacharelato.

No entanto para ingressar neste grupo profissional a condição de ingresso é a de possuir curso superior que não confira grau de licenciatura em área de formação adequada ao conteúdo funcional do posto de trabalho a ocupar.

### Carreira - Enfermagem

(Em euros)

	Nível	Retribuição
Enfermeiro	1	1 034,79
Enfermeiro graduado	1	1 113,05
	2	1 217,40
	3	1 347,83
	4	1 434,79
	5	1 565,23
	6	1 695,66
	7	1 913,05
	8	2 165,23
Enfermeiro especialista	1	1 330,44
	2	1 391,31
	3	1 521,75
	4	1 652,18
	5	1 782,62
	6	1 956,53
	7	2 173,93
	8	2 478,27
Enfermeiro-chefe	1	1 565,23
	2	1 695,66
	3	1 826,10
	4	2 000,01
	5	2 217,40
	6	2 521,75
	7	2 608,71

(Em euros)

	Nível	Retribuição
Enfermeiro supervisor	1	1 652,18
	2	1 826,10
	3	2 000,01
	4	2 260,88
	5	2 608,71
	6	2 765,23

### Carreira - Docente do ensino não superior

(Em euros)

	Nível	Retribuição
Educador de infância	1	989,78
	2	1 104,66
	3	1 334,43
	4	1 475,83
	5	1 661,41
	6	1 811,65
	7	1 926,53
	8	2 165,14
	9	2 642,35
	10	3 004,68

Os educadores profissionalizados com bacharelato ingressam no 1.º nível.

Os educadores profissionalizados com licenciatura ingressam no 3.º nível.

Apenas têm acesso ao 10.º nível da carreira os educadores com licenciatura ou com grau académico de bacharelato que tenham adquirido o grau académico de licenciatura na área da docência ou em ciências da educação.

### Carreira - Técnico de informática

(Em euros)

	Escalão	Índice	Valor ind.	Retribuição
Técnico informática — grau I (N -1)	1	3,52	333,61	1 174,31
	2	3,74	333,61	1 247,70
	3	4,07	333,61	1 357,79
	4	4,40	333,61	1 467,88
Técnico informática — grau I (N -2)	1	4,07	333,61	1 357,79
	2	4,29	333,61	1 431,19
	3	4,62	333,61	1 541,28
	4	4,95	333,61	1 651,37
Técnico informática — grau I (N -3)	1	4,62	333,61	1 541,28
	2	4,84	333,61	1 614,67
	3	5,17	333,61	1 724,76
	4	5,50	333,61	1 834,86
Técnico informática — grau II (N -1)	1	5,17	333,61	1 724,76
	2	5,50	333,61	1 834,86
	3	5,83	333,61	1 944,95
	4	6,16	333,61	2 055,04
Técnico informática — grau II (N -2)	1	5,72	333,61	1 908,25
	2	6,05	333,61	2 018,34
	3	6,38	333,61	2 128,43
	4	6,71	333,61	2 238,52

(Em euros)

	Escalão	Índice	Valor ind.	Retribuição
Técnico informática — grau III (N -1)	1	6,38	333,61	2 128,43
	2	6,71	333,61	2 238,52
	3	7,04	333,61	2 348,61
	4	7,48	333,61	2 495,40
Técnico informática — grau III (N -2)	1	7,04	333,61	2 348,61
	2	7,37	333,61	2 458,71
	3	7,81	333,61	2 605,49
	4	8,25	333,61	2 752,28

### Carreira — Chefias intermédias

(Em euros)

	Nível	Retribuição
Chefe de sector	1	814,01
	2	830,69
	3	864,05
	4	897,41
Chefe de serviços	1	934,11
	2	1 000,83
	3	1 070,89
	4	1 124,27

### Carreira — Técnico profissional e operários altamente qualificados

(Em euros)

	Nível	Retribuição
Auxiliar de educação, téc. prof. administrativo, assistente de <i>contact center</i> , fiscal obras, massagista, monitor ATL, monitor formação profissional, montador - transportador, operador microfilmagem, técnico prof. Arquivo biblioteca e documentação, técnico áudio-visuais, técnico auxiliar, técnico manutenção <i>on-line</i> , técnico profissional de saúde.	1	603,83
	2	663,88
	3	713,93
	4	777,31
	5	814,01
	6	847,37
	7	874,06
	8	914,09
	9	967,47
	10	1 054,21
	11	1 107,59
	12	1 201,00

A evolução/progressão de cada uma das carreiras dos técnicos prof. e operários altamente qualificados aqui revistas desenvolve -se nos 12 níveis constantes do quadro acima indicado.

Condições de Ingresso:

1.º nível — possuir 12.º ano de escolaridade sem prática profissional e conhecimentos na área de enquadramento (informática ou outra);

2.º nível — possuir 12.º ano de escolaridade efectuado a partir de cursos de formação profissional na área de enquadramento (expl. auxiliar de educação com formação no IEFEP na matéria).

3.º nível — possuir 12.º ano e especialização em áreas específicas de manutenção de acordo com o enquadramento (aplica -se a monitores de formação profissional, a quem é exigido simultâneo o CAP e carteira profissional).

### Carreira - Operários qualificados e semi-qualificados

(Em euros)

	Nível	Retribuição
Canalizador, carpinteiro, costureira, cozinheiro, electricista, electri. automóveis, estucador, fiel armazém, fiel condutor, fogueiro, jardineiro, lubrificador mecânico, mecânico de automóveis, motorista, oficial de manutenção, operador gráfico, pedreiro, pintor, serralheiro, telefonista	1	537,11
	2	550,46
	3	567,14
	4	603,83
	5	630,52
	6	663,88
	7	680,56
	8	697,24
	9	727,27
	10	777,31
	11	814,01
	12	864,05

A evolução/progressão de cada uma das carreiras dos operários qualificados e semi-qualificados aqui previstas desenvolve-se nos 12 níveis constantes do quadro acima indicado.

Condições de Ingresso:

1.º nível — formação geral correspondente à escolaridade obrigatória;

2.º nível — formação geral correspondente à escolaridade obrigatória e um ano de experiência profissional;

3.º nível — formação geral correspondente à escolaridade obrigatória e dois anos de experiência profissional ou 9.º ano de escolaridade na área de formação de enquadramento nível 3.

### Carreira - Auxiliares

(Em euros)

	Nível	Retribuição
Ajudante lar centro dia, auxiliar acção médica, auxiliar administrativo, auxiliar alimentação, auxiliar serviços gerais, fiel auxiliar armazém, operador lavandaria, operador armazém, operador reprografia.	1	500,00
	2	517,10
	3	567,14
	4	583,82
	5	613,84
	6	647,20
	7	713,93
	8	760,63

A evolução/progressão de cada uma das carreiras dos auxiliares aqui previstas desenvolve -se nos oito níveis constantes do quadro acima indicado.

Condições de Ingresso:

1.º nível — habilitações ao nível da escolaridade obrigatória, sem experiência profissional;

2.º nível — formação habilitacional ao nível de escolaridade obrigatória e um nível de dois anos de experiência na área de enquadramento.

## ANEXO IV

### Normas de concurso para promoção nas carreiras de enfermagem

#### Artigo 1.º

##### Objecto

O presente anexo estabelece as normas de promoção nas carreiras de enfermagem.

#### Artigo 2.º

##### Carreiras de enfermagem

1 — A promoção a enfermeiro graduado depende cumulativamente:

- a) Da permanência de três anos na categoria de enfermeiro;
- b) De avaliação de desempenho de nível não inferior a *Bom*;
- c) De proposta fundamentada apresentada pelo órgão de direcção competente;
- d) De deliberação da mesa.

2 — A promoção a enfermeiro especialista faz -se mediante processo de concurso com avaliação curricular, ao qual se poderão candidatar:

- a) Enfermeiros graduados habilitados com o curso de especialização em enfermagem estruturado nos termos do n.º 1 do artigo 14.º do Decreto -Lei n.º 178/85, de 23 de Maio, ou com o curso de estudos superiores especializados que habilite para a prestação de cuidados de enfermagem numa área de especialização em enfermagem, independentemente do tempo na categoria e avaliação de desempenho não inferior a *Bom*;
- b) Enfermeiros (nível 1) habilitados com o curso de estudos superiores especializados em enfermagem ou equivalente que habilite para a prestação de cuidados de enfermagem numa área de especialização em enfermagem, independentemente do tempo na categoria e avaliação de desempenho não inferior a *Bom*;
- c) Enfermeiros (nível 1) habilitados com o curso de especialização em enfermagem estruturado nos termos do n.º 1 do artigo 14.º do Decreto -Lei n.º 178/85, de 23 de Maio, com três de serviço e avaliação de desempenho não inferior a *Bom*;

3 — A promoção a enfermeiro -chefe faz -se mediante processo de concurso com apresentação e avaliação curricular e entrevista, ao qual se poderão candidatar os enfermeiros (nível 1) com seis anos na categoria, os enfermeiros graduados e enfermeiros especialistas, independentemente do tempo na categoria, desde que detentores de seis anos de exercício profissional, com avaliação de desempenho não inferior a *Bom* e que possuam uma das seguintes habilitações:

- a) Curso de estudos superiores especializados em enfermagem que habilite para a gestão dos serviços de enfermagem;
- b) Curso de administração de serviços de enfermagem ou a secção de administração do curso de enfermagem complementar;
- c) Um curso de especialização em enfermagem estruturado nos termos do n.º 1 do artigo 14.º do Decreto - Lei n.º 178/85, de 23 de Maio;
- d) Curso no âmbito da gestão que confira o grau académico de licenciatura.

4 — A promoção a enfermeiro-supervisor opera-se mediante processo de concurso com a apresentação e avaliação do currículo seguida de prova pública de discussão curricular, ao qual só se poderão candidatar os enfermeiros-chefes e os enfermeiros -especialistas, com três anos na respectiva categoria ou no conjunto das duas categorias, com avaliação de desempenho não inferior a *Bom* e que possuam, pelo menos, uma das seguintes habilitações:

- a) Curso de estudos superiores especializados em enfermagem que habilite para a gestão dos serviços de enfermagem;
- b) Curso de administração de serviços de enfermagem ou a secção de administração do curso de enfermagem complementar;
- c) Curso no âmbito da gestão que confira o grau académico de licenciatura.
- d) O presente acordo é aplicável a todo o território nacional onde a SCML prossegue os seus fins.
- e) Este acordo aplicável à SCML, cujo âmbito da sua actividade se insere no sector de acção social, vai ser assinado pelas partes outorgantes, anexando-se, para o efeito, os respectivos títulos de representação nos termos legais exigidos para o presente acto.





## MODALIDADES DE PAGAMENTO

Escolha uma das seguintes modalidades de pagamento de quotização, assinalando com X o quadrado respectivo. Se a modalidade escolhida for **transferência bancária**, solicite o modelo para débito directo.

Através da empresa

Através de transferência bancária

### Filhos (até 12 anos):

Nome completo	Sexo	Data de nascimento

### OBSERVAÇÕES:

---

---

---

---

---

---

Dirigente/Delegado que sindicaliza: \_\_\_\_\_

## A PREENCHER SÓ POR NÃO SINDICALIZADOS



Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - **SINTTAV**

Av. Miguel Bombarda, 50-3º 1050-166 Lisboa • Telef. 217613130 • Fax 217613139 • <http://www.sinttav.org> | E-mail: [sinttav@netcabo.pt](mailto:sinttav@netcabo.pt)

### DECLARAÇÃO

Sócio nº

Nome

Nº Empregado

Carreira/Categoria/Nível

Declaro que nos termos e para os efeitos previstos na Lei nº 7/06, de 12.02.2009, autorizo a cobrança da minha quotização sindical pela Empresa, no valor estatutariamente definido, bem como a remessa para o SINTTAV.

Assinatura \_\_\_\_\_



**OS DIREITOS DOS TRABALHADORES**

**CONQUISTAM-SE**

**ATRAVÉS DA NEGOCIAÇÃO**

**DEFENDEM-SE:**

**CONHECENDO-OS;**

**EXIGINDO A SUA APLICAÇÃO.**

**Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV**

Avenida Miguel Bombarda, 50-3º 1050-166 LISBOA

Telefone 217 613 130 Fax 217 613 139 Telemóvel 965 336 491

E-mail: [sinttav@netcabo.pt](mailto:sinttav@netcabo.pt) Site: [www.sinttav.org](http://www.sinttav.org)