

**1<sup>o</sup>**  
**CONTRATO**  
**COLETIVO** DE  
**TRABALHO**  
DAS **MUTUALIDADES**  
2020



mutualidades  
portuguesas



# **1.º CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO DAS MUTUALIDADES 2020**

EDIÇÃO  
**UNIÃO DAS MUTUALIDADES PORTUGUESAS**

DATA DE CELEBRAÇÃO  
**6 DE MARÇO DE 2020**

DATA DE PUBLICAÇÃO - BOLETIM DO TRABALHO E EMPREGO  
**15 DE ABRIL DE 2020**

# ÍNDICE

Entidades Promotoras.....	5
Apresentações.....	7
Contrato Coletivo de Trabalho entre a União das Mutualidades Portuguesas e a Federação Nacional da Educação (FNE) e Outros.....	17
Capítulo I - Disposições Gerais.....	18
Capítulo II - Admissão e Categoria Profissional.....	22
Capítulo III - Contrato Individual de Trabalho.....	25
Capítulo IV - Comissão de Serviço.....	27
Capítulo V - Teletrabalho.....	28
Capítulo VI - Direitos, Deveres e Garantias.....	31
Capítulo VII - Prestação do Trabalho.....	37
Capítulo VIII - Local de Trabalho.....	40
Capítulo IX - Tempos de Trabalho.....	45
Capítulo X - Feriados, Férias e Faltas.....	61
Capítulo XI - Suspensão do Contrato de Trabalho.....	72
Capítulo XII - Retribuição e Outras Atribuições Patrimoniais.....	74
Capítulo XIII - Proteção da Maternidade e da Paternidade.....	81
Capítulo XIV - Trabalho de Menores.....	94
Capítulo XV - Trabalhador Estudante e Formação.....	96
Capítulo XVI - Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho.....	102
Capítulo XVII - Segurança Social.....	110
Capítulo XVIII - Comissão Paritária.....	111
Capítulo XIX - Comissão de Trabalhadores e Exercício da Atividade Sindical.....	113
Capítulo XX - Disposições Transitórias e Finais.....	116
Portaria de Extensão do Contrato Coletivo entre a União das Mutualidades Portuguesas e a FNE - Federação Nacional da Educação e Outros.....	180

## FICHA TÉCNICA

PROPRIEDADE / DESIGN GRÁFICO / FOTOGRAFIA UNIÃO DAS MUTUALIDADES PORTUGUESAS  
IMPRESSÃO GRECA, ARTES GRÁFICAS | TIRAGEM 250 EXEMPLARES | DATA DE EDIÇÃO JULHO DE 2020

# ENTIDADES PROMOTORAS



# ENTIDADES SIGNATÁRIAS



FNE (Federação Nacional da Educação)



SPZN – Sindicato dos Professores da Zona Norte



SPZC – Sindicato dos Professores da Zona Centro



SDPGL – Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa e Vale do Tejo



SDPSul – Sindicato Democrático dos Professores do Sul



SDPA – Sindicato Democrático dos Professores dos Açores



SDPM – Sindicato Democrático dos Professores da Madeira



STAAE-ZN – Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Norte



STAAE-ZC – Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Centro



STAAE Sul e RA – Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação Sul e Regiões Autônomas



SINAPE – Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação



SINDEP – Sindicato Nacional e Democrático dos Professores



SITRA – Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes



SINDITE – Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica



SNAS – Sindicato Nacional dos Assistentes Sociais



SITSESE – Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo



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



SE – Sindicato dos Enfermeiros



Cerimónia de Assinatura do Contrato Coletivo de Trabalho das Mutualidades, Porto, 6 de março de 2020

# APRESENTAÇÕES



**Luís Alberto Silva**

*Presidente do Conselho de Administração da UMP*

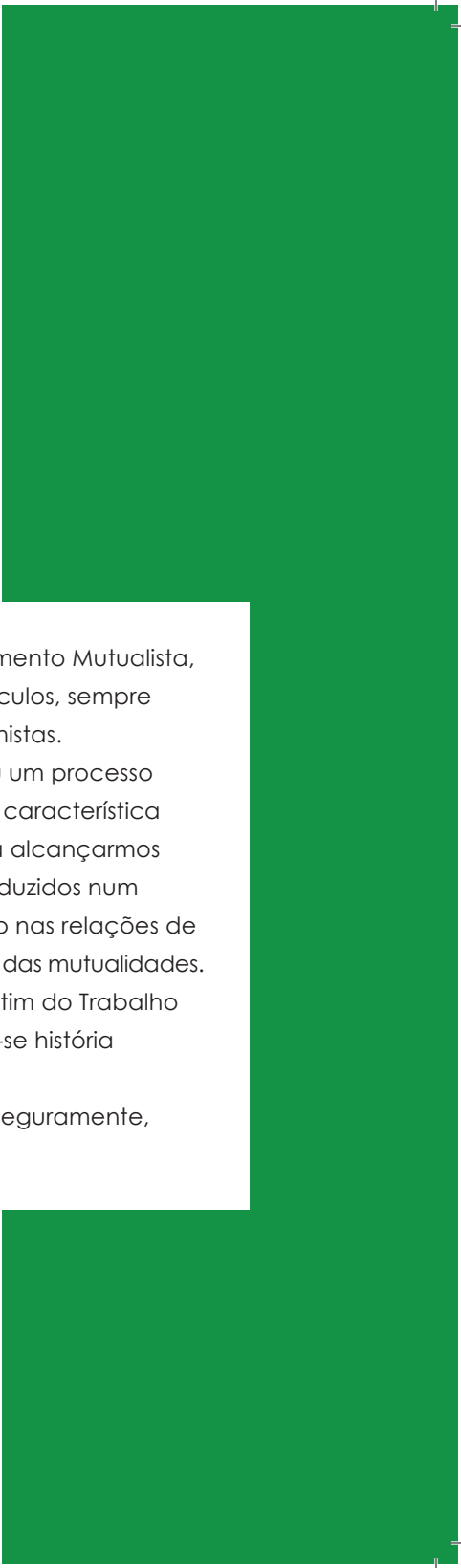
## **UM MARCO HISTÓRICO NO MOVIMENTO MUTUALISTA**

Celebrámos a 6 de março de 2020, no Porto, o primeiro Contrato Coletivo de Trabalho especificamente aplicável às Mutualidades portuguesas, que, pelo seu significado histórico, resolvemos editar para divulgação e consulta.

Este instrumento de regulamentação coletiva consagra um conjunto de normas jurídicas que salvaguarda as especificidades do setor mutualista, defende e valoriza as mutualidades e os seus trabalhadores e elimina muitas zonas brancas que pautavam as relações laborais.

Uma convenção coletiva de trabalho construída à medida da natureza singular deste setor, até no contexto da economia social, vem reforçar,





indelevelmente, a identidade do Movimento Mutualista, cimentada por um percurso de sete séculos, sempre pautado por princípios e valores humanistas.

Essa construção não se revelou um processo isento de dificuldades. A resiliência tão característica dos mutualistas foi preponderante para alcançarmos excelentes e inovadores resultados, traduzidos num acordo que representa um tempo novo nas relações de trabalho de milhares de trabalhadores e das mutualidades.

Com a sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego, em 15 de abril de 2020, fez-se história e abriu-se um novo horizonte.

O Movimento Mutualista está, seguramente, mais forte!



**Carlos Silva**  
*Secretário Geral da UGT*

---

## **“FIM DE UM GRANDE PERCURSO, INÍCIO DE UMA NOVA CAMINHADA”**

O Contrato coletivo entre a União das Mutualidades Portuguesas e a FNE - Federação Nacional da Educação que liderou uma frente sindical com sindicatos filiados na UGT - SINAPE /SINDEP /SITRA /SINDITE /SNAS /SITESE /SINTAP /SE - representa um marco na negociação coletiva em Portugal e vem demonstrar que, só com empenho das partes é possível negociar, de modo a que empregadores e trabalhadores se revejam no instrumento de regulação do seu sector de atividade. Foi e é o caso neste Contrato Coletivo de Trabalho.

Foi para mim, enquanto Secretário Geral da UGT, um privilégio ter participado, dia 6 de março do corrente ano, na cidade do Porto, na cerimónia de assinatura do CCT. Um privilégio por estar a lançar as bases de um novo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, pelo qual as associações mutualistas aspiravam desde 2013 e, certamente, também os trabalhadores com vínculo às instituições filiadas na UMP.

Este CCT, tendo sido o fim de um grande percurso, é também o início de uma nova caminhada, pois exige-se agora um elevado grau de responsabilidade das partes, quer para o seu cumprimento, para bem dos

trabalhadores da instituição, quer para a disponibilidade, que também cremos existir, para o seu constante melhoramento.

Foi também um orgulho estar na cerimónia de assinatura porque o mutualismo, a par do movimento sindical, é acima de tudo um movimento associativo de base solidária, e por isso não posso deixar de agradecer ao Dr. Luís Alberto da Silva e a todos os dirigentes da UMP o empenho institucional e pessoal que colocaram para que, com os mais altos dirigentes da FNE, de que me permito destacar o Prof. José Ricardo Coelho, e também dos sindicatos subscritores, fizessem história no que à negociação coletiva diz respeito.

A uns e a outros só posso agradecer o empenho, e endereçar os parabéns pela conclusão das negociações, pela defesa dos direitos dos trabalhadores do universo da União das Mutualidades Portuguesas, pela estabilização de um relacionamento institucional, pelo acervo de direitos e deveres das partes agora criado, base instrumental e mobilizadora de novos sindicalizados para os sindicatos da UGT.

A bem do diálogo social em Portugal.



**João Dias da Silva**

*Secretário-Geral da Federação Nacional da Educação (FNE)*

---

## **ACREDITAMOS E APOSTAMOS NO DIÁLOGO SOCIAL**

É com muito gosto que respondo ao convite que me foi formulado para deixar uma mensagem para esta brochura que contém o primeiro Contrato Coletivo de Trabalho celebrado para o setor das Mutualidades.

A celebração deste contrato constituiu o resultado da convergência de duas vontades – a da atual Direção da União das Mutualidades Portuguesas e a da Direção da FNE que decidiu agregar a si outros Sindicatos da UGT. A vontade e o objetivo eram comuns: faltava e era necessário um instrumento desta natureza que valorizasse as especiais condições em que este setor intervém na sociedade portuguesa.

Prevaleceu o valor do diálogo social e do respeito entre as partes envolvidas no processo negocial.

E por isso ganhou a contratação coletiva, ganharam as condições de trabalho dos trabalhadores.

Estes resultados só se podem obter quando se aposta no valor do diálogo social, entendido como um processo em que se concretiza o respeito recíproco entre os participantes, a vontade de progredir e a determinação na obtenção de valor acrescentado para todos.

Nós, na FNE, e na UGT, acreditamos e apostamos no diálogo social que só é real quando, para além das palavras, se concretiza em medidas concretas que resultam desse diálogo social, como é este o caso.

Parabéns àqueles que, como a União das Mutualidades, estão disponíveis para o fazer connosco.



**José Ricardo**

*Presidente do SPZC | Vice Secretário Geral da FNE | Secretário Executivo da UGT*

**“A CONCERTAÇÃO SOCIAL CONSTITUI A ÚNICA VIA PARA OS  
CIDADÃOS PODEREM SONHAR COM MELHORES CONDIÇÕES DE TRABALHO  
E DE VIDA, EM CONDIÇÕES DE LIBERDADE, EQUIDADE E DIGNIDADE.”**

Durantes largos meses de negociação, sindicatos da UGT representativos de um vasto conjunto de categorias profissionais e a direção da União das Mutualidades Portuguesas negociaram e concluíram com sucesso, o primeiro Contrato Coletivo de Trabalho para as instituições do setor das mutualidades.

Enquanto Coordenador da Comissão Negociadora, em representação dos sindicatos da UGT congratulo-me pelo êxito deste processo negocial.

O setor das Mutualidades dispõe agora de um instrumento de regulamentação coletiva, que procura responder de forma mais objetiva às particularidades destas instituições que merecem ser tratadas com uma diferenciação positiva, em relação às Portaria de Extensão que lhes tem sido aplicada.

Foi uma honra ter participado neste processo de grande exigência negocial, quer no plano técnico, quer no plano sindical, onde em cada dificuldade ou

obstáculo se encontrou sempre uma solução, na base do diálogo responsável e de uma relação de confiança mútua.

Da parte sindical tudo faremos para continuar a cuidar e aprofundar a negociação coletiva assente em relações de confiança e de compromisso. É difícil? Claro que é. Acredito que a concertação social só funciona se existirem estas duas condições, uma relação de confiança e uma relação de compromisso. Se estas duas premissas estiverem presentes na negociação coletiva os trabalhadores e a sociedade em geral podem aspirar, do meu ponto de vista, a padrões de desenvolvimento social e económico mais elevados.

Tenho a plena convicção de que a concertação social constitui a única via para os cidadãos poderem sonhar com melhores condições de trabalho e de vida, em condições de liberdade, equidade e dignidade.





# ACORDO

Entre

UMP – União das Mutualidades Portuguesas

e

FNE (Federação Nacional da Educação) em representação dos seus sindicatos filiados

- SPZN – Sindicato dos Professores da Zona Norte;
- SPZC – Sindicato dos Professores da Zona Centro;
- SDPGL – Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa e

Vale do Tejo;

- SDPSul – Sindicato Democrático dos Professores do Sul;
- SDPA – Sindicato Democrático dos Professores dos Açores;
- SDPM – Sindicato Democrático dos Professores da Madeira;
- STAAE-ZN – Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares

de Educação da Zona Norte;

- STAAE-ZC – Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares

de Educação da Zona Centro;

- STAAE Sul e RA – Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares

de Educação Sul e Regiões Autónomas, o

SINAPE - Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação,

SINDEP - Sindicato Nacional e Democrático dos Professores,

SITRA - Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes,

SINDITE - Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica,

SNAS - Sindicato Nacional dos Assistentes Sociais,

SITSE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo,

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

SE - Sindicato dos Enfermeiros.

Entre as partes é celebrado

# CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO ENTRE A UNIÃO DAS MUTUALIDADES PORTUGUESAS E A FEDERAÇÃO NACIONAL DA EDUCAÇÃO (FNE) E OUTROS

## CAPÍTULO I Disposições Gerais

### Cláusula 1.ª

#### Área, âmbito e adesão individual à Convenção

1. A presente Convenção Coletiva de Trabalho, a seguir designada por Convenção, aplica-se em todo o território nacional e regula as relações de trabalho entre as Associações Mutualistas, que sejam ou venham a ser filiadas na União das Mutualidades Portuguesas, doravante UMP, e os trabalhadores ao seu serviço, que sejam ou venham a ser sindicalizados nas associações sindicais indicadas no Mapa de Associações Sindicais anexo.

2. À data da celebração desta Convenção encontram-se abrangidos pela mesma 100 empregadores e 5000 trabalhadores.

3. Os trabalhadores não filiados nas associações sindicais outorgantes, a quem não se aplica a presente Convenção, que pretendam que esta lhes passe a ser aplicável, deverão comunicá-lo por escrito à direção da Instituição:

a) no prazo de 90 dias a contar da data da sua publicação, para que a presente Convenção produza efeitos desde a sua entrada em vigor; ou

b) a qualquer altura, sendo que, neste caso, a presente Convenção produzirá efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da data da adesão.

4. Ao aderir a esta Convenção, o trabalhador concorda em participar nas despesas de negociação, celebração e revisão do contrato coletivo de trabalho em prestação correspondente a 0,5% da remuneração ilíquida mensal durante o período de vigência do contrato.

5. A renovação sucessiva da presente Convenção permite aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais a renovação do seu pedido de adesão nos termos definidos nos números anteriores.

6. Os pedidos de adesão à presente Convenção são feitos diretamente e voluntariamente a um dos sindicatos subscritores e que constam do Mapa de Associações Sindicais anexo, conforme o número 1 desta Cláusula; ou, em alternativa, se essa for a vontade do trabalhador, os pedidos podem ser realizados junto da Instituição.

7. A contribuição prevista no número 4 da presente Cláusula é satisfeita voluntariamente a qualquer um dos sindicatos subscritores desta Convenção, livremente escolhido pelo trabalhador, a qual deverá ser paga mensalmente, através de autorização de débito direto durante o período de vigência da Convenção ou durante o número de meses de contrato celebrado com o trabalhador ou, ainda, através de desconto autorizado pelo trabalhador, realizado mensalmente no salário pela Instituição, a qual reenviará os montantes descontados para os sindicatos escolhidos, até ao quinto dia sobre a data do desconto, comunicando no mesmo prazo a cada sindicato selecionado a relação dos trabalhadores a quem foram realizados os descontos.

8. Independentemente das opções de adesão previstas e das opções de prestação da contribuição, o trabalhador deverá, quando comunicar ao sindicato escolhido a sua preferência e/ou quando da primeira prestação da contribuição, indicar a designação da Instituição, sede social, remuneração líquida e tipo de vínculo contratual, data de início e termo do contrato para os trabalhadores com contrato a termo.

9. Quando os pedidos de adesão forem feitos diretamente a um dos sindicatos subscritores da presente Convenção, este passará ao trabalhador uma declaração da adesão, com a identificação do trabalhador e da Instituição, devendo aquele sindicato comunicar a essa entidade empregadora a adesão do trabalhador para que este possa passar a estar abrangido pela Convenção.

10. Se os pedidos de adesão forem formalizados junto da Instituição, esta passará ao trabalhador declaração do facto e comunicará ao sindicato ou sindicatos escolhidos pelos trabalhadores a listagem dos trabalhadores, com a respetiva identificação, categoria, situação profissional, contratual e remuneratória.

11. A interrupção do pagamento da contribuição prevista no número 4 da presente Cláusula dá origem à suspensão dos efeitos da adesão do trabalhador à presente Convenção.

## **Cláusula 2.ª**

### **Vigência, denúncia e forma de revisão**

1. A presente Convenção entra em vigor, em todo o território nacional, no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego e tem um prazo de vigência de 36 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2. As tabelas salariais A e B previstas no Anexo III e as Cláusulas de expressão pecuniária têm um prazo de vigência de 12 meses, pelo que serão revistas anualmente e produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de cada ano civil subsequente, salvo acordo contrário entre as partes que outorgam a presente Convenção.

3. O processo de revisão das tabelas salariais previstas no Anexo III e das Cláusulas de expressão pecuniária deverá ser iniciado no prazo de 10 meses a contar da data de início da respetiva vigência.

4. No caso de não haver denúncia, a Convenção renova-se, sucessivamente, por períodos de um ano, mantendo-se em vigor até ser substituída por outra.

5. A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, através de carta registada com aviso de receção, com a antecedência de, pelo menos,

3 meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e deve ser acompanhada de proposta negocial global e respetiva fundamentação.

6. Havendo denúncia, a Convenção mantém-se vigente durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou, no mínimo, durante 12 meses, não podendo exceder os 18 meses.

7. A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a receção da proposta de negociação global, devendo a sua resposta ser devidamente fundamentada, contendo, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta, mesmo as que não sejam aceites, ou, em alternativa, uma manifestação expressa de afirmação de propósito negocial.

8. Caso a resposta contenha apenas uma manifestação expressa de afirmação de propósito negocial, a contraposta, nos termos referidos no número anterior, deverá ser remetida no prazo máximo de 60 dias contados da receção da proposta ou em prazo distinto a acordar entre as partes, presumindo-se a respetiva aceitação caso não seja apresentada contraproposta nesse mesmo prazo.

9. Após a apresentação da contraproposta, por iniciativa de qualquer das partes, e no prazo máximo de 15 dias, deve realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

10. 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 coletiva de trabalho.

11. Verificando-se a caducidade da presente Convenção, cessam os seus efeitos relativamente aos contratos de trabalho abrangidos pela mesma, salvo quanto à retribuição, categoria profissional e respetivo conteúdo funcional e à duração do tempo de trabalho.

### **Cláusula 3.ª**

#### **Responsabilidade social das Instituições**

As Instituições, devem, na medida do possível, organizar a prestação de trabalho de forma a obter o maior grau de compatibilização entre a vida familiar e a vida profissional dos seus trabalhadores.

### **Cláusula 4.ª**

#### **Princípio do tratamento mais favorável**

As disposições desta Convenção só podem ser afastadas por contrato de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador e desde que não respeite a matéria subtraída à previsão em contrato de trabalho, por força da lei.

## **CAPÍTULO II**

### **Admissão e Categoria Profissional**

### **Cláusula 5.ª**

#### **Condições de admissão**

1. As condições mínimas gerais de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias profissionais enumeradas no Anexo I são as seguintes:

- a) Idade mínima não inferior a 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

2. São condições específicas de admissão, para determinadas categorias profissionais, a idade não inferior a 18 anos, habilitações literárias exigidas para o exercício da categoria profissional, formação profissional adequada às funções ou certificação profissional, quando exigidas por Lei.

3. A admissão sem experiência profissional prévia para o exercício das funções que irá desempenhar, em todas as categorias profissionais, pode ser feita a título de estágio desde que para o mesmo seja estabelecido um

plano de formação para a respetiva função, o qual deverá constar em anexo ao respetivo contrato de trabalho, tendo esta fase uma duração máxima de 12 meses, ingressando o trabalhador, depois deste período, na respetiva categoria profissional.

4. O trabalhador que ingresse na qualidade de estagiário tem direito a auferir uma remuneração correspondente a valor não inferior a 80% do previsto no Anexo III para a respetiva categoria profissional em que venha a ingressar, após o fim do período de estágio e desde que de tal não resulte numa remuneração inferior ao salário mínimo nacional em vigor.

#### **Cláusula 6.ª**

##### **Preferência na admissão**

1. Não obstante a liberdade das Instituições no recrutamento de trabalhadores, estas devem, desde que os trabalhadores em causa reúnam os requisitos necessários para o efeito, dar preferência na admissão aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, pessoas com deficiência ou doença crónica.

2. Os trabalhadores com responsabilidades familiares, com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica, bem como os que frequentem estabelecimentos de ensino secundário ou superior, têm preferência na admissão em regime de tempo parcial.

#### **Cláusula 7.ª**

##### **Categorias profissionais**

1. Os trabalhadores abrangidos na presente Convenção serão classificados de acordo com as categorias profissionais constantes do Anexo I, tendo, para tanto, em atenção a atividade principal para que sejam contratados.

2. Não obstante o previsto no número anterior, sempre que circunstâncias técnicas, organizativas, de mercado ou particulares exigências inerentes

à atividade contratada o justifiquem, a Instituição pode contratar trabalhadores para outras categorias profissionais não previstas nesta Convenção, devendo, nestes casos, equipará-los, em termos remuneratórios, a categorias profissionais equivalentes, atendendo para tanto a critérios de razoabilidade e equidade.

3. As categorias profissionais previstas na presente Convenção são enquadradas nos níveis de qualificação constantes do Anexo II.

4. Às categorias profissionais correspondem, como remuneração mínima, os níveis de retribuição fixados nas respectivas Tabelas do Anexo III.

#### **Cláusula 8.ª**

##### **Avaliação do desempenho**

1. As Instituições ficam obrigadas a implementar um sistema de avaliação do desempenho dos seus trabalhadores, devendo o mesmo ter por base e respeitar os princípios da objetividade, justiça, paridade, igualdade e imparcialidade, garantindo a audição dos trabalhadores, diretamente ou através dos seus representantes por si nomeados para o efeito.

2. A avaliação do desempenho tem por objetivo a melhoria da qualidade dos serviços e da produtividade do trabalho, podendo, ainda, ser considerada nas matérias respeitantes à evolução profissional dos trabalhadores, designadamente no que concerne ao nível remuneratório ou eventual reclassificação ou, ainda, alteração da categoria profissional.

3. As Instituições ficam obrigadas a dar adequada publicidade aos parâmetros a utilizar na avaliação do desempenho e à respetiva valorização, devendo elaborar um plano de objetivos anual que, equilibradamente, tenha em conta os interesses e expectativas quer das Instituições quer dos seus trabalhadores, tendo em consideração o parecer prévio dos trabalhadores, tenha sido este prestado diretamente ou através dos seus representantes, nomeados para o efeito.



## **CAPÍTULO III**

### **Contrato Individual de Trabalho**

#### **Cláusula 9.ª**

##### **Objeto do contrato de trabalho**

1. Cabe às partes definir, em concreto, a atividade para que o trabalhador é contratado.
  
2. A definição a que se refere o número anterior pode ser feita por remissão para uma das categorias profissionais constantes do Anexo I.

#### **Cláusula 10.ª**

##### **Período experimental**

1. O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato, começando a contar-se desde o início da execução da prestação do trabalho, incluindo-se aqui eventuais formações ministradas ou determinadas pelas Instituições, devendo as partes, durante esse período, agir de modo a permitir que se possa avaliar a viabilidade e manutenção do interesse na relação laboral.
  
2. Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização ou compensação.
  
3. Não obstante o previsto no número anterior, tendo o período experimental durado mais de 60 dias ou mais de 120 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, as partes têm de dar, respetivamente, um aviso prévio de 7 ou 15 dias.
  
4. O não cumprimento, total ou parcial, do período de aviso prévio previsto no número anterior determina o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta.

5. Salvo o previsto na lei e no acordo escrito entre as partes, nos contratos sem termo o período experimental pode ter, no máximo, a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para o pessoal de direção e quadros superiores da Instituição, bem como para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.

6. Salvo acordo escrito entre as partes, nos contratos a termo, o período experimental pode ter, no máximo, a seguinte duração:

- a) 30 dias para os contratos com duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

7. Para efeitos da contagem do período experimental, não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

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

### **Cláusula 11.ª**

#### **Contrato de trabalho a termo**

1. O contrato de trabalho a termo pode ser celebrado nos termos previstos no Código do Trabalho.

2. O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e dele devem constar, pelo menos, as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contraentes;
- b) Atividade contratada e retribuição do trabalhador;
- c) Local e período normal de trabalho;
- d) Data de início do trabalho;
- e) Indicação do termo estipulado e do respetivo motivo justificativo;
- f) Data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respetiva cessação.

## **CAPÍTULO IV**

### **Comissão de Serviço**

#### **Cláusula 12.ª**

##### **Comissão de serviço**

1. Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes, de direção técnica ou de coordenação, bem como as funções de secretariado pessoal relativamente aos titulares desses cargos e, ainda, as funções de chefia ou outras cuja natureza pressuponha especial relação de confiança com a Instituição.

2. Podem, ainda, ser exercidos em comissão de serviço todos os demais cargos que, atendendo à especial relação de confiança que lhe está subjacente, justifiquem o recurso a este tipo de contratação, designadamente, os trabalhadores constantes do Anexo I da Tabela A.

3. No demais aqui não previsto, nem devidamente estabelecido no acordo a celebrar entre as partes, são diretamente aplicáveis ao exercício da atividade em comissão de serviço as normas legais em vigor relativamente às formalidades, à cessação e respetivos efeitos da comissão de serviço, bem como à contagem do tempo de serviço.

#### **Cláusula 13.ª**

##### **Período experimental na comissão de serviço**

Nos contratos em comissão de serviço, a existência de período experimental

depende de previsão expressa do mesmo no respetivo acordo, não podendo o mesmo exceder 180 dias.

## **CAPÍTULO V**

### **Teletrabalho**

#### **Cláusula 14.ª**

##### **Noção**

Considera-se teletrabalho a forma de organização e/ou de prestação do trabalho que, com recurso a tecnologias de informação e de comunicação, é efetuada fora das instalações da Instituição.

#### **Cláusula 15.ª**

##### **Igualdade de tratamento de trabalhador em regime de teletrabalho**

O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, em tudo o que não esteja expressamente previsto neste capítulo e que não seja contrário ou incompatível com este, aplicando-se as regras constantes na lei geral para este regime de prestação de trabalho.

#### **Cláusula 16.ª**

##### **Forma e conteúdo do contrato de teletrabalho**

1. O contrato está sujeito a forma escrita e deve conter, entre outras:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Indicação da atividade a prestar pelo trabalhador, com menção expressa do regime de teletrabalho, e correspondente retribuição;
- c) Indicação do período normal de trabalho;
- d) Se o período previsto para a prestação de trabalho em regime de teletrabalho for inferior à duração previsível do contrato de trabalho, a atividade a exercer após o termo daquele período;

e) Propriedade dos instrumentos de trabalho;

f) Identificação do estabelecimento ou departamento da Instituição em cuja dependência fica o trabalhador, bem como quem este deve contactar no âmbito da prestação de trabalho.

2. O trabalhador em regime de teletrabalho pode passar a trabalhar no regime dos demais trabalhadores da Instituição, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com a Instituição.

3. A forma escrita é exigida apenas para prova da estipulação do regime de teletrabalho.

### **Cláusula 17.ª**

#### **Tempo de trabalho**

1. No caso do teletrabalho apenas se desenvolver em alguns dias do período normal de trabalho semanal, as partes acordarão quais os dias a ele afetos.

2. Na falta de acordo, compete à Instituição fixar os dias em causa.

3. Quando preste a sua atividade em teletrabalho, o horário diário não poderá ser superior ao praticado na Instituição.

4. Durante o horário de trabalho, o trabalhador deverá estar disponível para contactos de clientes, colegas e/ou superiores hierárquicos que com ele queiram contactar.

### **Cláusula 18.ª**

#### **Especificidades do teletrabalho para os casos de trabalhador com vínculo laboral**

1. No caso de trabalhador vinculado à Instituição e que passe a prestar o seu trabalho nesta modalidade, a duração inicial do contrato para prestação subordinada de teletrabalho não pode exceder 5 anos.

2. As partes poderão denunciar o contrato, na modalidade referida no número anterior, durante os primeiros 30 dias.

3. Cessando a prestação de trabalho nesta modalidade, o trabalhador retoma a prestação de trabalho, nos termos acordados, ou, não havendo acordo, nos termos em que anteriormente prestava o seu trabalho.

### **Cláusula 19.ª**

#### **Instrumentos de trabalho em prestação subordinada de teletrabalho**

1. Na falta de estipulação contratual, presume-se que os instrumentos de trabalho respeitantes a tecnologias de informação e de comunicação utilizados pelo trabalhador pertencem à Instituição, que deve assegurar as respetivas instalação e manutenção e o pagamento das inerentes despesas.

2. Salvo acordo em contrário, o trabalhador não pode dar aos instrumentos de trabalho disponibilizados pela Instituição uso diverso do inerente ao cumprimento da sua prestação de trabalho.

3. O trabalhador deve observar as regras de utilização e funcionamento dos instrumentos de trabalho que lhe forem disponibilizados, bem como deles fazer um uso prudente, sendo que uma vez cessado o teletrabalho, os mesmos serão devolvidos à Instituição.

4. No caso de mau funcionamento ou avaria do equipamento em causa, deverá a Instituição ser imediatamente avisada.

5. Entre outros deveres, o trabalhador obriga-se a proteger de terceiros bem como a não divulgar quaisquer informações, dados, acessos, *passwords* ou outros meios, que possam pôr em causa os interesses da Instituição, podendo ser responsabilizado, incluindo civil e disciplinarmente, pelas consequências que decorram da violação destes deveres.

## **CAPÍTULO VI**

### **Direitos, Deveres e Garantias**

#### **Cláusula 20.ª**

##### **Boa-fé e mútua colaboração**

1. A Instituição e o trabalhador, no cumprimento das respetivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem atuar sempre com respeito pelo princípio da boa-fé e da cooperação.

2. Na execução do contrato de trabalho, devem as partes participar e colaborar ativamente, quer na prossecução dos interesses e fins das Instituições, quer para a promoção humana, profissional e social do trabalhador.

#### **Cláusula 21.ª**

##### **Dever de informação**

1. A Instituição e o trabalhador têm o dever recíproco de informar a outra parte sobre todos os aspetos relevantes para a manutenção da relação laboral.

2. Sem prejuízo do disposto nas normas legais aplicáveis, a Instituição deverá prestar ao trabalhador, por escrito, as seguintes informações relativas ao seu contrato de trabalho:

- a) Identificação completa da Instituição;
- b) Categoria profissional e descrição sumária das funções correspondentes;
- c) Período normal de trabalho;
- d) Local de trabalho;
- e) Tipo de contrato e respetivo prazo, quando aplicável;
- f) Retribuição, indicando, quando aplicável, o montante das prestações acessórias e complementares;
- g) Condições particulares de trabalho, quando existam;

- h) Duração do período experimental, quando exista;
- i) Data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
- j) Justificação dos motivos do contrato a termo;
- K) Indicação do tempo de serviço prestado pelo trabalhador em outras Instituições abrangidas pela presente Convenção, quando aplicável;
- l) Indicação do instrumento de regulação coletiva de trabalho aplicável;
- m) Identificação do fundo de compensação do trabalho ou de mecanismo equivalente, bem como do fundo de garantia de compensação do trabalho, previstos em legislação específica;
- n) O número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora.

3. O dever de informação considera-se cumprido quando as informações previstas no número anterior constem de contrato de trabalho reduzido a escrito.

4. Havendo alteração de qualquer dos elementos referidos no número 2 desta Cláusula, a Instituição deve comunicar esse facto ao trabalhador, por escrito, nos 30 dias subsequentes à data em que a alteração produz efeitos.

5. O disposto no número anterior não é aplicável quando a alteração resultar da Lei, da Convenção ou do regulamento interno de Instituição.

6. O trabalhador, por sua vez, deve prestar à Instituição informação sobre todas as alterações relevantes para a prestação da atividade laboral, por escrito, nos 30 dias subsequentes à data da ocorrência da alteração.



## **Cláusula 22.ª**

### **Deveres da Instituição**

São deveres da Instituição:

- a) Cumprir o disposto no contrato individual de trabalho, nesta Convenção e na demais legislação aplicável;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- c) Pagar pontualmente a retribuição;
- d) Proporcionar adequadas condições de trabalho ao exercício das suas funções;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente, proporcionando-lhe formação profissional;
- f) Implementar e realizar a avaliação do desempenho;
- g) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;
- h) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores, bem como facilitar o exercício, nos termos legais, de atividade sindical na Instituição;
- i) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da saúde e a segurança do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, transferindo a respetiva responsabilidade para uma seguradora;
- j) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram para a Instituição da aplicação das prescrições legais vigentes;
- k) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença e proporcionar aos trabalhadores as condições necessárias à realização do exame médico anual;

l) Passar certificado de trabalho, nos termos legais e sempre que os trabalhadores o solicitarem, no prazo máximo de 10 dias;

m) Manter atualizado o registo dos trabalhadores, com indicação de nome, morada, datas de nascimento e admissão, habilitações académicas e profissionais, modalidade de contrato, categoria, plano anual de objetivos e resultados da avaliação do desempenho, retribuição e outras prestações pecuniárias, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem a perda de retribuição ou diminuição de dias de férias, sanções disciplinares, ficando sujeito à legislação em vigor relativa à proteção de dados pessoais;

n) O registo individual referido na alínea anterior é organizado pela Instituição e só pode ser consultado, extraídas cópias ou certidões pelo próprio trabalhador ou por outrem com mandato escrito daquele, mesmo após a cessação do contrato de trabalho, bem como pelos órgãos de gestão da Instituição, sem prejuízo da competência própria das autoridades de inspeção e judiciárias.

### **Cláusula 23.ª**

#### **Deveres dos trabalhadores**

Sem prejuízo de outras obrigações decorrentes da Lei, o trabalhador deve:

a) Observar o disposto no contrato individual de trabalho, nos regulamentos internos, nesta Convenção e na demais legislação aplicável;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a Instituição, os superiores hierárquicos, os colegas de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a Instituição;

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

d) Realizar com competência, zelo e diligência tarefas que lhe estiverem confiadas, bem como desempenhar, sempre que tal se justifique e desde que obtido previamente o seu consentimento, as tarefas dos trabalhadores que se encontrem impedidos de

prestar trabalho, designadamente por motivo de gozo de férias, ausências e licenças, observados os termos previstos nesta Convenção e na Lei, nomeadamente no que respeita ao conteúdo funcional da sua categoria profissional;

e) Cumprir as ordens e instruções da Instituição, bem como as emanadas dos seus superiores hierárquicos, em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

f) Guardar lealdade à Instituição, nomeadamente, não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações relativas à Instituição ou seus utentes, salvo no cumprimento de obrigação legalmente instituída;

g) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens, equipamentos e instrumentos relacionados com o seu trabalho;

h) Contribuir para a otimização da qualidade dos serviços prestados pela Instituição e para a melhoria do respetivo funcionamento, designadamente participando ativamente e com empenho nas ações de formação que lhe forem proporcionadas pela Instituição;

i) Participar ativamente no processo de avaliação do desempenho;

j) Cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho e zelar pela sua segurança e saúde, submetendo-se, nomeadamente, ao exame médico anual e aos exames médicos para que seja convocado;

k) Guardar segredo profissional, salvo quando a quebra se tornar essencial à defesa dos seus direitos e garantias ilicitamente atingidos;

l) Informar a Instituição sobre os seus dados pessoais, bem como a sua eventual atualização, de forma a possibilitar à Instituição o conhecimento de todos os dados constantes do seu processo individual;

m) Não praticar quaisquer atos, por ação ou omissão, suscetíveis publicamente de prejudicar o bom nome, a imagem, os fins e interesses da Instituição, seus representantes e demais colaboradores.

#### **Cláusula 24.ª**

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

É proibido à Instituição:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;
- d) Diminuir a retribuição, baixar a categoria ou transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos legal ou convencionalmente previstos;
- e) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros, salvo nos casos especialmente previstos;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela Instituição ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- i) Exigir dos trabalhadores prestação de trabalho que modifique substancialmente a posição contratual do trabalhador.

## **CAPÍTULO VII**

### **Prestação do Trabalho**

#### **Cláusula 25.ª**

##### **Poder de direção e poder disciplinar**

1. Compete às Instituições, no exercício do seu poder de direção e dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem, fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2. O regime do exercício do poder disciplinar aplicável no âmbito da presente Convenção é o previsto na Lei, salvo o disposto no número seguinte.

3. As Instituições podem aplicar as seguintes sanções:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

e) Alteração do posto de trabalho;

f) Alteração temporária das funções, dentro da mesma categoria profissional, sem perda de retribuição, por um período máximo de 6 meses;

h) Sanção pecuniária, nos termos previstos na Lei;

i) Perda de dias de férias, nos termos previstos na Lei;

j) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, nos termos previstos na Lei;

k) Despedimento sem indemnização ou compensação, nos termos previstos na Lei.

4. Caso o trabalhador confesse e aceite retratar-se antes de proferida a decisão final, tal deve ser tido em conta no processo de decisão e aplicação da sanção disciplinar, como eventual fator atenuante ou de fundamento para arquivamento do procedimento disciplinar.

5. O mesmo se aplica quando o trabalhador proponha a frequência de

formação profissional diretamente relacionada com o exercício das suas funções e deveres violados no âmbito do processo disciplinar em causa, devendo fazê-lo fora do horário de trabalho e suportando as despesas para o efeito ou, ainda, quando o trabalhador proponha ressarcir a Instituição pelos danos causados. Para o efeito o trabalhador deverá apresentar uma proposta devidamente fundamentada até que seja proferida decisão final.

### **Cláusula 26.ª**

#### **Exercício de funções**

1. O trabalhador deve, em princípio, exercer as funções correspondentes à atividade para que foi contratado.
2. A atividade contratada compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem uma significativa desvalorização profissional, salvo em situações temporárias de excepcional necessidade ou em estado de necessidade.
3. A determinação pela Instituição do exercício, ainda que acessório, das funções a que corresponda uma retribuição, ou qualquer outra regalia, mais elevada confere ao trabalhador o direito a estas enquanto tal situação se mantiver.
4. Quando o trabalhador exercer, com carácter regular, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição base prevista na Convenção para a mais elevada.

### **Cláusula 27.ª**

#### **Mobilidade funcional**

1. Não obstante o previsto na Cláusula anterior, a Instituição pode, quando o interesse da mesma assim o exigir, encarregar temporariamente o

trabalhador de funções não compreendidas na atividade contratada, desde que se respeitem os direitos e garantias dos trabalhadores previstos nesta Convenção e na Lei.

2. Por estipulação contratual, as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.

3. O disposto nos números anteriores não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito a auferir das vantagens inerentes à atividade temporariamente desempenhada.

4. A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível, não podendo este ser superior a 180 dias, salvo em situações devidamente justificadas.

5. Sem prejuízo do previsto nos números anteriores, qualquer trabalhador poderá, ainda, e desde que lhe sejam garantidos todos os direitos previstos nesta Convenção e na Lei, desempenhar, a título experimental, funções diferentes daquelas para que foi contratado, durante um período efetivo de 180 dias, após o qual poderá, mediante acordo escrito, ser reclassificado para categoria profissional correspondente ou, não havendo acordo, regressar às funções para que foi contratado inicialmente ou que se encontrava a desempenhar à data.

6. No caso previsto no número anterior, será dado conhecimento prévio ao trabalhador, sendo que, havendo reclassificação, o período experimental será contado para efeitos de antiguidade.

## **Cláusula 28.ª**

### **Reclassificação profissional**

1. Sempre que haja alteração consistente e substancial da atividade principal para a qual o trabalhador foi contratado ou em situação decorrente do resultado do processo de avaliação de desempenho, nos termos acima previstos, deverá a Instituição proceder à respetiva reclassificação profissional, não podendo daí resultar a baixa de categoria.

2. Presume-se consistente a alteração da atividade principal para a qual o trabalhador foi contratado, sempre que decorra um período de 12 meses sobre o início da mesma.

3. A presunção a que se reporta o número anterior pode ser ilidida pela Instituição, competindo-lhe a prova da natureza transitória da alteração.

4. A reclassificação produz efeitos por iniciativa da Instituição ou, sendo caso disso, a partir da data de requerimento do trabalhador interessado nesse sentido.

## **CAPÍTULO VIII**

### **Local de Trabalho**

#### **Cláusula 29.ª**

##### **Princípio geral**

1. O trabalhador deve, em princípio e sempre que a natureza das suas funções assim o permita, realizar a sua prestação no local de trabalho contratualmente definido ou, ainda, no lugar resultante de processo de transferência de local de trabalho.

2. Na falta de indicação expressa, considera-se local de trabalho o que resultar da natureza da atividade do trabalhador e da necessidade da Instituição que tenha levado à sua admissão, desde que aquele fosse ou devesse ser conhecido do trabalhador.

#### **Cláusula 30.ª**

##### **Trabalhador com local de trabalho não fixo**

1. Nos casos em que o trabalhador exerça a sua atividade indistintamente em diversos lugares, terá direito ao pagamento das despesas e à compensação de todos os encargos diretamente decorrentes daquela situação, nos termos expressamente acordados com a Instituição.



2. Na falta de acordo, haverá reembolso das despesas realizadas e que diretamente resultem das deslocações efetuadas, desde que comprovadas e observando-se critérios de razoabilidade.

3. O tempo normal de deslocação conta para todos os efeitos como tempo efetivo de serviço.

### **Cláusula 31.ª**

#### **Transferência temporária**

1. A Instituição pode, quando o seu interesse o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o mesmo.

2. Por estipulação contratual, as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.

3. Da ordem de transferência, além da justificação, deve constar o tempo previsível da alteração que, salvo condições especiais, não pode exceder 6 meses.

4. A Instituição custeará as despesas do trabalhador impostas pela transferência temporária decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes do seu alojamento.

5. A comunicação ao trabalhador da transferência temporária do seu local de trabalho deve ser efetuada por escrito e com a antecedência mínima de 8 dias.

### **Cláusula 32.ª**

#### **Mobilidade geográfica**

1. A Instituição pode, quando o seu interesse assim o exija, transferir o trabalhador para outro local de trabalho, desde que tal não implique prejuízo sério para o trabalhador.

2. A Instituição pode, ainda, transferir o trabalhador para outro local de trabalho, se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço ou, ainda, do alargamento da atividade da Instituição, da qual resulte a abertura de novos estabelecimentos, instalações ou serviços.

3. Nos casos previstos nos números anteriores, o trabalhador pode resolver o seu contrato com justa causa, no caso de daí resultar prejuízo sério e desde que o justifique devidamente, tendo direito ao recebimento da compensação legal acordada com a Instituição, a qual não poderá ser inferior à indemnização legalmente prevista.

4. A Instituição custeará as despesas do trabalhador impostas pela transferência decorrentes do acréscimo excecional dos custos de deslocação e resultantes do seu alojamento ou da mudança de residência.

5. A transferência do trabalhador entre os serviços ou equipamentos da mesma Instituição não afeta a respetiva antiguidade, contando para todos os efeitos a data de admissão na mesma.

6. A comunicação ao trabalhador da transferência do local de trabalho deve ser efetuada por escrito e com a antecedência de 30 dias.

### **Cláusula 33.ª**

#### **Deslocações**

1. O trabalhador encontra-se obrigado às deslocações inerentes às suas funções ou às indispensáveis à sua formação profissional.

2. Designa-se por deslocação a realização transitória da prestação de trabalho fora do local de trabalho, por conta e em nome da Instituição.

3. Consideram-se deslocações com regresso diário à residência aquelas em que o período de tempo despendido, incluindo a prestação de trabalho e as viagens impostas pela deslocação, não ultrapasse em mais de 2 horas o período normal de trabalho.

4. Consideram-se deslocações sem regresso diário à residência as não previstas no número anterior, salvo se o trabalhador optar pelo regresso à residência, caso em que será aplicável o regime estabelecido para as deslocações com regresso diário à mesma.

5. Os limites máximos dos montantes de reembolso das despesas de deslocação serão previamente estabelecidos pela Instituição, observando-se critérios de razoabilidade.

#### **Cláusula 34.ª**

##### **Deslocações com regresso diário à residência**

Os trabalhadores que façam deslocações com regresso diário à residência terão direito:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte de ida e de volta ou à garantia de transporte gratuito fornecido pela Instituição, na parte que vá além do percurso usual entre a residência do trabalhador e o seu local habitual de trabalho;
- b) Ao fornecimento ou pagamento das refeições, consoante as horas ocupadas, podendo a Instituição exigir documento comprovativo das despesas efetuadas para efeitos de reembolso;
- c) Ao pagamento da retribuição equivalente ao período que decorrer entre a saída e o regresso à residência, deduzido do tempo habitualmente gasto nas viagens de ida e regresso do local de trabalho, ou, em alternativa, usar o crédito dessas horas, afetando-as ao regime de banco de horas, caso este exista.

#### **Cláusula 35.ª**

##### **Deslocações sem regresso diário à residência**

O trabalhador deslocado sem regresso diário à residência tem direito:

- a) Ao pagamento ou fornecimento integral da alimentação e do alojamento, dentro dos limites estabelecidos previamente com a Instituição, observando-se critérios de razoabilidade;

b) Ao transporte gratuito ou reembolso das despesas de transporte realizadas, nos termos previamente acordados com a Instituição, dentro dos limites estabelecidos previamente com a Instituição, observando-se critérios de razoabilidade;

c) Ao pagamento de um subsídio correspondente a 20 % da retribuição diária por cada noite que passe fora da sua residência.

### **Cláusula 36.ª**

#### **Transferência a pedido do trabalhador**

1. O trabalhador pode, para além das situações previstas na lei, pedir para ser transferido, temporária ou definitivamente, para outro equipamento da Instituição, justificando as razões do seu pedido.

2. A Instituição deve, no caso previsto no número anterior, sempre que possível, promover a transferência, salvo razões imperiosas ligadas ao respetivo funcionamento ou, ainda, à não existência de posto de trabalho compatível disponível.

### **Cláusula 37.ª**

#### **Cedência ocasional de trabalhadores**

1. A Instituição pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a outras Instituições, organismos oficiais ou outras entidades que sejam jurídica, económica ou financeiramente associadas e com quem desenvolvam projetos de parceria e cooperação, desde que os trabalhadores manifestem por escrito o seu acordo à sua cedência e às respetivas condições.

2. A cedência temporária do trabalhador deve ser objeto de acordo escrito, assinado pelas Instituições cedente e cessionária, onde se indique:

a) Identificação das partes;

b) Identificação do trabalhador cedido;

c) Indicação das funções a desempenhar pelo trabalhador e respetiva remuneração;

d) Indicação da data de início e da duração da cedência;

e) Declaração de concordância do trabalhador.

3. Durante a cedência, o trabalhador mantém todos os direitos, regalias e garantias inerentes à qualidade de trabalhador da Instituição cedente, sem prejuízo de poder auferir, no respetivo período, condições mais favoráveis atribuídas pela cessionária.

4. A cedência não implica a alteração da entidade empregadora do trabalhador cedido, o qual permanece vinculado à entidade cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

5. Durante a execução do contrato na Instituição cessionária, o trabalhador fica sujeito ao regime de prestação de trabalho praticado nesta Instituição, nomeadamente, no que respeita ao modo, lugar de execução e duração do trabalho.

6. Cessando a cedência, o trabalhador regressa à Instituição cedente com a categoria e estatuto remuneratório que tinha no início da cedência, salvo acordo escrito com o trabalhador em sentido contrário, contando o tempo de trabalho prestado durante o período de cedência para efeitos de antiguidade.

7. Em tudo o que não esteja expressamente previsto nesta cláusula e que não seja contrário ou incompatível com o aqui disposto, aplicam-se as regras respeitantes a esta matéria constantes no Código de Trabalho.

## **CAPÍTULO IX**

### **Tempos de Trabalho**

#### **Cláusula 38.ª**

##### **Tempo de trabalho**

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a atividade ou permanece adstrito

à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos previstos na lei como tal.

### **Cláusula 39.ª**

#### **Período normal de trabalho**

O período normal de trabalho de todos os trabalhadores não pode ser superior a 40 horas semanais, nem a 8 horas diárias, salvo disposição na Lei em contrário.

### **Cláusula 40.ª**

#### **Especificidades do período normal de trabalho dos educadores de infância**

1. Para os trabalhadores com funções pedagógicas, o período normal de trabalho semanal é de 40 horas, desenvolvido de segunda a sexta-feira, sendo que, destas, 30 horas são destinadas a trabalho direto com as crianças.

2. Sem prejuízo do número seguinte, as restantes 10 horas de trabalho, relativas ao período normal de trabalho semanal, serão destinadas a outras atividades, incluindo estas, designadamente, todas as necessárias à execução do projeto educativo e, ainda, à avaliação individual das crianças e ao atendimento das famílias.

3. O trabalhador poderá optar por prestar cinco das dez horas semanais de trabalho referidas no número anterior, fora do seu local de trabalho.

### **Cláusula 41.ª**

#### **Fixação do horário de trabalho**

1. Compete às Instituições, atendendo às suas necessidades concretas, estabelecer em cada momento, os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos da Lei e desta Convenção, presumindo-se que os mesmos não foram individualmente acordados, salvo quando o contrário resulte expressamente do contrato individual de trabalho.

2. Não obstante o previsto no número anterior, na elaboração dos horários de trabalho devem ser ponderadas as preferências manifestadas pelos trabalhadores e, sempre que tal não coloque em causa o normal funcionamento das Instituições, devem os horários de trabalho fixar-se em 5 dias semanais, entre segunda-feira e sexta-feira.

3. As Instituições ficam obrigadas a elaborar e a afixar anualmente, em local acessível e visível, o mapa de horário de trabalho, devendo, para tanto, consultar previamente, caso existam, as comissões de trabalhadores ou os delegados sindicais.

4. O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, tendo como referência períodos de 4 meses.

#### **Cláusula 42.ª**

##### **Intervalos de descanso**

1. O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma 1 hora nem superior a 2 horas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas consecutivas de trabalho.

2. Para os motoristas, trabalhadores adstritos ao serviço de transporte de utentes, trabalhadores de apoio previstos no Anexo I e trabalhadores cuja natureza das funções assim o exija, poderá ser estabelecido um intervalo de duração superior a 2 horas.

3. Os trabalhadores que cumpram mais de 4 horas ininterruptas de trabalho têm direito a um período de 15 minutos de intervalo.

4. Salvo disposição legal em contrário, por acordo entre a Instituição e os trabalhadores, pode ser estabelecida a dispensa ou a redução dos intervalos de descanso.

### **Cláusula 43.ª**

#### **Descanso semanal**

1. O dia de descanso semanal obrigatório deve, em regra, coincidir com o domingo.
2. Para os trabalhadores necessários a assegurar o normal funcionamento da Instituição, o dia de descanso semanal obrigatório pode não coincidir com o domingo, mediante as necessidades concretas da Instituição.
3. No caso previsto no número anterior, a Instituição assegurará aos seus trabalhadores o gozo anual de um mínimo de 12 dias de descanso semanal coincidentes com o domingo.
4. Não sendo possível garantir aos trabalhadores o gozo de 12 dias de descanso semanal coincidente com o domingo, a Instituição obriga-se a compensar o trabalhador com um dia de férias por cada dia de descanso não efetivo, até ao limite máximo de 3 dias, devendo sempre garantir um mínimo de 9 dias por ano de descanso coincidente com o domingo.
5. Para além do dia de descanso obrigatório, poderá ser concedido ao trabalhador até 1 dia de descanso semanal complementar, podendo este ser repartido e descontinuado, quer diária quer semanalmente, nos termos que forem previstos nos mapas de horário de trabalho.
6. O dia de descanso semanal obrigatório e o dia ou meio dia de descanso complementar serão consecutivos, pelo menos, uma vez de 9 em 9 semanas.

### **Cláusula 44.ª**

#### **Adaptabilidade**

1. O período normal de trabalho diário, apurado em termos médios, conforme previsto no número 4 da Cláusula 41ª, pode ser aumentado até ao limite máximo de 4 horas diárias, sem que a duração semanal exceda 60 horas, não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.



2. Nas semanas em que, por força do regime da adaptabilidade, a duração do trabalho seja inferior a 40 horas semanais, a redução diária não pode ser superior a 4 horas, salvo se as partes acordarem na redução da semana de trabalho em dias ou meios dias.

3. O regime fixado nos números anteriores poderá abranger todos ou parte dos trabalhadores, em função das necessidades da Instituição.

4. O horário semanal do período de referência é afixado e comunicado por escrito aos trabalhadores envolvidos, com antecedência mínima de 7 dias sobre o seu início, salvo situações imprevistas devidamente fundamentadas, presumindo-se a sua aceitação desde que, no prazo de 7 dias, 75% dos trabalhadores prestem o seu consentimento, tácita ou expressamente.

5. Nas situações de cessação do contrato de trabalho no decurso do período de referência, o trabalhador será compensado no montante correspondente à diferença de remuneração entre as horas que tenha efetivamente trabalhado naquele mesmo período e aquelas que teria praticado, caso o seu período normal de trabalho não tivesse sido definido em termos médios.

6. A Instituição deverá providenciar aos trabalhadores, enquanto estes praticarem o regime de adaptabilidade, no período de horário alargado e desde que comprovadamente estes não o possam fazer pelos seus próprios meios, o transporte de/para a sua residência habitual.

#### **Cláusula 45.ª**

##### **Banco de horas**

1. A presente Convenção estabelece que a Instituição pode fixar um regime de banco de horas, para efeitos da organização do tempo de trabalho, através do qual o período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias e 50 horas semanais, com o limite de 150 horas por ano.

2. A compensação de trabalho prestado em acréscimo, mediante a aplicação do banco de horas, pode ser feita pelas seguintes modalidades, por acordo das partes ou, na falta deste, de acordo com as necessidades da Instituição:

- a) Redução equivalente do tempo de trabalho;
- b) Aumento do período de férias;
- c) Pagamento em dinheiro.

3. Para efeitos de aplicação do banco de horas, a Instituição deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho com 7 dias de antecedência, salvo situações imprevistas devidamente fundamentadas.

4. A redução equivalente do tempo de trabalho, quando seja esta a modalidade de compensação estabelecida, deve ser comunicada pelo trabalhador à Instituição com 15 dias de antecedência, podendo esta opor-se fundamentadamente, por escrito, num prazo máximo de 2 dias úteis.

5. Caso o trabalhador não use da faculdade prevista no número anterior, no prazo de 2 meses, a Instituição procederá à sua marcação de acordo com os seus interesses, devendo comunicar por escrito tal decisão ao trabalhador com 15 dias de antecedência.

#### **Cláusula 46.ª**

##### **Horário concentrado**

1. Por acordo entre Instituição e trabalhadores, podem ser organizados horários concentrados.

2. Para efeitos da presente Cláusula, consideram-se horários concentrados aqueles em que, cumulativamente:

- a) O tempo de trabalho é distribuído por menos do que 4 dias seguidos;

b) O período normal de trabalho diário pode ser alargado até ao limite máximo de 12 horas de trabalho;

c) A duração média do período normal de trabalho semanal não ultrapassa as 40 horas, aferida por referência a períodos de 4 meses;

d) O tempo de descanso é pré-estabelecido e alongado, para cumprimento dos limites fixados na alínea c).

3. Este regime não é cumulável com o regime da adaptabilidade.

4. Este horário só pode ser aplicado a maiores de 18 anos.

5. A identificação dos dias de férias a gozar no regime de horário concentrado poderá ser feita por referência aos dias de laboração integrados na escala do trabalhador e proporcionalmente ajustada em função da duração do período normal de trabalho.

#### **Cláusula 47.ª**

##### **Regime de trabalho flexível**

1. Quando a natureza específica da atividade e das funções o justifique, os trabalhadores e as Instituições podem acordar regimes de trabalho flexível, com carácter temporário ou duradouro, sem prejuízo dos limites estipulados na presente Convenção quanto à duração média dos períodos normais de trabalho (diário e semanal).

2. O acordo a que se refere o número 1 deve definir os termos em que pode variar a prestação temporal do trabalhador (diária e semanal) e, bem assim, os termos em que devam ser realizadas as horas de trabalho ou de descanso que compensem as diferenças, positivas ou negativas, registadas em relação ao tempo de trabalho que normalmente deveria ser prestado.

3. O acordo a celebrar deverá respeitar os seguintes princípios:

a) Definição de um período fixo durante o qual é obrigatória a presença do trabalhador na Instituição;

- b) Definição de uma flexibilidade que pode abranger o início do período normal de trabalho, o intervalo de descanso e/ou o termo do período normal de trabalho diário;
- c) O limite máximo de prestação consecutiva de trabalho em cada período diário de trabalho não poderá ultrapassar 6 horas consecutivas;
- d) O intervalo de descanso não pode ser inferior a 30 minutos;
- e) O trabalhador deverá completar o número de horas de trabalho correspondente a soma do período normal de trabalho diário, durante o período de referência fixado, que pode ser a do dia ou semana, não podendo exceder aquele limite.

4. A prática do regime previsto na presente Cláusula, não isenta o trabalhador da obrigação de presença quando tal lhe seja determinado pela Instituição ou, nos termos definidos por aquela, quando tal se torne necessário, afim de que seja assegurado o normal funcionamento dos serviços.

#### **Cláusula 48.ª**

##### **Trabalho intermitente**

1. Nas Instituições em que existam atividades com caráter de descontinuidade ou de intensidade variável, as partes podem acordar que a prestação de trabalho seja intercalada por um ou mais períodos de inatividade.
2. O contrato de trabalho intermitente não pode ser celebrado a termo resolutivo ou em regime de trabalho temporário.
3. Durante o período de inatividade, o trabalhador tem direito a compensação retributiva nos termos previstos nesta Convenção.

#### **Cláusula 49.ª**

##### **Forma e conteúdo de contrato de trabalho intermitente**

1. O contrato de trabalho intermitente está sujeito a forma escrita e deve conter:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Indicação do número anual de horas de trabalho ou do número anual de dias de trabalho a tempo completo.

2. Quando não tenha sido observada a forma escrita ou na falta da indicação referida na alínea b) do número anterior, considera-se o contrato celebrado sem período de inatividade.

3. O contrato considera-se celebrado pelo número anual de horas resultante do disposto no número 2 da Cláusula seguinte, caso o número anual de horas de trabalho ou o número anual de dias de trabalho, a tempo completo, seja inferior a esse limite.

#### **Cláusula 50.ª**

##### **Período de prestação do trabalho de trabalho intermitente**

1. As partes estabelecem a duração da prestação de trabalho, de modo consecutivo ou interpolado, bem como o início e termo de cada período de trabalho, ou a antecedência com que a Instituição deve informar o trabalhador do início daquele.

2. A prestação de trabalho referida no número anterior não pode ser inferior a 6 meses a tempo completo, por ano, dos quais, pelo menos, 4 meses devem ser consecutivos.

3. A antecedência a que se refere o número 1 da presente Cláusula não deve ser inferior a 20 dias.

#### **Cláusula 51.ª**

##### **Direitos do trabalhador de trabalho intermitente**

1. Durante o período de inatividade, o trabalhador tem direito a compensação retributiva de 10 % da retribuição base, a pagar pela Instituição com periodicidade igual à da retribuição.

2. Os subsídios de férias e de Natal são calculados com base na média dos valores de retribuições e compensações retributivas auferidas nos últimos 12 meses, ou no período de duração do contrato, se este for inferior.

3. Durante o período de inatividade o trabalhador pode exercer outra atividade.

4. Durante o período de inatividade mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

### **Cláusula 52.ª**

#### **Jornada contínua**

1. A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo num período de descanso de 30 minutos para refeição, dentro do próprio estabelecimento ou serviço, que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.

2. A adoção do regime deste regime implica a redução de uma hora de trabalho comparativamente ao período normal de trabalho.

3. A jornada contínua pode ser adotada pelas Instituições nos casos em que tal modalidade se mostre adequada às respetivas necessidades de funcionamento ou a requerimento do trabalhador, devidamente fundamentado.

4. A adoção do regime de jornada contínua não prejudica o disposto na Convenção sobre remuneração de trabalho noturno e de trabalho suplementar.

### **Cláusula 53.ª**

#### **Regime de prevenção**

1. Considera-se prevenção o regime em que o trabalhador, embora em

situação de repouso, se encontra à disposição da Instituição para eventual prestação de trabalho, após contacto da Instituição para a prestação de serviços inadiáveis durante o período de prevenção, designadamente de reparação/manutenção ou apoio aos serviços da Instituição.

2. O trabalhador que tenha acordado com a Instituição a sua integração em regime de prevenção obriga-se a estar permanentemente contactável durante o período de prevenção para que se encontre escalado.

3. O tempo de trabalho concretamente prestado na sequência de chamada será pago integralmente.

4. O período de prevenção não utilizado pela Instituição conta como tempo efetivo de trabalho em 50%, independentemente de compensação que possa vir a fixar-se por acordo entre as partes.

5. O seguro de acidentes de trabalho cobrirá as situações de prevenção a partir da chamada da Instituição e até final da intervenção, incluindo a deslocação, se a houver.

6. Devem, em princípio, ser elaboradas escalas de prevenção que regulem o ritmo da alternância entre os períodos em que cada trabalhador está escalado e aqueles em que não está.

#### **Cláusula 54.ª**

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

1. As partes podem, por acordo e sempre que a Instituição considere que exista necessidade para tanto, estabelecer a aplicação do regime de isenção de horário de trabalho.

2. O acordo referido no número anterior deve ser reduzido a escrito e estabelecer as condições em que o trabalho em regime de isenção de horário de trabalho será prestado, designadamente no que respeita à retribuição e que deve, no mínimo, o previsto nesta Convenção.

3. Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios dias de descanso semanal complementar.

### **Cláusula 55.ª**

#### **Trabalho suplementar**

1. Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado, por solicitação da Instituição, fora do horário normal de trabalho ou que não se enquadre em nenhum dos regimes acima previstos, não podendo ultrapassar, por trabalhador, as 200 horas anuais, as 2 horas em dia normal e, em dia de descanso semanal ou feriado, um número de horas igual ao período normal de trabalho diário.

2. Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa, estando, para tanto, obrigados a fundamentar e comprovar através de meio idóneo os motivos alegados.

3. Não estão sujeitas à obrigação estabelecida no número anterior os seguintes trabalhadores:

- a) Mulheres grávidas;
- b) Mães e pais com filhos com idade inferior a 36 meses;
- c) Menores;
- d) Trabalhadores-estudantes;
- e) Trabalhador com deficiência ou doença crónica;
- f) Trabalhador com idade superior a 60 anos.

4. O trabalho suplementar só pode ser prestado quando as Instituições tenham de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador, bem assim como em casos de força maior, ou quando se torne indispensável para a viabilidade da Instituição, ou ainda, para prevenir ou reparar prejuízos graves para a mesma.



5. Quando o trabalhador tiver prestado trabalho suplementar na sequência do seu período normal de trabalho, não deverá reiniciar a respetiva atividade antes que tenham decorrido, pelo menos, 12 horas.

6. A Instituição fica obrigada a indemnizar o trabalhador por todos os encargos decorrentes do trabalho suplementar, designadamente dos que resultem de necessidades especiais de transporte ou de alimentação.

#### **Cláusula 56.ª**

##### **Descanso compensatório por trabalho suplementar**

O trabalhador que preste trabalho suplementar em dia de feriado ou em dia de descanso semanal obrigatório, tem direito a descanso compensatório com duração de metade das horas prestadas ou, em alternativa, a acréscimo de 50% da retribuição correspondente, cabendo a escolha à Instituição.

#### **Cláusula 57.ª**

##### **Trabalho noturno**

Considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

#### **Cláusula 58.ª**

##### **Trabalho por turnos rotativos**

1. Sempre que as necessidades de serviço o determinarem, as Instituições podem organizar a prestação do trabalho em regime de turnos rotativos ou fixos.

2. Apenas é considerado trabalho em regime de turnos rotativos aquele em que o trabalhador fica sujeito à variação contínua ou descontínua dos seus períodos de trabalho pelas diferentes partes do dia.

3. Os turnos deverão, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

4. A duração do trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho, e o pessoal só poderá ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório.

5. A prestação de trabalho em regime de turnos confere ao trabalhador o direito a um especial complemento de retribuição, salvo nos casos em que a rotação se mostre ligada aos interesses dos trabalhadores, tendo estes solicitado por escrito a vontade em trabalhar neste regime.

#### **Cláusula 59.ª**

##### **Trabalho a tempo parcial**

1. Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo numa situação comparável.

2. O trabalho a tempo parcial pode, salvo estipulação em contrário, ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo.

3. Aos trabalhadores em regime de tempo parcial aplicam-se todos os direitos e regalias previstos na Convenção ou praticados nas Instituições, na proporção do tempo de trabalho prestado em relação ao tempo completo, incluindo, nomeadamente, a retribuição mensal e as demais prestações de natureza pecuniária.

4. A retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial será calculada em termos proporcionais à retribuição dos trabalhadores em regime de trabalho em tempo completo.

#### **Cláusula 60.ª**

##### **Forma e conteúdo do contrato de trabalho a tempo parcial**

1. O contrato de trabalho a tempo parcial deve revestir a forma escrita, ficando cada parte com um exemplar, devendo conter obrigatoriamente

a indicação do período normal de trabalho diário e semanal, com referência comparativa ao trabalho a tempo completo.

2. Quando não tenha sido observada a forma escrita ou faltar no contrato a indicação ao período normal de trabalho semanal, presume-se que o contrato foi celebrado por tempo completo.

3. O trabalhador a tempo parcial pode passar a trabalhar a tempo completo, ou vice-versa, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com a Instituição.

4. Os trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial podem, salvo acordo escrito em sentido contrário, exercer atividade profissional noutras empresas ou Instituições.

#### **Cláusula 61.ª**

##### **Licença sem retribuição**

A Instituição pode conceder licença sem retribuição, por escrito e no prazo máximo de 30 dias após a receção de pedido do trabalhador, sob pena de aceitação tácita, devendo este, para tanto, apresentar tal pedido por escrito, expondo os motivos que justificam o mesmo e o tempo que pretende gozar, indicando o início e termo pretendidos.

#### **Cláusula 62.ª**

##### **Licença sem retribuição para formação**

1. Sem prejuízo do disposto na Cláusula anterior ou em legislação especial, o trabalhador tem direito a licença sem retribuição para frequência de:

a) Cursos ministrados sob a responsabilidade de uma Instituição de ensino ou de formação profissional;

b) Programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico.

2. A Instituição pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada, ou licença para o mesmo fim, nos últimos 24 meses;

b) Quando a antiguidade do trabalhador na Instituição seja inferior a 3 anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com antecedência mínima de 60 dias em relação à data do seu início;

d) Quando a Instituição tenha um número de trabalhadores não superior a 20 e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;

e) Tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direção, de chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período de licença, sem prejuízo sério para o funcionamento da Instituição.

### **Cláusula 63.ª**

#### **Efeitos da licença sem retribuição**

1. A licença sem retribuição, por acordo ou para formação, determina a suspensão do contrato de trabalho, durante o prazo em que a mesma vigorar.

2. Durante o período de licença, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho, aplicando-se o regime de suspensão do contrato de trabalho.

3. Não obstante o previsto no número anterior, o período de licença sem

retribuição apenas conta para efeitos de antiguidade nos primeiros 12 meses de duração da licença, salvo acordo das partes em sentido contrário.

4. O trabalhador beneficiário da licença mantém o direito ao posto de trabalho, retomando as funções e condições de trabalho que tinha à data do início do gozo da licença.

5. Terminado o período de licença sem retribuição, o trabalhador deve, no dia imediatamente seguinte, apresentar-se ao serviço.

## **CAPÍTULO X**

### **Feriados, Férias e Faltas**

#### **Cláusula 64.ª**

##### **Feriados**

1. São feriados obrigatórios os previstos na Lei.
2. Podem, ainda, por decisão da Instituição, ser observados como dia de feriado facultativo, a terça-feira de Carnaval, o feriado municipal ou outros a definir pela Instituição.
3. O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado, por acordo entre as partes, noutra dia com significado local no período da Páscoa.

#### **Cláusula 65.ª**

##### **Dispensas**

1. A Instituição pode, a pedido do trabalhador, conceder dispensa de trabalho por períodos totais ou parciais que antecedam ou precedam eventos festivos ou feriados ou por solicitação do trabalhador, devidamente justificada.
2. Como contrapartida da concessão de dispensa, as partes podem acordar o regime de compensação de trabalho, sendo que, o trabalho

prestado para compensação da dispensa nos termos referidos no número anterior, não é considerado trabalho suplementar.

#### **Cláusula 66.ª**

##### **Direito a férias**

1. O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil, de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica do trabalhador e assegurar-lhe condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

2. O direito a férias é irrenunciável e, excetuando-se as situações previstas na Lei, o seu gozo efetivo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação económica ou outra.

#### **Cláusula 67.ª**

##### **Aquisição do direito a férias**

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

2. No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após 6 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.

3. No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozadas as férias adquiridas no ano da contratação, pode o trabalhador gozá-las até 30 de junho do ano civil subsequente.

4. Da aplicação do disposto nos números 2 e 3 desta Cláusula, não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

5. Em caso de cessação do contrato de trabalho, as Instituições podem obrigar ao gozo de férias no momento imediatamente anterior.

#### **Cláusula 68.ª**

##### **Duração do período de férias**

1. O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.
2. Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.
3. O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis ou outro período mínimo que venha a ser legalmente estabelecido.
4. No ano de admissão e cessação, o trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias, calculados proporcionalmente nos termos previstos no número anterior.
5. Nas situações previstas nos anteriores números 3 e 4 desta Cláusula, o trabalhador não tem redução da retribuição e do subsídio respeitante ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

#### **Cláusula 69.ª**

##### **Direito a férias nos contratos de duração inferior a 6 meses**

1. O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja 6 meses, tem direito a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.
2. Para efeitos da determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

3. Nos casos aqui previstos, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo escrito das partes.

#### **Cláusula 70.ª**

##### **Encerramento da Instituição ou do estabelecimento**

As Instituições podem encerrar total ou parcialmente os seus serviços e equipamentos, pelos períodos, corridos ou intercalados, necessários à concessão das férias dos respetivos trabalhadores, atendendo às suas necessidades específicas.

#### **Cláusula 71.ª**

##### **Marcação do período de férias**

1. O período de férias é marcado, por regra, por acordo entre a Instituição e trabalhador.

2. Na falta de acordo, cabe à Instituição marcar as férias e elaborar o respetivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou os delegados sindicais, caso existam, salvo nas situações de encerramento da Instituição ou de estabelecimento, em que a Instituição poderá marcar as férias unilateralmente, dentro desse período.

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

4. Salvo se houver prejuízo grave para a Instituição, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges, os filhos e, bem assim, as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum, nos termos previstos em legislação especial, que trabalhem na mesma Instituição ou estabelecimento.

5. O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre a Instituição e o trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.



6. O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

7. A Instituição deverá marcar as férias do trabalhador-estudante respeitando o cumprimento das obrigações escolares, salvo se daí resultar incompatibilidade com o seu plano de férias.

8. A Instituição pode marcar as férias dos trabalhadores da agricultura para os períodos de menor atividade agrícola.

#### **Cláusula 72.ª**

##### **Férias dos trabalhadores com funções pedagógicas**

O período de férias dos trabalhadores com funções pedagógicas deve ser marcado no período compreendido entre a conclusão do processo de avaliação final dos alunos e o início do ano escolar.

#### **Cláusula 73.ª**

##### **Alteração da marcação do período de férias**

1. Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da Instituição determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela Instituição de todos os prejuízos que haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2. A interrupção das férias não pode prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3. Há lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à Instituição, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias.

4. Terminando o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador deve gozar os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se, quanto à marcação dos dias restantes, o disposto no número anterior.

#### **Cláusula 74.ª**

##### **Faltas**

1. Considera-se falta, a ausência do trabalhador no local de trabalho em que devia desempenhar as funções, durante o período normal de trabalho diário.
2. Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respetivos 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 1 dia completo de trabalho.
4. São também consideradas faltas, as provenientes de recusa infundada de participação em ações de formação ou cursos de atualização profissional.

#### **Cláusula 75.ª**

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

1. As faltas podem ser justificadas e injustificadas.
2. São consideradas faltas justificadas:
  - a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
  - b) As dadas ao abrigo do regime jurídico do trabalhador-estudante, nos termos previstos na lei no que respeita à prestação de provas de avaliação;

c) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente, observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

d) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, neto ou membro do agregado familiar do trabalhador, nos termos previstos na lei ou na presente Convenção;

e) As ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de cada um dos filhos, 1 vez por trimestre, para deslocação a estabelecimento de ensino;

f) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos das normas legais aplicáveis;

g) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;

h) As dadas pelo período adequado à dádiva de sangue;

i) As dadas ao abrigo do regime jurídico do voluntariado social;

j) As dadas em consequência de detenção ou prisão preventiva, caso se não venha a verificar decisão condenatória;

k) As autorizadas ou aprovadas pela Instituição;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3. São ainda consideradas justificadas as faltas motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos seguintes:

a) 5 dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de parente ou afim no 1.º grau na linha reta (pais, filhos, sogros, noras e genros) ou de irmão;

b) 2 dias consecutivos por falecimento de outro parente ou

afim na linha reta ou em 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, netos, bisnetos e cunhados);

c) Aplica-se o disposto na alínea a) deste número ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação especial.

4. São consideradas injustificadas as faltas não previstas nos números anteriores.

### **Cláusula 76.ª**

#### **Faltas para assistência a filhos**

1. Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos ou a enteados menores de 16 anos.

2. Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se ao período em que aquela durar, se se tratar de menores de 16 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.

3. O trabalhador pode faltar ao trabalho até 15 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de acidente ou doença, a filho ou enteado com mais de 16 anos ou, no caso de ser maior, que faça parte do seu agregado familiar.

4. Aos períodos de ausência previstos nos números anteriores acresce um dia por cada filho além do primeiro.

5. A possibilidade de faltar, prevista nos números anteriores, não pode ser exercida simultaneamente pelo pai e pela mãe.

6. O disposto nos números anteriores é aplicável aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela ou confiada a guarda de menor, por decisão judicial ou administrativa.

## **Cláusula 77.ª**

### **Falta para assistência a neto**

1. O trabalhador pode faltar até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que consigo viva em comunhão de mesa e habitação, e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos.
2. Se houver dois titulares do direito, há apenas lugar a um período de faltas, a gozar por um deles, ou por ambos em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.
3. O trabalhador pode também faltar, em substituição dos progenitores, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de acidente ou doença, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.
4. O disposto nesta Cláusula é aplicável ao tutor do adolescente, ao trabalhador a quem tenha sido deferida a confiança judicial ou administrativa do mesmo, bem como ao seu cônjuge ou pessoa com quem viva em união de facto.

## **Cláusula 78.ª**

### **Comunicação das faltas justificadas**

1. As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à Instituição com a antecedência mínima de 5 dias.
2. Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à Instituição logo que possível.

## **Cláusula 79.ª**

### **Prova das faltas justificadas**

1. A Instituição pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida na Cláusula anterior, exigir ao trabalhador a prova dos factos invocados para a justificação da falta, através de meio idóneo.

2. A prova da situação de doença é feita por estabelecimento de saúde ou por atestado médico.
3. A situação de doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico a designar pela Instituição, não podendo este ter ou ter tido qualquer vínculo contratual com a mesma.
4. Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida a intervenção de junta médica, podendo cada uma das partes designar o seu próprio médico e devendo o terceiro ser indicado pela Segurança Social.
5. Em caso de incumprimento das obrigações previstas na Cláusula anterior e nos números 1 e 2 desta Cláusula, bem como, em caso de oposição do trabalhador à fiscalização prevista nos termos do número 3 desta Cláusula, sem motivo atendível, as faltas são consideradas injustificadas.
6. A apresentação à Instituição de declaração médica, com intuito fraudulento, constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

### **Cláusula 80.ª**

#### **Efeitos das faltas justificadas**

1. As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, com exceção do disposto no número seguinte.
2. Salvo disposição legal em contrário ou quando a Instituição determine o seu pagamento, implicam 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 proteção na doença;
  - b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) Por motivos de cumprimento de disposições legais;

d) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível, até 15 dias por ano, a cônjuge, parente ou afim na linha reta ascendente (avô, bisavô do trabalhador ou do homem/mulher deste), a parente ou afim do 2.º grau da linha colateral (irmão do trabalhador ou do homem/mulher deste), a filho, adotado ou enteado com mais de 16 anos de idade, bem como as previstas nas Cláusulas 77.ª e 78.ª.

e) As dadas em consequência de detenção ou prisão preventiva, caso não se verifique decisão condenatória;

f) As que por lei forem como tal qualificadas, quando superiores a 30 dias por ano;

3. Se o impedimento do trabalhador se prolongar, efetiva ou previsivelmente, para além de 1 mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

### **Cláusula 81.ª**

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

1. As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda de 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 infração grave, podendo a mesma ser considerada para efeitos do competente processo disciplinar.

3. No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a 30 ou 60 minutos, pode a Instituição recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

## **Cláusula 82.ª**

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

1. As faltas não têm efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2. Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o solicitar e a Instituição autorizar:

a) por renúncia a dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão;

b) por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal de trabalho, dentro dos limites previstos na presente Convenção.

## **CAPÍTULO XI**

### **Suspensão do Contrato de Trabalho**

## **Cláusula 83.ª**

### **Suspensão do contrato de trabalho por impedimento respeitante ao trabalhador e/ou à Instituição**

A suspensão do contrato de trabalho por impedimento respeitante ao trabalhador e/ou à Instituição é regulada nos termos das normas legais em vigor em cada momento, salvo o disposto na presente Convenção.

## **Cláusula 84.ª**

### **Suspensão do contrato de trabalho por impedimento respeitante ao trabalhador**

1. Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto respeitante ao trabalhador que não lhe seja imputável e se prolongue por mais de um mês, nomeadamente, por doença, acidente ou facto decorrente da aplicação do serviço militar ou se situações de licença sem retribuição.



2. Terminado o impedimento referido no número anterior, o trabalhador deve apresentar-se na Instituição para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

#### **Cláusula 85.ª**

##### **Efeitos da suspensão do contrato de trabalho em matéria de férias**

1. No ano do início da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a 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 respetivo subsídio.

2. No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias e respetivo subsídio, nos termos previstos para o cálculo de férias no ano de admissão.

3. Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

#### **Cláusula 86.ª**

##### **Efeitos da suspensão do contrato de trabalho em matéria de subsídio de Natal**

1. Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

a) No ano de suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;

b) No ano de regresso trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de prestação efetiva de trabalho até ao dia 31 de dezembro desse ano, a contar da data de regresso.

2. Cessando o contrato de trabalho, a Instituição pagará ao trabalhador a parte de um subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço efetivo no ano da cessação.

## **CAPÍTULO XII**

### **Retribuição e Outras Atribuições Patrimoniais**

#### **Cláusula 87.ª**

##### **Disposições gerais**

1. Considera-se retribuição, nos termos do contrato individual de trabalho, das normas que o regem ou dos usos, aquilo a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2. Na contrapartida do trabalho, presume-se a inclusão da retribuição base e de todas as prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie, com caráter fixo ou variável, calculada com base nos últimos 12 meses.

3. A base de cálculo das prestações complementares ou acessórias e subsídios estabelecidos na presente Convenção, é constituída apenas pela retribuição base e diuturnidades.

4. A Instituição pode determinar que, em virtude da natureza da atividade contratada ou do contexto da sua execução, e por aplicação de critérios objetivos comuns a todos os trabalhadores, previamente estabelecidos, haja lugar a diferenciação salarial entre trabalhadores da mesma categoria profissional, baseada em princípios de legalidade e proporcionalidade.

5. Para efeitos do número anterior, constituem critérios objetivos comuns a todos os trabalhadores, entre outros, aqueles que sejam admissíveis em função do mérito, produtividade, assiduidade e disponibilidade dos trabalhadores, devendo a Instituição fundamentar tal decisão com base nesses critérios.

### **Cláusula 88.ª**

#### **Retribuição mínima mensal de base**

A todos os trabalhadores abrangidos pela presente Convenção são mensalmente assegurados os montantes retributivos de base mínimos constantes nas respetivas Tabelas que se encontram previstas no Anexo III a esta Convenção e que da mesma fazem parte integrante.

### **Cláusula 89.ª**

#### **Remuneração horária**

O valor da remuneração horária, salvo alteração legal que venha a ser estipulada, é determinado pela seguinte fórmula:

$$(Rm \times 12)/(52 \times n)$$

sendo Rm o valor da retribuição mensal de base e n o período de trabalho semanal a que o trabalhador estiver obrigado.

### **Cláusula 90.ª**

#### **Compensações e descontos**

1. Na pendência do contrato de trabalho, as Instituições não podem compensar a retribuição em dívida com créditos que tenham sobre o trabalhador, nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição.

2. O disposto no número anterior não se aplica:

a) Aos descontos ordenados por lei a favor do Estado, da Segurança Social ou de outras entidades, por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação, quando da decisão ou do auto tenha sido notificada a Instituição;

b) Às indemnizações devidas pelo trabalhador à Instituição, quando se acharem liquidadas por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação;

c) Às sanções pecuniárias aplicadas nos termos legais;

d) Às amortizações de capital e pagamento de juros de empréstimos concedidos pela Instituição ao trabalhador;

e) Aos preços de refeições no local de trabalho, de alojamento, de utilização de telefones, de fornecimento de géneros, de combustíveis ou de materiais, quando solicitados pelo trabalhador, bem como a outras despesas efetuadas pela Instituição por conta do trabalhador e consentidas por este;

f) Aos abonos ou adiantamentos por conta da retribuição.

3. Os descontos a que se refere o número anterior, com exceção do mencionado na alínea a), não podem exceder, no seu conjunto, um sexto da retribuição.

#### **Cláusula 91.ª**

##### **Retribuição do trabalho intermitente**

Durante o período de inatividade, o trabalhador tem direito a compensação retributiva no valor de 10% sobre o valor base da sua retribuição, podendo o trabalhador exercer outra atividade.

#### **Cláusula 92.ª**

##### **Subsídio de Prevenção**

1. Aos trabalhadores em situação de prevenção é atribuído um subsídio no montante mínimo de 20% do valor da retribuição horária.

2. As horas de trabalho prestadas no âmbito deste regime serão pagas nos termos previstos para a remuneração do trabalho suplementar ou, sendo caso, do trabalho noturno.

3. O subsídio aqui previsto só é devido quando o trabalhador estiver em regime de prevenção.

#### **Cláusula 93.ª**

##### **Retribuição do trabalho prestado em regime de isenção de horário de trabalho**

1. Aos trabalhadores que prestem o seu trabalho em regime de isenção de horário de trabalho, nos termos previsto nesta Convenção, é devida uma retribuição adicional mínima de 20% sobre o valor da retribuição base auferida.

2. Os trabalhadores que exerçam cargo de administração ou direção podem renunciar à retribuição prevista no número anterior.

#### **Cláusula 94.ª**

##### **Remuneração do trabalho suplementar**

O trabalho suplementar será remunerado nos termos previstos no Código de Trabalho.

#### **Cláusula 95.ª**

##### **Remuneração do trabalho normal prestado em dia feriado**

O trabalho normal prestado em dia feriado, em Instituição não obrigada a suspender o seu funcionamento nesse dia, confere ao trabalhador o direito à remuneração estipulada pelas normas legais aplicáveis em cada momento.

#### **Cláusula 96.ª**

##### **Remuneração do trabalho noturno**

A retribuição do trabalho noturno será superior em 25% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

#### **Cláusula 97.ª**

##### **Retribuição de trabalho por turnos**

1. A prestação de trabalho em regime de turnos confere ao trabalhador o

direito aos seguintes complementos de retribuição:

- a) 15 %: em regime de turnos que não impliquem prestação de trabalho noturno;
- b) 25 %: em regime de turnos que impliquem prestação de trabalho noturno.

2. Sempre que a prestação de trabalho em regime de turnos ocorra, total ou parcialmente, ao sábado, domingo e feriado, não é devido ao trabalhador qualquer acréscimo remuneratório.

3. O acréscimo remuneratório previsto nos termos dos números anteriores só é devido em situação de prestação efetiva de trabalho naquele regime e o direito extingue-se com a sua cessação.

#### **Cláusula 98.ª**

##### **Retribuição do período de férias e subsídio de férias**

1. A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo.

2. Para além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, correspondente à duração mínima das férias.

3. Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente, nos casos de gozo interpolado.

#### **Cláusula 99.ª**

##### **Subsídio de Natal**

1. Os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal de montante igual

ao da retribuição mensal base e diuturnidades, que deve ser pago até ao dia 15 de dezembro de cada ano, salvo no caso de cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento de efetuará, em termos proporcionais ao tempo efetivo de trabalho prestado, na data de cessação do mesmo.

2. Os trabalhadores que, no ano de admissão, não tenham concluído 1 ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio, quantos os meses completos de serviço que prestarem até 31 de dezembro desse ano.

#### **Cláusula 100.ª**

##### **Diuturnidades**

1. Os trabalhadores que estejam a prestar serviço em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade no valor de 21,00 € por cada 5 anos de serviço, até ao limite de 5 diuturnidades, salvo os Educadores de Infância que não têm diuturnidades.

2. Os trabalhadores que estejam a prestar serviço em regime de tempo parcial têm direito a uma diuturnidade no valor proporcional, calculada nos termos do número anterior e até ao limite aí previsto.

#### **Cláusula 101.ª**

##### **Abono para falhas**

1. Os trabalhadores que, no desempenho das suas funções, detenham responsabilidade efetiva de caixa, bem como aqueles que estejam encarregues de efetuar recebimentos e/ou pagamentos, têm direito a um abono mensal, para cobrir o risco de falhas, no valor de 25,00€ por mês, enquanto estejam no exercício das referidas funções.

2. Os trabalhadores que ocasionalmente substituam os trabalhadores referidos no número anterior recebem o respetivo abono mensal, na proporção do tempo de substituição, deixando os trabalhadores substituídos de auferir o respetivo abono.

## **Cláusula 102.ª**

### **Refeição ou subsídio de Refeição**

1. Os trabalhadores têm direito ao fornecimento de uma refeição principal por cada dia completo de trabalho.
2. Opcionalmente ao fornecimento de refeições, as Instituições podem atribuir ao trabalhador um subsídio de alimentação no valor de 4,17€, por cada dia completo de trabalho.
3. Não obstante o previsto no número 1, sempre que o trabalhador comprove através de relatório médico, a existência de limitações alimentares que não possam ser proporcionadas pela Instituição, esta obriga-se, em substituição do fornecimento da respetiva refeição, ao pagamento do subsídio de alimentação.
4. Aos trabalhadores que prestem trabalho em regime de tempo parcial, será devida a refeição ou a compensação monetária quando o horário normal de trabalho se distribuir por dois períodos diários, ou quando tiverem 4 ou mais horas de trabalho no mesmo período do dia.
5. A refeição e o subsídio de alimentação a que se referem os números anteriores não assumem a natureza de retribuição.
6. O benefício social previsto nesta Cláusula apenas é devido nos casos em que o trabalhador preste o seu trabalho fora da sua residência habitual e desde que os custos inerentes à alimentação não sejam suportados pela Instituição através de outra disposição específica prevista nesta Convenção.

## **Cláusula 103.ª**

### **Pagamento da retribuição**

1. As Instituições são obrigadas a entregar ao trabalhador, no ato do pagamento da retribuição, um documento no qual figurem:
  - a) O nome completo do trabalhador;



- b) A respetiva categoria profissional e nível retributivo;
- c) O número da inscrição na Segurança Social;
- d) O período de trabalho a que corresponde a retribuição base e diuturnidades, bem como a diversificação das importâncias relativas a: (i) trabalho normal; (ii) trabalho suplementar; (iii) trabalho noturno; (iv) trabalho nos dias de descanso semanal ou feriado; (v) subsídios, compensações e prémios; (vi) descontos efetuados; (vii) montante líquido a receber.

2. Seja qual for a forma de pagamento, este terá de ser feito de forma a estar disponível para o trabalhador até ao último dia útil do mês a que corresponda.

#### **Cláusula 104.ª**

##### **Substituições temporárias de funções ou exercício temporário de funções de coordenação**

Sempre que o trabalhador substitua outro trabalhador de categoria ou retribuição superior, passa a ser remunerado como o substituído, enquanto durar essa situação.

### **CAPÍTULO XIII**

#### **Proteção da Maternidade e da Paternidade**

#### **Cláusula 105.ª**

##### **Proteção da segurança e saúde**

1. As trabalhadoras puérperas, grávidas e lactantes têm direito, nos termos legais, a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar as exposições a riscos para a sua segurança e saúde.

2. As matérias relativas a proteção da maternidade e da paternidade são reguladas, para além do aqui previsto ou no contrato individual de trabalho, pelas disposições do Código do Trabalho e legislação complementar aplicável.

## **Cláusula 106.ª**

### **Maternidade e paternidade**

1. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, que merecem a proteção da sociedade e das respetivas organizações.
2. As Instituições, na organização do trabalho, devem valorizar o princípio da conciliação da vida profissional com a vida familiar.
3. Terminado o período de licença parental inicial, as Instituições poderão, mediante as suas possibilidades, conceder aos trabalhadores e trabalhadoras um subsídio mensal para a guarda dos filhos, até aos 3 anos de idade, em creches, infantários, outras Instituições ou pessoas legalmente autorizadas, correspondendo o mesmo a 25% da mensalidade paga pelo trabalhador ou pela trabalhadora, não podendo, em qualquer caso, exceder um valor correspondente a 10% da retribuição mínima garantida.
4. O trabalhador e/ou a trabalhadora devem apresentar os documentos comprovativos tidos por necessários para a atribuição do subsídio e, bem assim, documento comprovativo de que o outro progenitor não beneficia do mesmo apoio.
5. Para além das disposições específicas neste capítulo, aplicam-se nestas matérias as demais disposições previstas nesta Convenção, bem como as condições mais favoráveis que resultem do Contrato Individual de Trabalho ou previstas em legislação que trate sobre esta temática.

## **Cláusula 107.ª**

### **Licença parental inicial**

1. A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a uma licença parental inicial de 120 dias ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere a Cláusula seguinte.
2. O gozo da licença referida no número anterior pode ser usufruído, em

simultâneo, pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias seguintes ao do nascimento.

3. O gozo da licença parental inicial, exercido em simultâneo por mãe e pai que trabalhem na mesma Instituição, depende de acordo desta quando tenha ao seu serviço menos de 10 trabalhadores.

4. A licença referida no número 1 é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar em exclusivo um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o n.º 2 da Cláusula seguinte.

5. No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

6. Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam as respetivas entidades empregadoras, até 7 dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando, para o efeito, declaração conjunta.

7. Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere a Cláusula seguinte, o progenitor que gozar a licença informa a respetiva entidade empregadora, até 7 dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor, da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

8. Na falta da declaração referida nos números 6 e 7, a licença é gozada pela mãe.

9. Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos números 1, 4 ou 5 desta Cláusula, durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

10. A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação à Instituição, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

11. A licença prevista no número 1 desta Cláusula, com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias, é atribuída à trabalhadora em caso de aborto espontâneo, bem como nas demais situações de interrupção da gravidez.

#### **Cláusula 108.ª**

##### **Períodos de licença parental exclusiva da mãe**

1. A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.
2. É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de 6 semanas de licença a seguir ao parto.
3. A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito a Instituição e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

#### **Cláusula 109.ª**

##### **Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro**

1. O pai ou a mãe têm direito a licença, com a duração prevista nos números 1, 2 ou 4 na Cláusula 107.ª, para a licença parental inicial ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:
  - a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;
  - b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.
2. Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 2 da

Cláusula 108.ª caso se verificarem as condições aí previstas à data dos factos referidos no número anterior.

3. Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

4. Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora, nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do número 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

5. Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa a Instituição, logo que possível, e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

### **Cláusula 110.ª**

#### **Licença parental exclusiva do pai**

1. É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 15 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, 5 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2. Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3. No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem 2 dias por cada gémeo além do primeiro.

4. Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar a Instituição com a antecedência possível, sendo que, no caso do número 2, não deve ser inferior a 5 dias.

## **Cláusula 111.ª**

### **Adoção**

1. Em caso de adoção de menor de 16 anos, o trabalhador candidato a adotante tem direito à licença referida nos números 1 ou 2 da Cláusula 107.ª.
2. No caso de adoções múltiplas, o período de licença referido é acrescido de 30 dias por cada adoção além da primeira.
3. Havendo dois candidatos a adotantes, a licença deve ser gozada nos termos dos números 1 e 2 da Cláusula 107.ª.
4. Em caso de incapacidade ou falecimento do candidato a adotante durante a licença, o cônjuge sobrevivente, que não seja candidato a adotante e com quem o adotado viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a licença correspondente ao período não gozado ou a um mínimo de 14 dias.
5. A licença tem início a partir da confiança judicial ou administrativa, nos termos do regime jurídico da adoção.
6. Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do adotante, este tem direito a licença, pelo período remanescente, desde que a data em que o menor ficou de facto a seu cargo tenha ocorrido antes do termo da licença parental inicial.
7. Em caso de internamento hospitalar do candidato a adotante ou do adotando, o período de licença é suspenso pelo tempo de duração do internamento, devendo aquele comunicar esse facto à Instituição, apresentando declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.
8. Em caso de partilha do gozo da licença, os candidatos a adotantes informam os respetivos empregadores, com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível, fazendo prova

da confiança judicial ou administrativa do adotando e da idade deste, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito declaração conjunta.

9. Caso a licença por adoção não seja partilhada, o candidato a adotante que gozar a licença informa o respetivo empregador, nos prazos referidos no número anterior, da duração da licença e do início do respetivo período.

### **Cláusula 112.ª**

#### **Dispensas para consultas, amamentação ou aleitação**

1. As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessário e justificado, sendo a preparação para o parto equiparada a consulta pré-natal.

2. O pai tem direito a 3 dispensas do trabalho para acompanhar a mãe às consultas pré-natais, sendo essa dispensa ilimitada em caso de gravidez de risco.

3. Durante o primeiro ano de vida da criança, ambos os progenitores têm direito a dispensa para consultas de saúde do menor, pelo número de vezes necessário e devidamente justificado.

4. A mãe que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por 2 períodos distintos de duração máxima de 1 hora, para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação, por cada dia de trabalho, salvo se outro regime for acordado com a Instituição.

5. No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe trabalhadora, ou o pai, tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior, para aleitação, até o filho perfazer 1 ano de idade.

6. Na situação referido no número anterior, a dispensa diária é gozada em período não superior a uma hora e, sendo caso disso, num segundo período distinto ou sucessivo, com a duração remanescente, salvo outro regime acordado com a Instituição.

7. No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa em causa é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo além do primeiro.

8. Se qualquer dos progenitores trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para amamentação ou aleitação é reduzida na proporção do respetivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos.

### **Cláusula 113.ª**

#### **Licença parental complementar e licença para assistência a filho**

1. Para assistência a filho ou adotados até aos 6 anos de idade, o pai e a mãe que não estejam impedidos ou inibidos totalmente de exercer o poder paternal, têm direito a licença parental complementar em qualquer das seguintes modalidades:

a) A licença parental alargada, de 3 meses;

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

c) Períodos intercalados de licença parental alargada 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 3 meses.

2. O pai e a mãe podem gozar qualquer dos direitos referidos no número anterior, de modo consecutivo ou até 3 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 tem direito a licença especial para assistência a filho ou adotado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de 2 anos.



4. No caso de nascimento de um terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior pode ser prorrogável até 3 anos.

5. Nos casos dos números 3 e 4 da presente Cláusula, o trabalhador tem direito à licença se o outro progenitor exercer atividade profissional ou estiver impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

6. Se houver dois titulares, a licença para assistência a filho pode ser gozada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.

7. 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.

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

9. Em alternativa ao disposto no número 1 e mediante acordo escrito com a Instituição, o pai e a mãe podem ter ausências interpoladas ao trabalho, com duração igual aos períodos normais de trabalho de 3 meses.

10. Durante o período de licença parental complementar, em qualquer das modalidades, ou de licença para assistência a filho, o trabalhador não pode exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente, trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

#### **Cláusula 114.ª**

##### **Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica**

1. O pai ou a mãe tem direito a licença por período até 6 meses, prorrogável com limite de 4 anos, para acompanhamento de filho, adotado ou filho de cônjuge que com este resida, que seja portador de deficiência ou doença crónica, necessidade de acompanhamento que será confirmada por atestado médico quando o filho tenha 16 ou mais anos de idade.

2. À licença prevista no número anterior é aplicável, com as necessárias adaptações, inclusivamente quanto ao seu exercício, o estabelecido para a licença especial de assistência a filhos prevista na Cláusula anterior.

#### **Cláusula 115.ª**

##### **Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica**

1. Os progenitores de menor com deficiência ou doença crónica, com idade não superior a 1 ano, têm direito a redução de 5 horas do período normal de trabalho semanal, ou outras condições de trabalho especiais, para assistência ao filho.
2. Não há lugar ao exercício do direito referido no número anterior quando um dos progenitores não exerça atividade profissional e não esteja impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.
3. Se ambos os progenitores forem titulares do direito, a redução do período normal de trabalho pode ser utilizada por qualquer deles, ou por ambos, em períodos sucessivos.
4. A Instituição deve adequar o horário de trabalho resultante da redução do período normal de trabalho, tendo em conta a preferência do trabalhador, sem prejuízo de exigências imperiosas de funcionamento da Instituição.
5. A redução do período normal de trabalho semanal não implica diminuição de direitos consagrados na lei, salvo quanto à retribuição, que só é devida na medida em que a redução, em cada ano, exceda o número de faltas substituíveis por perda de gozo de dias de férias.

#### **Cláusula 116.ª**

##### **Trabalho a tempo parcial e horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares**

1. O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da

idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar a tempo parcial ou a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, aplicando-se o regime previsto no Código do Trabalho.

2. O direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

3. Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial para este efeito corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

4. A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até 2 anos ou, no caso de terceiro filho ou mais ou filho com deficiência ou doença crónica, até 4 anos.

5. O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até 6 horas consecutivas e até 10 horas de trabalho, em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, calculado em termos médios com referência a um período de 4 semanas de trabalho.

6. A prestação de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível cessa no termo do período para que foi concedida ou no da sua prorrogação, retomando o trabalhador a prestação de trabalho nos moldes anteriormente praticados ao início dos respetivos regimes.

7. O trabalhador que opte pelo regime de trabalho previsto na presente Cláusula não pode ser penalizado em matéria de avaliação.

8. É correspondentemente aplicável o disposto no número 10 da Cláusula 113.ª.

### **Cláusula 117.ª**

#### **Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho**

1. A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado.
2. O direito referido aplica-se a qualquer dos progenitores em caso de aleitação, quando a prestação de trabalho nos regimes nele referidos afete a sua regularidade.
3. O trabalho suplementar, conforme resulta do disposto no número 3 da Cláusula 41.ª também não é obrigatório para mulheres grávidas e mães e pais com filhos com idade inferior a 36 meses.

### **Cláusula 118.ª**

#### **Dispensa de trabalho noturno**

1. As trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho noturno:
  - a) Durante um período de 150 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;
  - b) Durante o restante período de gravidez, se for apresentado 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, se for apresentado 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 noturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.
3. A trabalhadora é dispensada do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

4. Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a dispensa da prestação de trabalho noturno deve ser determinada por médico do trabalho sempre que este, no âmbito da vigilância da saúde dos trabalhadores, identificar qualquer risco para a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

#### **Cláusula 119.ª**

##### **Regime das licenças, faltas e dispensas previstas neste Capítulo**

1. As ausências de trabalho previstas neste Capítulo não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas, para todos os efeitos legais, salvo quanto à retribuição, como prestação efetiva de trabalho.
2. Não obstante a regra geral prevista no número anterior, a dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho.
3. A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência ou doença crónica, suspende os direitos, deveres e garantias das partes que dependam da efetiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.
4. O regime de faltas para assistência a filho e a neto encontram-se regulados nas Cláusulas 76.ª e 77.ª desta Convenção.

#### **Cláusula 120.ª**

##### **Proteção no despedimento**

1. O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental, carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades de género.
2. O despedimento por facto imputável a trabalhador em qualquer das referidas situações sem o parecer previsto no número anterior presume-se feito sem justa causa.

3. O parecer referido no número 1 deve ser comunicado à Instituição e à(ao) trabalhador(a) nos 30 dias subseqüentes à receção do processo pela entidade competente, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.

4. É inválido o procedimento de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera e lactante ou trabalhador(a) no gozo de licença parental caso não tenha sido solicitado o parecer referido no número 1, cabendo o ónus da prova deste facto à Instituição.

5. Se o parecer referido no número 1 for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efetuado após decisão judicial que reconheça o motivo justificativo, devendo a ação ser intentada nos 30 dias subseqüentes à notificação do parecer.

6. Se o despedimento de trabalhador(a) for declarado ilícito, a Instituição não se pode opor à reintegração, podendo aquele(a), em alternativa à reintegração, optar pela indemnização especial calculada nos termos legais, sem prejuízo, designadamente, de indemnização por danos não patrimoniais.

## **CAPÍTULO XIV**

### **Trabalho de Menores**

#### **Cláusula 121.ª**

##### **Princípios gerais**

1. As Instituições devem proporcionar ao menor condições de trabalho adequadas à respetiva idade, promovendo a sua formação pessoal e profissional, o seu desenvolvimento físico, psíquico e moral, educacional e formativo, prevenindo quaisquer riscos para a sua segurança e saúde.

2. As Instituições devem assegurar a inscrição do trabalhador menor ao seu serviço no regime geral da segurança social, nos termos da respetiva legislação.

3. As Instituições devem assegurar a formação profissional do menor ao seu serviço, solicitando a colaboração dos organismos competentes sempre que não disponha de meios para o efeito.

4. É, ainda, assegurado ao menor o direito a licença sem retribuição para a frequência de programas de formação profissional que confirmam grau de equivalência escolar, salvo quando a sua utilização for suscetível de causar prejuízo grave à Instituição, e sem prejuízo dos direitos especiais conferidos nesta Convenção ao trabalhador-estudante.

5. O trabalhador menor não pode prestar trabalho suplementar.

6. Os menores não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8 horas nem depois das 18 horas, no caso de frequentarem cursos noturnos oficiais, oficializados ou equiparados, e antes das 7 horas e depois das 20 horas, no caso de os não frequentarem.

7. Em tudo o que não estiver expressamente previsto neste capítulo, na medida em que assegurem direitos ao trabalhador estudante, aplica-se o Código do Trabalho.

#### **Cláusula 122.ª**

##### **Admissão de menores**

Só pode ser admitido a prestar trabalho o menor que, para além de ter completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação e disponha de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho e à execução das tarefas inerentes à categoria profissional para que é contratado.

#### **Cláusula 123.ª**

##### **Garantias de proteção da saúde e educação**

1. As Instituições devem assegurar a inspeção médica dos menores ao seu

serviço com periodicidade mínima de 1 ano, de acordo com as disposições aplicadas, a fim de se verificar se o trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do seu desenvolvimento físico e mental normal.

2. Os resultados da inspeção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico, nas respetivas fichas clínicas ou em caderneta própria.

3. No caso de se verificar ser o trabalho executado pelo menor prejudicial para a sua saúde e desenvolvimento físico e mental normal, a Instituição é obrigada a transferi-lo para outro serviço em que tal não se verifique.

## **CAPÍTULO XV**

### **Trabalhador Estudante e Formação**

#### **Cláusula 124.ª**

##### **Noção de trabalhador-estudante**

1. Considera-se trabalhador-estudante aquele que presta uma atividade sob autoridade e direção de outrem e que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, mestrado, doutoramento em estabelecimento escolar ou curso de formação profissional.

2. A manutenção do estatuto do trabalhador-estudante é condicionada pela obtenção de aproveitamento escolar.

#### **Cláusula 125.ª**

##### **Organização do tempo de trabalho dos trabalhadores-estudantes**

1. O trabalhador-estudante deve beneficiar de horários de trabalho específicos, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respetivos estabelecimentos de ensino.

2. Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante beneficia de dispensa de trabalho para



a frequência de aulas, até 6 horas semanais, se assim o exigir o respetivo horário escolar, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, contando como trabalho efetivo prestado.

3. A opção entre os regimes previstos nos números anteriores será objeto de acordo entre a Instituição, o trabalhador e, existindo, as suas estruturas representativas, por forma a conciliar os direitos dos trabalhadores-estudantes com o normal funcionamento das Instituições.

4. O período normal de trabalho de um trabalhador-estudante não pode ser superior ao que resulta do limite máximo do seu horário de trabalho normal, no qual se inclui o trabalho suplementar, exceto se for prestado por casos de força maior.

5. O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos nos números anteriores, desde que o ajustamento dos períodos de trabalho não seja totalmente incompatível com o funcionamento daquele regime.

6. No caso de impossibilidade de aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência de ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participar nas aulas que se proponha frequentar.

7. A Instituição pode, nos 15 dias seguintes à utilização da dispensa de trabalho, exigir a prova da frequência de aulas, sempre que o estabelecimento de ensino proceder ao controlo da frequência.

### **Cláusula 126.ª**

#### **Prestação de provas de avaliação**

1. O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de provas de avaliação, nos seguintes termos:

a) Até 2 dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova, e outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantas as provas de avaliação a efetuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não poderão exceder um máximo de 4 por disciplina.

2. As Instituições podem exigir, a todo o tempo, prova da necessidade das referidas deslocações e do horário das provas de avaliação de conhecimentos.

3. Para efeitos da aplicação dos números anteriores, consideram-se provas de avaliação todas as provas escritas e orais, incluindo exames, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes as substituam.

#### **Cláusula 127.ª**

##### **Férias e licenças**

1. O trabalhador-estudante tem direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se tal for incompatível com as exigências imperiosas do funcionamento da Instituição.

2. O trabalhador-estudante tem direito, em cada ano civil, a beneficiar de licença sem retribuição de duração de 10 dias seguidos ou interpolados.

#### **Cláusula 128.ª**

##### **Efeitos profissionais da valorização escolar**

1. Ao trabalhador-estudante devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequada à valorização obtida por efeito de cursos ou conhecimentos adquiridos, não sendo, todavia, obrigatória a

reclassificação profissional por simples obtenção desses cursos ou conhecimentos.

2. Têm direito, em igualdade de condições, ao preenchimento de cargos para os quais se achem habilitados, por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos, todos os trabalhadores que os tenham obtido na qualidade de trabalhador estudante.

### **Cláusula 129.ª**

#### **Excesso de candidatos à frequência de cursos**

Sempre que o número de pretensões formuladas por trabalhadores-estudantes no sentido de lhes ser aplicado o regime especial de organização de tempo de trabalho se revelar, manifesta e comprovadamente, comprometedora do funcionamento normal da Instituição, fixar-se-á, por acordo entre esta, os interessados e, caso existam, as estruturas representativas dos trabalhadores, o número e as condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas.

### **Cláusula 130.ª**

#### **Formação profissional**

1. A Instituição deve proporcionar ao trabalhador ações de formação profissional adequadas às suas funções que desempenha e qualificação, num mínimo de 40 horas anuais ou outro mínimo legal resultante do Código do Trabalho.

2. O trabalhador tem a obrigação de participar de modo ativo, responsável e diligente nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível, devendo, neste caso, obrigatória e expressamente, solicitar a sua dispensa.

3. As ações de formação devem ocorrer durante o período normal de trabalho, sempre que possível, contando a respetiva frequência para todos os efeitos como tempo efetivo de serviço.

4. Caso seja possível a substituição adequada, o trabalhador tem direito a dispensa de trabalho sem perda de retribuição para a frequência de ações de formação de curta duração com vista à sua valorização profissional.

5. As Instituições obrigam-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento das ações de formação profissional por si promovidas.

### **Cláusula 131.ª**

#### **Objetivos da formação profissional**

São objetivos da formação profissional, designadamente:

- a) Promover a formação contínua dos trabalhadores, enquanto instrumento para a valorização e atualização profissional e para a melhoria da qualidade dos serviços prestados pelas Instituições;
- b) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular daqueles cuja incapacidade foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;
- c) Promover a integração socioprofissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de ações de formação profissional especial;
- d) Garantir o direito individual à formação, criando condições para que o mesmo possa ser exercido independentemente da condição laboral do trabalhador.

### **Cláusula 132.ª**

#### **Formação contínua**

1. No âmbito da formação contínua, as Instituições devem:

- a) Elaborar planos anuais ou plurianuais de formação;
- b) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores de modo a estimular a sua participação na formação.

2. A formação contínua deve abranger, em cada ano, pelo menos, 10 % dos trabalhadores com contrato sem termo de cada Instituições.

3. As horas de formação certificada que não forem organizadas sob a responsabilidade da Instituição, por motivo que lhe seja imputável, são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de 3 anos, no máximo.

4. O trabalhador pode utilizar o crédito acumulado a que se refere o número anterior para frequentar, por sua iniciativa, ações de formação certificada que tenham correspondência com a atividade prestada, mediante comunicação à Instituição com a antecedência mínima de 10 dias.

5. Sempre que o trabalhador adquira nova qualificação profissional ou grau académico, por aprovação em curso de formação profissional ou escolar, com interesse para a Instituição, tem preferência no preenchimento de vagas que correspondam à formação ou educação adquirida.

### **Cláusula 133.ª**

#### **Formação de reconversão**

1. A Instituição promoverá ações de formação profissional de requalificação e de reconversão pelas seguintes razões:

a) Condições de saúde do trabalhador que imponham incapacidades ou limitações no exercício das respetivas funções;

b) Necessidades de reorganização de serviços ou por modificações tecnológicas e sempre que se demonstre a inviabilidade de manutenção de certas categorias profissionais.

2. Tais ações destinam-se, sendo tal possível, a preparar os trabalhadores para o exercício de uma nova atividade.

### **Cláusula 134.ª**

#### **Formação nos contratos de trabalho para jovens com menos de 25 anos**

1. Sempre que admitam trabalhadores com menos de 25 anos e sem a

escolaridade mínima obrigatória, as Instituições, por si ou com o apoio de entidades públicas ou privadas, devidamente certificadas, devem promover ações de formação profissional ou educacional que garantam a aquisição daquela escolaridade.

2. O horário de trabalho, para efeitos do número anterior, pode ser reduzido até, no máximo, 5 horas semanais.

## **CAPÍTULO XVI**

### **Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho**

#### **Cláusula 135.ª**

##### **Princípios gerais**

1. O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde, asseguradas pela Instituição.

2. A Instituição é obrigada a organizar as atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

#### **Cláusula 136.ª**

##### **Obrigações das Instituições**

1. As Instituições são obrigadas a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, devendo aplicar e fazer aplicar as medidas necessárias e adequadas, tendo em conta os princípios e regras legalmente consignados.

2. A execução das medidas, por parte das Instituições, destinadas a assegurar a segurança, higiene e saúde no trabalho assentam nos seguintes princípios:

- a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
- b) Eliminação dos fatores de risco e de acidentes;

c) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes, caso existam;

d) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

3. As medidas a executar pelas Instituições devem ter em conta os seguintes princípios de prevenção:

a) Proceder, na conceção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, de forma a garantir um nível eficaz de proteção dos trabalhadores;

b) Integrar no conjunto das atividades da Instituição a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adoção de convenientes medidas de prevenção;

c) Planificar a prevenção na Instituição num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes ao trabalho;

d) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores como também terceiros suscetíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações quer no exterior;

e) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;

f) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;

g) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adotadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;

h) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas, e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;

i) Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excecionais e desde que assegurada a proteção adequada;

j) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;

k) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

l) Ter em consideração se os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que os incumbir.

4. Na aplicação das medidas de prevenção, as Instituições devem mobilizar os meios necessários, nomeadamente, nos domínios da prevenção técnica, da formação e da informação, e os serviços adequados, internos ou externos, bem como o equipamento de proteção que se torne necessário utilizar, tendo em conta, em qualquer caso, a evolução da técnica.

5. O trabalhador deve receber uma formação adequada no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho e o exercício de atividades de risco elevado.

6. Aos trabalhadores e seus representantes designados para se ocuparem de todas ou algumas das atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, deve ser assegurada, pela Instituição, a formação permanente para o exercício das respetivas funções.

7. A formação dos trabalhadores da Instituição sobre segurança, higiene e saúde no trabalho deve ser assegurada de modo que não possa resultar prejuízo para os mesmos.



## Cláusula 137.ª

### Obrigações do trabalhador

1. O trabalhador tem obrigação de:

a) Zelar pela segurança e saúde próprias, designadamente sujeitando-se à realização dos exames médicos promovidos pela Instituição;

b) Zelar pela segurança e saúde das pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões;

c) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e nesta Convenção, bem como as instruções determinadas com esse fim pela Instituição;

d) Utilizar corretamente, e segundo as instruções transmitidas pela Instituição, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

e) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

f) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

g) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2. As medidas e atividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respetivas obrigações.

#### **Cláusula 138.ª**

##### **Proibição de prestação de trabalho**

1. Não é permitida a realização de qualquer trabalho sob o efeito do álcool, estupefacientes ou outras substâncias psicotrópicas, bem como de qualquer outra substância que diminua as capacidades de trabalho, designadamente pela toma de medicação.

2. O trabalhador que se encontre diminuído nas suas capacidades de trabalho, nos termos do número anterior, tem a obrigação de informar de imediato a Instituição, sob pena de poder ser alvo de processo disciplinar.

3. As Instituições podem, sempre que suspeitem que o trabalhador se encontre diminuído das suas capacidades de trabalho, impedir a sua prestação de trabalho, só regressando ao trabalho quando esteja em plena posse das suas capacidades de trabalho, contando o tempo de não prestação de trabalho como falta injustificada.

4. Na situação prevista no número anterior, o trabalhador pode, no prazo máximo de 24 horas, apresentar justificação adequada que ateste que se encontrava em pleno gozo das suas capacidades de trabalho, devendo, nesse caso e caso a Instituição considere a justificação válida, e tempo em causa ser considerado como prestação efetiva de trabalho.

#### **Cláusula 139.ª**

##### **Prevenção e controlo da alcoolemia**

1. Considera-se estar sob o efeito do álcool o trabalhador que, submetido a exame de pesquisa de álcool no ar expirado, apresente uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,2 gramas de álcool por litro de sangue.

2. O controlo de alcoolemia será efetuado, de acordo com o procedimento previsto em sede de Regulamento Interno, com carácter aleatório entre os trabalhadores que apresentem serviço na Instituição, bem como àqueles que indiquem estado de embriaguez, devendo para o efeito utilizar-se material apropriado e certificado.

3. O exame de pesquisa de álcool no ar expirado será efetuado pelo superior hierárquico ou por trabalhador com competência delegada para o efeito, sendo sempre possível ao trabalhador requerer a assistência de uma testemunha, dispondo de 15 minutos para o efeito, não podendo, contudo, deixar de se efetuar o teste caso não seja viável a apresentação da testemunha.

4. Assiste sempre ao trabalhador submetido ao teste o direito à contraprova, realizando-se, neste caso, um segundo exame nos 10 minutos imediatamente subsequentes ao primeiro.

5. A realização do teste de alcoolemia é obrigatória para todos os trabalhadores, presumindo-se, em caso de recusa, que o trabalhador apresenta uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,2 g/l.

6. O trabalhador que apresente taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,2 g/l ficará sujeito ao poder disciplinar, sendo a sanção a aplicar graduada de acordo com a perigosidade e a reincidência do ato.

7. Caso seja apurada ou presumida taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,2 g/l, o trabalhador será imediatamente impedido, pelo superior hierárquico, de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a consequente perda da remuneração referente a tal período.

8. Em caso de teste positivo, será elaborada uma comunicação escrita, sendo entregue cópia ao trabalhador.

## **Cláusula 140.ª**

### **Comissões de segurança, higiene e saúde**

1. Podem ser criadas comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho, de composição paritária, com vista a planificar e propor a adoção de medidas tendentes a otimizar o nível da prestação de serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como avaliar o impacto da respetiva aplicação.
2. Os representantes dos trabalhadores com lugar nas comissões referidas no número anterior devem ser eleitos pelos mesmos, por voto direto e secreto, segundo o princípio da representatividade e da proporcionalidade.
3. Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:
  - a) Instituições com menos de 61 trabalhadores — 1 representante;
  - b) Instituições com 61 a 150 trabalhadores — 2 representantes;
  - c) Instituições com 151 a 300 trabalhadores — 3 representantes;
  - d) Instituições com 301 a 500 trabalhadores — 4 representantes;
  - e) Instituições com mais de 500 trabalhadores — 6 representantes.
4. O mandato dos representantes dos trabalhadores é de 3 anos.
5. Os representantes dos trabalhadores dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de 5 horas por mês.

## **Cláusula 141.ª**

### **Atividades das comissões de higiene e segurança no trabalho**

As comissões de higiene e segurança terão, nomeadamente, as seguintes funções:

- a) Efetuar inspeções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interessa à higiene e segurança no trabalho;
- b) Verificar o cumprimento das disposições legais, Cláusulas desta Convenção, regulamentos internos e instruções referentes à higiene no trabalho;

- c) Solicitar e apreciar as sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;
- d) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores, com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;
- e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instrução e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- f) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos ou outros escritos de carácter oficial ou emanados das direções da Instituição sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem diretamente;
- g) Colaborar com os serviços médicos e sociais da Instituição e com os serviços de primeiros socorros;
- h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;
- i) Apresentar recomendações às direções da Instituição destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança;
- j) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais.

#### **Cláusula 142.ª**

##### **Funcionamento das comissões de higiene e segurança no trabalho**

1. As comissões de higiene e segurança reunirão ordinariamente trimestralmente, devendo elaborar ata circunstanciada de cada reunião.

2. O presidente poderá convocar reuniões extraordinárias sempre que as repute necessárias ao bom funcionamento da comissão.

## **CAPÍTULO XVII**

### **Segurança Social**

#### **Cláusula 143.ª**

##### **Princípios gerais**

As Instituições e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para as Instituições de Segurança Social que os abrangam, nos termos dos respetivos estatutos e demais legislação aplicável.

#### **Cláusula 144.ª**

##### **Incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual**

No caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional, contraída ao serviço da Instituição, esta apoiará e fará todas as diligências que tiver por oportunas no âmbito do processo de reconversão dos trabalhadores para funções compatíveis com as diminuições verificadas.

#### **Cláusula 145.ª**

##### **Complemento de pensão por acidente ou doença profissional**

1. A retribuição da nova atividade profissional em função do processo de reconversão, não poderá ser inferior à auferida à data da baixa, deduzindo, se for caso disso, a pensão ou indemnização ou outras compensações pagas pelo seguro por incapacidade parcial ou por outras Instituições Sociais, tendo, ainda, o trabalhador direito às promoções e outras regalias que lhe seriam devidas caso não se tivesse verificado o acidente.

2. No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas na Cláusula anterior, as Instituições pagarão, até ao limite máximo de 120 dias, um subsídio igual à diferença entre a remuneração

líquida auferida à data da baixa e a indemnização ou pensão legal a que o trabalhador tenha direito.

#### **Cláusula 146.º**

##### **Complemento de subsídio de doença**

Em caso de doença devidamente comprovada, as Instituições poderão pagar aos seus trabalhadores a diferença entre a retribuição líquida auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela Segurança Social, até ao limite máximo de 90 dias por ano, devendo o trabalhador reembolsar a Instituição no quantitativo do subsídio da Segurança Social, quando o receber.

### **CAPÍTULO XVIII**

#### **Comissão Paritária**

#### **Cláusula 147.ª**

##### **Atribuições**

É criada uma Comissão com competência para interpretar as disposições da presente Convenção e integrar as suas lacunas, bem como para as demais competências que lhe forem atribuídas pela presente Convenção.

#### **Cláusula 148.ª**

##### **Constituição**

1. A Comissão será composta por 2 representantes de cada uma das partes outorgantes da presente Convenção, que os designará.
2. Cada parte designará, ainda, 1 elemento suplente para desempenho de funções em caso de ausência do representante efetivo.
3. Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação desta Convenção, os nomes respetivos dos representantes efetivos e suplentes, considerando-se a Comissão Paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros.

4. A Comissão Paritária funcionará enquanto estiver em vigor a presente Convenção, podendo os seus membros ser substituídos pelas partes que os nomearam, em qualquer altura, mediante comunicação por escrito à outra parte, tendo que ser também esta alteração publicada no Boletim do Trabalho e Emprego.

#### **Cláusula 149.ª**

##### **Normas de funcionamento**

1. A Comissão Paritária funcionará em local a determinar pelas partes, sendo que, não havendo acordo, a mesma funcionará no local determinado pela parte que convocar a reunião.
2. A Comissão Paritária reúne a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória a enviar com a antecedência mínima de 15 dias de que conste o dia, hora e agenda de trabalhos, bem como a sugestão do local, cabendo o secretariado à parte que convocar a reunião.
3. No final da reunião, será lavrada e assinada a respetiva ata, sendo remetida aos organismos outorgantes cópias da mesma.
4. As partes podem fazer-se assessorar nas reuniões da Comissão.

#### **Cláusula 150.ª**

##### **Competências**

1. Compete à Comissão Paritária:
  - a) Interpretar e integrar o disposto nesta Convenção;
  - b) Criar e eliminar profissões e categorias profissionais, bem como proceder à definição de funções inerentes às novas profissões, ao seu enquadramento nos níveis de qualificação e determinar a respetiva integração num dos níveis de remuneração.
2. Quando proceder à extinção de uma profissão ou categoria profissional, a Comissão deverá determinar a reclassificação dos trabalhadores noutra profissão ou categoria profissional.



## **Cláusula 151.ª**

### **Deliberações**

1. A Comissão Paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, 1 representante de cada uma das partes outorgantes da presente Convenção.
2. As deliberações da Comissão são tomadas por unanimidade e passam a fazer parte integrante da presente Convenção, logo que publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego.

## **CAPÍTULO XIX**

### **Comissão de Trabalhadores e Exercício da Atividade Sindical**

## **Cláusula 152.ª**

### **Princípio geral**

Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver a atividade sindical no interior da Instituição, nomeadamente, através dos delegados sindicais, comissões de trabalhadores e comissões intersindicais, comissões sindicais e membros da direção sindical.

## **Cláusula 153.ª**

### **Reuniões de trabalhadores nas Instituições**

1. Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de 50 trabalhadores ou um terço dos trabalhadores da respetiva Instituição, ou da comissão sindical ou intersindical.
2. Estas reuniões não podem prejudicar o normal funcionamento da Instituição, no caso de trabalho por turnos e de trabalho suplementar.
3. Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à Instituição e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de 5 dias, a data e hora em que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar no local disponibilizado pela Instituição para o efeito as respetivas convocatórias.

4. A Instituição obriga-se a, mediante as suas possibilidades logísticas, garantir a cedência do local apropriado no interior da Instituição para a realização das reuniões.

5. Podem participar nas reuniões, para além dos trabalhadores, dirigentes sindicais das organizações sindicais representativas dos trabalhadores, desde que o comuniquem por escrito à Instituição com 48 horas de antecedência.

#### **Cláusula 154.ª**

##### **Comissões de trabalhadores**

1. Os trabalhadores têm direito de criar, em cada Instituição, uma comissão de trabalhadores para defesa dos seus interesses e exercício dos direitos previstos na Constituição, na Lei e nesta Convenção.

2. Qualquer trabalhador, independentemente da idade ou função, tem o direito de participar na constituição das estruturas previstas no número anterior e na aprovação dos respetivos estatutos, bem como o direito de eleger e ser eleito.

3. No demais, aplica-se o regime previsto na Lei sobre esta matéria.

#### **Cláusula 155.ª**

##### **Direito de afixação e informação sindical**

Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da Instituição, em local apropriado para o efeito, textos convocatórios, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses dos trabalhadores.

#### **Cláusula 156.ª**

##### **Crédito de horas para exercício de funções sindicais**

1. Cada trabalhador, enquanto delegado ou diretor sindical, dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas que não pode ser

inferior a 4 horas mensais ou, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical, 8 horas mensais, que conta como tempo de serviço efetivo, para todos os efeitos.

2. As ausências a que se refere o número anterior são comunicadas, por escrito, com 5 dias de antecedência, com referência às datas e ao número de horas de que os trabalhadores necessitam para o exercício das suas funções.

#### **Cláusula 157.ª**

##### **Comunicação da eleição ou cessação de funções dos dirigentes e delegados sindicais**

1. Os sindicatos comunicarão à Instituição a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e de comissões intersindicais de delegados, em carta registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais, no máximo em 48 horas após a sua eleição ou nomeação.

2. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

#### **Cláusula 158.ª**

##### **Créditos de horas e faltas dos dirigentes sindicais**

1. As faltas dadas pelos membros da direção das associações sindicais para o desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, menos o da retribuição, como tempo de serviço efetivo.

2. Quando as faltas determinadas pelo exercício de atividade sindical se prolongarem efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

3. Para o exercício das suas funções, cada membro da direção beneficia de um crédito de 4 dias por mês, mantendo o direito à retribuição.

4. A direção interessada deverá comunicar, por escrito, com 5 dias de antecedência, as datas e o número de dias de que os referidos dirigentes necessitem para o exercício das suas funções.

5. O número máximo de membros da direção da associação sindical que beneficiam do crédito de horas, em cada Instituição, é determinado da seguinte forma:

- a) Instituição com menos de 50 trabalhadores sindicalizados  
- 1 membro;
- b) Instituição com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados  
- 2 membros;
- c) Instituição com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados  
- 3 membros;
- d) Instituição com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados  
- 4 membros;
- e) Instituição com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados  
- 5 membros.

6. A direção da associação sindical deve comunicar à Instituição, até 15 de janeiro de cada ano civil e nos 15 dias posteriores a qualquer alteração da composição da direção, a identificação dos membros que beneficiam do crédito de horas.

## **CAPÍTULO XX**

### **Disposições Transitórias e Finais**

#### **Cláusula 159.ª**

##### **Normas imperativas de tratamento mais favorável para o trabalhador**

1. Todas as normas aqui regulamentadas e que digam respeito às

matérias que se seguem terão sempre que ser interpretadas no sentido daquelas que dispõem em sentido mais favorável ao trabalhador:

- a) Direitos de personalidade, igualdade e não discriminação;
- b) Proteção na parentalidade;
- c) Trabalho de menores;
- d) Trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica;
- e) Trabalhador-estudante;
- f) Dever de informação da Instituição empregadora;
- g) Limites à duração dos períodos normais de trabalho diário e semanal;
- h) Duração mínima dos períodos de repouso, incluindo a duração mínima do período anual de férias;
- i) Duração máxima do trabalho dos trabalhadores noturnos;
- j) Forma de cumprimento e garantias da retribuição;
- k) Capítulo sobre prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais e legislação que o regulamenta;
- l) Direitos dos representantes eleitos dos trabalhadores.

2. Passando a lei a prever regimes mais favoráveis do que os aqui previstos, passará, de imediato, a aplicar-se o regime aí previsto aos trabalhadores abrangidos por esta Convenção.

### **Cláusula 160.ª**

#### **Remissão**

A todas as matérias não reguladas na presente Convenção são aplicáveis as normas legais em vigor a cada momento.

## **Cláusula 161.ª**

### **Direitos adquiridos**

1. A presente Convenção entra em vigor, na sua globalidade, no dia a seguir ao dia da sua publicação em Boletim do Trabalho e Emprego.

2. A presente Convenção estabelece um regime globalmente mais favorável para os trabalhadores e da sua aplicação não poderá resultar a diminuição das retribuições auferidas à data da sua entrada em vigor e outras regalias com carácter regular que estejam a ser praticadas.

3. As Instituições que à data da entrada em vigor desta Convenção tenham ao seu serviço trabalhadores com designação de categorias profissionais diferentes das mencionadas no Anexo I, terão de os reclassificar numa das categorias aí previstas, atendendo para tanto às funções que efetivamente desempenham.

4. Não obstante o previsto no número anterior, os trabalhadores que, à data de entrada em vigor da presente Convenção, sejam remunerados em montantes superiores aos constantes do Anexo III, permanecem nessa situação, acabando-se com os níveis relativos às categorias profissionais da Tabela A, quando existentes.

5. Os trabalhadores que, à data da entrada em vigor da presente Convenção, beneficiem de diuturnidades mantêm o direito às mesmas, não sendo devidas ao trabalhador, em qualquer caso, mais do que cinco diuturnidades.

6. Os trabalhadores que, à data da entrada em vigor da presente Convenção, beneficiem de período normal de trabalho inferior ao estabelecido na presente Convenção podem, por mútuo acordo, passar a praticar um horário de trabalho com um período normal de trabalho até 40 horas semanais, devendo ser compensados em montante proporcional pela carga horária acrescida.

## **Cláusula 162.ª**

### **Educadores de Infância**

1. A progressão na carreira dos educadores de infância com habilitação profissional e licenciatura que se não encontrem no exercício efetivo de funções docentes tem por limite máximo o nível 6 da tabela B do Anexo III.

2. Os montantes retributivos constantes da Tabela B do Anexo III, são aplicáveis aos Educadores de Infância, enquanto se mantiverem no exercício efetivo de funções docentes, devendo aplicar-se o disposto no anterior número 1, quando cessarem funções dessa natureza.

# ANEXOS

## MAPA DE ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

(a que se refere o n.º 1 da cláusula 1.ª deste Contrato Coletivo de Trabalho)

<b>NOME COMPLETO SINDICATO</b>	<b>SIGLA</b>	<b>MORADA DA SEDE</b>
<b>FEDERAÇÃO NACIONAL DA EDUCAÇÃO</b>	FNE	Escadinhas da Praia, 3 – 2º Esqº 1200-769 Lisboa
Sindicatos filiados da FNE:		
Sindicato dos Professores da Zona Norte	SPZN	Rua de Costa Cabral, 1035 4249-005 Porto
Sindicato dos Professores da Zona Centro	SPZC	Rua Antero de Quental, 99 3001-501 Coimbra
Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa e Vale do Tejo	SDPGL	Escadinhas da Praia, 3 – 2º Dtº 1200-769 Lisboa
Sindicato Democrático dos Professores do Sul	SDPSul	Rua Lídia Cutileiro, 23 – 1º e 2º Dtº - Villas da Cartuxa 7002-502 Évora
Sindicato Democrático dos Professores dos Açores	SDPA	Rua Arcanjo Lar, nº 7 – R/C Poente 9500-162 Ponta Delgada
Sindicato Democrático dos Professores da Madeira	SDPM	Rua Brasil nº 72 Bairro da Nazaré 9000-134 Funchal
Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Norte	STAAE-ZN	Rua da Constituição, 814-5º Sala 28 4200-195 Porto
Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Centro	STAAE-ZC	Rua Combatentes da Grande Guerra, 53 - Cave Escritório 3 3030-181 Coimbra
Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação Sul e Regiões Autónomas	STAAE-Sul e RA	Rua Pinheiro Chagas, 17 - 4º Dtº 1050-174 Lisboa
<b>Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação</b>	SINAPE	Av. Elias Garcia, nº 76 - 5º A 1050-100 Lisboa



<b>NOME COMPLETO SINDICATO</b>	<b>SIGLA</b>	<b>MORADA DA SEDE</b>
Sindicatos filiados da FNE: <i>(continuação)</i>		
<b>Sindicato Nacional e Democrático dos Professores</b>	SINDEP	Avenida Almirante Reis, 75, piso menos 1 dto. 1150-012 Lisboa
<b>Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes</b>	SITRA	Largo do Corpo Santo, 6 – 4º andar 1200-129 Lisboa
<b>Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica</b>	SINDITE	Rua Damião de Góis, nº 93 - S/LJ – sala 1 4050-225 Porto
<b>Sindicato Nacional dos Assistentes Sociais</b>	SNAS	Rua Cavaleiro de Oliveira, 30 – B 1170-088 Lisboa
<b>Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo</b>	SITese	Av. Marquês de Tomar, 44 – 5º 1069-190 Lisboa
<b>Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos</b>	SINTAP	Rua Damasceno Monteiro, 114 1170-113 Lisboa
<b>Sindicato dos Enfermeiros</b>	SE	Rua D. João IV, nº 199 4000-301 Porto

# ANEXO I

TABELA A

## FUNÇÕES DE GESTÃO, COORDENAÇÃO, DIREÇÃO E CHEFIA

Área	Categoria profissional	Descrição	Nível remuneratório Anexo III
<b>Gestão</b>	Diretor / Administrador Delegado	<p>De acordo com as ordens que lhe são fornecidas pela Administração/Direção, colabora na definição e gestão da política da Instituição e das respetivas estratégias. Neste contexto, dirige e orienta a organização das atividades, serviços, equipamentos e outras estruturas e, nesta medida, é o responsável pelas mesmas e pelos seus resultados.</p> <p>De acordo com os poderes conferidos, orienta a gestão económico-financeira e os recursos humanos, planeando a utilização mais conveniente da mão-de-obra, dos equipamentos, materiais, instalações e capitais; define e aplica as instruções e ordens dos serviços, em colaboração com outros diretores/colaboradores que lhe estão subordinados; aprecia as atividades e os resultados da Instituição e apresenta-os ao Conselho de Administração/Direção; coordena e superintende os outros trabalhadores. Implementa o controlo de procedimentos administrativos, efetua verificações contabilísticas e inspeções. Pode representar a Administração/Direção em atos externos, quando solicitado para o efeito, incluindo os de natureza jurídica, atos estes delegados na qualidade.</p>	A
<b>Coordenação</b>	Coordenador Geral	<p>Exerce funções de coordenação dos serviços, equipamentos e outras respostas sociais, de acordo com os poderes que lhe são conferidos pela Administração/Direção da Instituição e outros que lhe sejam delegados pelo Diretor/Administrador Delegado. Coordena os recursos humanos dos serviços, equipamentos e respostas sociais da Instituição. Dá conhecimento à Direção/Administração ou Administrador/Diretor Delegado dos assuntos que lhe são colocados pelas direções de serviço e direções técnicas da Instituição.</p>	B

Área	Categoria profissional	Descrição	Nível remuneratório Anexo III
<p><b>Coordenação</b> <i>(continuação)</i></p>	<p>Coordenador Geral <i>(continuação)</i></p>	<p>Gere a informação dos serviços, equipamentos e outras respostas sociais da Instituição, selecionando-a e preparando-a para a decisão da Administração/Direção e providencia pelo seu cumprimento; propõe o texto de ordens de serviço, avisos e instruções que entenda publicar; apresenta as carências que deteta e sugere hipóteses de solução; acompanha os processos das obras de construção e restauro, de acordo com as normas vigentes. Na área do pessoal, em colaboração com as direções técnicas e de serviços, analisa as propostas de contratação de pessoal, entrevista candidatos e apresenta a seleção final para a admissão; coordena e organiza os processos de avaliação de desempenho dos trabalhadores; colabora no estudo de aumentos salariais, controla o registo de assiduidade e coordena as informações de serviço que regularmente são apresentadas pelo pessoal; controla o processamento das remunerações. Na área de aprovisionamento, organiza o aprovisionamento de acordo com as necessidades da Instituição, em geral, e dos serviços, equipamentos e respostas sociais, em particular, e quando entender conveniente, ouve a direção técnica e a direção de serviço para melhor identificação das respetivas necessidades. Na área de transportes, superintende na orientação do serviço de transportes e utilização dos meios de transporte, bem como sobre a manutenção dos mesmos, tendo em consideração as regras estabelecidas e ou a estabelecer; articula com a direção técnica e de serviço a elaboração de mapa-tipo de utilização dos transportes (horário normal), com os critérios de utilização e de carácter excepcional; dentro das orientações que se vierem a estabelecer, instrui o trabalhador encarregado deste setor.</p>	<p>B</p>

Área	Categoria profissional	Descrição	Nível remuneratório Anexo III
<b>Técnico Coordenador das áreas de Diagnóstico e Terapêutica</b>		<p>Compete-lhe, nomeadamente, proceder ao planeamento, controlo e avaliação periódica do exercício e atividades dos técnicos superiores das áreas de diagnóstico e terapêutica da respetiva equipa; contribuir para a definição dos objetivos da equipa que coordena, em conjunto com a mesma e em articulação com os objetivos da instituição; assegurar a coordenação técnica da equipa, de acordo com os objetivos definidos, assegurando a aplicação de padrões de qualidade nos cuidados de saúde prestados; coordenar, promover ou apoiar a concretização de projetos de desenvolvimento técnico-científico, institucional, de qualidade, inovação e sustentabilidade; elaborar os horários e os planos de trabalho e de férias dos membros da equipa que coordena bem como proceder à distribuição do respetivo trabalho; reportar, superiormente, carências ao nível do funcionamento da equipa, propondo as medidas adequadas à respetiva resolução; participar em processos de acreditação e controlo de qualidade; assegurar a avaliação, o planeamento e o controlo dos recursos materiais necessários ao exercício de funções da equipa; elaborar o relatório de atividades do ano anterior, bem como o plano de atividades para o ano seguinte, da respetiva equipa.</p>	B
<b>Direção de Serviços</b>	Diretor de serviços	<p>Planeia, dirige e coordena, numa Instituição, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades de um serviço ou equipamento social da Instituição, colaborando na política desenvolvida pelo serviço/equipamento. Elabora um plano de atividades de acordo com os objetivos definidos superiormente e os específicos dos serviços, os recursos disponíveis e as necessidades dos trabalhadores; contacta com organismos públicos e privados, com objetivos similares e/ou complementares para definir formas de colaboração, tendo em conta os recursos sociais disponíveis; avalia os recursos e elabora o plano financeiro para o desenvolvimento das atividades; coordena e controla a execução das atividades para garantir o cumprimento dos objetivos a que o serviço se propõe.</p>	C

Área	Categoria profissional	Descrição	Nível remuneratório Anexo III
<b>Direção de Serviços</b> <i>(continuação)</i>	Diretor de serviços <i>(continuação)</i>	Supervisiona o recrutamento e a formação dos recursos humanos; elabora relatórios sobre as atividades desenvolvidas. Planeia a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orienta, dirige e fiscaliza a atividade da Instituição segundo os planos estabelecidos, a política adotada e as normas e regulamentos prescritos; cria e mantém uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a Instituição de maneira eficaz; colabora na fixação da política financeira e exerce a verificação dos custos. Está dependente hierarquicamente do Coordenador Geral e/ou do Diretor/Administrador Delegado.	C
	Diretor de Serviços Clínicos	Planeia, dirige e coordena, numa Instituição, as atividades de um serviço ou equipamento de saúde da Instituição, colaborando na política desenvolvida pelo serviço/equipamento. É a pessoa responsável pelo funcionamento do "estabelecimento de saúde" em que exercem em simultâneo vários profissionais de saúde e outros. Compete-lhe: assumir responsabilidade deontológica; coordenar a atividade de assistência prestada aos utentes da clínica; ter conhecimento dos planos de tratamento; aprovar a admissão de pessoal técnico da área médica e não médica, a título permanente ou temporário; pronunciar-se sobre a criação de serviços ou a abolição dos mesmos; fomentar a cooperação entre médicos e técnicos; garantir a qualificação técnico profissional adequada para o desempenho das funções técnicas necessárias; dirigir a organização do ficheiro clínico; elaborar relatórios sobre o rendimento e eficiência dos serviços (se aplicável); atualizar e manter atualizado o ficheiro confidencial de todo o pessoal que exerce atividade na clínica; aprovar e propor a elaboração de protocolos com outras entidades similares, sempre que tal se justifique, como meio auxiliar de apoio ao diagnóstico ou ao tratamento do doente. Elabora o plano de atividades de acordo com os objetivos definidos superiormente e os específicos dos serviços, os recursos disponíveis e as necessidades dos trabalhadores;	C

Área	Categoria profissional	Descrição	Nível remuneratório Anexo III
<b>Direção de Serviços</b>  <i>(continuação)</i>	Diretor de Serviços Clínicos  <i>(continuação)</i>	<p>contacta com organismos públicos e privados, com objetivos similares e/ou complementares, para definir formas de colaboração, tendo em conta os recursos sociais disponíveis; avalia os recursos e elabora o plano financeiro para o desenvolvimento das atividades; coordena e controla a execução das atividades para garantir o cumprimento dos objetivos a que o serviço se propõe.</p> <p>Supervisiona o recrutamento e a formação dos recursos humanos; elabora relatórios sobre as atividades desenvolvidas; planeia a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orienta, dirige e fiscaliza a atividade da Instituição segundo os planos estabelecidos, a política adotada e as normas e regulamentos prescritos; cria e mantém uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a Instituição de maneira eficaz; colabora na fixação da política financeira e exerce a verificação dos custos.</p> <p>Poderá estar dependente hierarquicamente do Coordenador Geral e do Diretor/Administrador Delegado.</p>	C
	Enfermeiro Diretor	<p>Colabora na definição dos padrões de cuidados de enfermagem para o estabelecimento ou serviços; orienta os enfermeiros-chefes na definição de normas e critérios para a prestação dos cuidados de enfermagem e na avaliação da qualidade dos cuidados de enfermagem prestados; promove o intercâmbio das experiências dos enfermeiros-chefes, coordenando reuniões periódicas; avalia os enfermeiros-chefes e participa na avaliação de enfermeiros de outras categorias; participa nas comissões de escolha de material e equipamento a adquirir para a prestação de cuidados; elabora o plano de ação anual articulado com os enfermeiros-chefes do seu setor, bem como o respetivo relatório.</p>	C

Área	Categoria profissional	Descrição	Nível remuneratório Anexo III
<b>Direção Técnica</b>	Diretor Técnico de Farmácia	Assume a responsabilidade pela execução de todos os atos farmacêuticos praticados na farmácia, cumprindo-lhe respeitar e fazer respeitar os regulamentos referentes ao exercício da profissão farmacêutica, bem como as regras de deontologia, por todas as pessoas que trabalham na farmácia ou que têm qualquer relação com ela; presta ao público os esclarecimentos por ele solicitados, sem prejuízo da prescrição médica, e fornece informações ou conselhos sobre os cuidados a observar com a utilização dos medicamentos, aquando da entrega dos mesmos, sempre que, no âmbito das suas funções, o julgue útil ou conveniente; mantém os medicamentos e substâncias medicamentosas em bom estado de conservação, de modo a serem fornecidos nas devidas condições de pureza e eficiência; diligencia no sentido de que sejam observadas boas condições de higiene e segurança na farmácia; presta colaboração às entidades oficiais e promove as medidas destinadas a manter um aprovisionamento suficiente de medicamentos.	C
<b>Direção Técnica</b>	Diretor Técnico de Equipamentos Sociais	Técnico com formação superior nas áreas das ciências sociais e do comportamento, saúde ou serviços sociais, preferencialmente com experiência profissional para o exercício de funções de direção do equipamento, assumindo a responsabilidade pela sua organização e funcionamento, coordenação e supervisão dos profissionais, estabelecendo, ainda, o modelo de gestão técnica adequada, tendo em conta, designadamente, a melhoria da prestação de cuidados e serviços.	D
(continuação)	Diretor Técnico de Laboratório	Técnico superior que exerce funções de direção técnica e é responsável pelo laboratório da Instituição. É o especialista em patologia clínica ou em análises clínicas, inscrito, respetivamente, na Ordem dos Médicos ou na Ordem dos Farmacêuticos, e que exerce as suas funções e competências de acordo com as leyes artis e a legislação em vigor para as respetivas profissões e especialidades.	D

Área	Categoria profissional	Descrição	Nível remuneratório Anexo III
	Diretor Técnico das áreas de diagnóstico e terapêutica	Constituem competências do Diretor Técnico de serviços de diagnóstico e terapêutica, entre outros, emitir pareceres técnicos e prestar informações e esclarecimentos a solicitação do órgão dirigente máximo dos serviços; participar na elaboração do plano e relatório de exercício, na parte que respeite aos técnicos superiores das áreas de diagnóstico e terapêutica; articular a sua atividade com os restantes órgãos de direção do estabelecimento ou serviço; supervisionar as funções de coordenação, designadamente, procedendo à avaliação do desempenho dos coordenadores; exercer as demais competências que por lei lhe sejam atribuídas ou lhe sejam delegadas.	D
<b>Chefia de Departamento / Secção</b>	Assessor técnico mutualista	Para o exercício de funções de assessoria técnica direta aos órgãos sociais destas entidades, ou aos seus departamentos, nas áreas específicas de fiscalidade, direito, saúde, segurança social, marketing e publicidade, comunicação e eventos, ou outras em que haja específica necessidade de aconselhamento àqueles órgãos ou departamentos.	E.1
	Chefe de Departamento	Estuda, organiza e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou em vários departamentos ou setores da Instituição, as atividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, a orientação e a fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades de departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes. As categorias de chefe de serviços, chefe de escritório e chefe de divisão, que correspondem a esta profissão, serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e grau de responsabilidade requerido.	E.1
	Chefe de Secção	Dirige, gere e controla o trabalho numa secção da Instituição.	E.2
	Encarregado de Exploração ou Feitor	Coordena a execução dos trabalhos de todos os setores da exploração agrícola, pecuária ou silvícola, sendo o responsável pela gestão da respetiva exploração.	E.2



TABELA B  
**CATEGORIAS PROFISSIONAIS**

Grupo	Categoria	Descrição	Nível Profissional Anexo II	Nível Remuneratório Anexo III – Tabela A
<b>Enfermeiros</b>	Enfermeiro	Presta cuidados de enfermagem aos doentes, em várias circunstâncias, em estabelecimentos de saúde e de assistência; administra os medicamentos e tratamentos prescritos pelo médico, de acordo com normas de serviço e técnicas reconhecidas na profissão; colabora com os médicos e outros técnicos de saúde no exercício da sua profissão.	1	V
	Enfermeiro chefe/ coordenador	Coordena os serviços de enfermagem, desempenhando ainda todas as tarefas atribuídas aos enfermeiros.	1	II
	Enfermeiro especialista	Executa as funções fundamentais de enfermeiro, mas num campo circunscrito a determinado domínio clínico, possuindo para tal formação específica em especialidade legalmente instituída. Pode ser designado segundo a especialidade.	1	III
<b>Médicos</b>	Médico	Efetua exames médicos, requisita exames auxiliares de diagnóstico e faz diagnósticos; envia criteriosamente o doente para médicos especialistas, se necessário, para exames ou tratamentos específicos; institui terapêutica medicamentosa e outras adequadas às diferentes doenças, afeções e lesões do organismo;	1	I

Grupo	Categoria	Descrição	Nível Profissional Anexo II	Nível Remuneratório Anexo III – Tabela A
<b>Médicos</b> <i>(continuação)</i>	Médico <i>(continuação)</i>	efetua pequenas intervenções cirúrgicas. Desempenha as funções de especialidade inerentes à sua atividade, no âmbito de certo tipo de doenças ou num ramo particular de medicina, sendo designado em conformidade.	1	I
<b>Trabalhadores administrativos e de apoio logístico</b>	Caixa	Tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transações respeitantes à gestão da Instituição; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento; prepara os fundos destinados a serem depositados e toma as disposições necessárias para os levantamentos.	5.1	XII
	Cobrador	Procede, fora da Instituição, a recebimentos, pagamentos e depósitos. Cobra, em casa ou no estabelecimento dos Associados ou terceiros, as importâncias em dívida, entregando-lhes os respetivos recibos; entrega avisos para posterior pagamento dos recibos; faz depósitos em bancos ou em outros estabelecimentos de crédito; recebe e confere os recibos para cobranças; elabora folhas-resumo das cobranças efetuadas, apura o total dos recibos pagos e verifica a sua correspondência com o numerário e valores recebidos; entrega aos serviços competentes as importâncias recebidas, os recibos não cobrados e os talões dos depósitos efetuados. Podem utilizar meios informáticos de cobrança.	6.1	XV

Grupo	Categoria	Descrição	Nível Profissional Anexo II	Nível Remuneratório Anexo III – Tabela A
<p><b>Trabalhadores administrativos e de apoio logístico</b></p> <p><i>(continuação)</i></p>	<p>Contabilista Certificado</p>	<p>Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos setores da atividade da Instituição, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo de execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respetivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correção da respetiva escrituração. Pode subscrever a escrita da Instituição e nesse caso é-lhe atribuído o título profissional de acordo com a respetiva Ordem profissional.</p>	<p>1</p>	<p>V</p>

Grupo	Categoria	Descrição	Nível Profissional Anexo II	Nível Remuneratório Anexo III – Tabela A
<p><b>Trabalhadores administrativos e de apoio logístico</b></p> <p>(continuação)</p>	Contabilista	<p>Organiza os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos setores da atividade da Instituição, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; organiza a escrituração dos registos e livros de contabilidade; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo de execução do orçamento; elabora os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respetivo balanço, que apresenta; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correção da respetiva escrituração.</p>	5.1	XIV

Grupo	Categoria	Descrição	Nível Profissional Anexo II	Nível Remuneratório Anexo III – Tabela A
<b>Trabalhadores administrativos e de apoio logístico</b>  <i>(continuação)</i>	Administrativo	Executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do serviço onde trabalha. Redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, dando-lhe o seguimento apropriado; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição, faturação e realização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviços competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entregas recebidos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informação superior; efetua registos do pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à Instituição; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas ou outros documentos e elabora dados estatísticos; prepara e organiza processos; presta informações e outros esclarecimentos aos utentes e ao público em geral.	5.1	XIV
	Assessor técnico mutualista	Para o exercício de funções de assessoria técnica direta aos órgãos sociais destas entidades, ou aos seus departamentos, nas áreas específicas de fiscalidade, direito, saúde, segurança social, marketing e publicidade, comunicação e eventos, ou outras em que	5.1	XIV

Grupo	Categoria	Descrição	Nível Profissional Anexo II	Nível Remuneratório Anexo III – Tabela A
<b>Trabalhadores administrativos e de apoio logístico</b>  <i>(continuação)</i>	Assessor técnico mutualista <i>(continuação)</i>	haja específica necessidade de aconselhamento àqueles órgãos ou departamentos	5.1	XIV
	Informático	Opera e controla o computador através do seu órgão principal, prepara-o, desde a programação até à execução dos programas. É responsável pelo cumprimento dos prazos previstos para cada operação, ou seja, não é apenas um mero utilizador, mas encarregado de todo o trabalho de tratamento e funcionamento do computador; vigia o tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar pelo administrativo e executa as manipulações necessárias e mais sensíveis; retira o papel impresso, corrige os possíveis erros detetados, anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém atualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos.	5.1	XIV
	Rececionista / telefonista	Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior; responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas; recebe clientes e orienta o público, transmitindo indicações dos respetivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para qualquer secção ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.	6.1	XVII

Grupo	Categoria	Descrição	Nível Profissional Anexo II	Nível Remuneratório Anexo III – Tabela A
<b>Trabalhadores administrativos e de apoio logístico</b> <i>(continuação)</i>	Secretário	Ocupa-se de secretariado específico da administração ou direção da Instituição; redige atas das reuniões de trabalho; assegura, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providencia pela realização de assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.	4.1	X
	Técnico superior / coordenador	Técnico superior que, dentro da sua área de formação, exerce funções de organização, programação, implementação de projetos, programas de ação e atividades, podendo ter a seu cargo a coordenação de outros técnicos.	1	V
<b>Trabalhadores auxiliares</b>	Trabalhador auxiliar (serviços gerais)	Procede à limpeza e arrumação das instalações; assegura o transporte de alimentos e outros artigos; serve refeições em refeitórios; desempenha funções de estafeta e procede à distribuição de correspondência; efetua o transporte de cadáveres; desempenha outras tarefas não específicas que se enquadrem no âmbito da sua categoria profissional e não excedam o nível de indiferenciação em que esta se integra.	7.1	XIX
<b>Trabalhadores com funções de apoio</b>	Ajudante de ação direta	Trabalha diretamente com os utentes, quer individualmente quer em grupo, tendo em vista o seu bem-estar, pelo que executa a totalidade ou parte das seguintes tarefas: a) Recebe os utentes e faz a sua integração no período inicial de utilização dos equipamentos ou serviços;	6.1	XIII

Grupo	Categoria	Descrição	Nível Profissional Anexo II	Nível Remuneratório Anexo III – Tabela A
<p><b>Trabalhadores com funções de apoio</b> (continuação)</p>	<p>Ajudante de ação direta <i>(continuação)</i></p>	<p>b) Procede ao acompanhamento diurno e ou noturno dos utentes, dentro e fora dos estabelecimentos e serviços, guiando-os, auxiliando-os, estimulando-os através da conversação, detetando os seus interesses e motivações e participando na ocupação de tempos livres;</p> <p>c) Assegura a alimentação regular dos utentes;</p> <p>d) Recolhe e cuida dos utensílios e equipamentos utilizados nas refeições;</p> <p>e) Presta cuidados de higiene e conforto aos utentes e colabora na prestação de cuidados de saúde que não requeiram conhecimentos específicos, nomeadamente, aplicando cremes medicinais, executando pequenos pensos e administrando medicamentos, nas horas prescritas e segundo as instruções recebidas;</p> <p>f) Substitui as roupas de cama e da casa de banho, bem como o vestuário dos utentes, procede ao acondicionamento, arrumação, distribuição, transporte e controlo das roupas lavadas e à recolha de roupas sujas e sua entrega na lavanderia;</p> <p>g) Requisita, recebe, controla e distribui os artigos de higiene e conforto;</p> <p>h) Reporta à Instituição ocorrências relevantes no âmbito das funções exercidas.</p> <p>Caso a Instituição assegure apoio domiciliário, compete, ainda, ao ajudante de ação direta providenciar pela manutenção das condições de higiene e salubridade do domicílio dos utentes.</p>	6.1	XIII



Grupo	Categoria	Descrição	Nível Profissional Anexo II	Nível Remuneratório Anexo III – Tabela A
<b>Trabalhadores com funções de apoio</b> <i>(continuação)</i>	Ajudante de ação educativa	Participa nas atividades socioeducativas; ajuda nas tarefas de alimentação, cuidados de higiene e conforto diretamente relacionados com a criança; vigia e assiste as crianças durante o repouso, na sala de aula, nos transportes, nos recreios, nos passeios e visitas de estudo; colabora com os educadores de infância no exercício da sua atividade; elabora planos de atividade das classes, em articulação com os educadores de infância.	6.1	XIII
	Técnico de ação educativa	É o trabalhador que cuida de crianças até aos 6 anos de idade, incluindo crianças com necessidades específicas de educação, durante as suas atividades quotidianas e de tempos livres, garantindo a sua segurança e bem-estar e promovendo o seu desenvolvimento adequado.	6.1	XIII
	Técnico de Apoio Familiar e de Apoio à Comunidade	É o trabalhador que presta cuidados de apoio direto a indivíduos no domicílio ou em contexto institucional, nomeadamente idosos, pessoas com deficiência e pessoas com outro tipo de dependência funcional temporário ou permanente, de acordo com as indicações da equipa técnica e os princípios deontológicos de atuação.	6.1	XIII
	Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência	Procede ao acompanhamento diurno ou noturno dos utentes, dentro e fora do serviço ou estabelecimento; participa na ocupação de tempos livres; apoia a realização de atividades socioeducativas; auxilia nas tarefas de alimentação dos utentes; apoia-os nos trabalhos que tenham de realizar.	6.1	XIII

Grupo	Categoria	Descrição	Nível Profissional Anexo II	Nível Remuneratório Anexo III – Tabela A
<b>Trabalhadores com funções de apoio</b> <i>(continuação)</i>	Assistente dentário	Participa na organização administrativa, logística e de funcionamento de um consultório dentário, atendendo direta e indiretamente os utentes e auxiliando na prestação de cuidados médicos dentários aos utentes, instrumentando o médico dentista ou estomatologista ou higienistas orais, nos tratamentos clínicos e executando as técnicas de higienização, desinfeção e esterilização de todo o material utilizado, espaços e instalações.	6.1	XI
	Assistente de Consultório Médico	Participa na organização administrativa, logística e de funcionamento de um consultório, atendendo direta e indiretamente os utentes e auxiliando na prestação de cuidados médicos aos utentes; presta atividades de apoio/recepção a doentes, transmitindo instruções, preenchimento de fichas e procedendo, sempre que necessário, à arrumação e esterilização de instrumentos de uso médico.	6.1	XVII
	Auxiliar de ação médica	Assegura o serviço de mensageiro e procede à limpeza específica dos serviços de ação médica; prepara e lava o material dos serviços técnicos; procede ao acompanhamento e transporte de doentes em camas, macas, cadeiras de rodas ou a pé, dentro e fora do hospital; assegura o serviço externo e interno de transporte de medicamentos e produtos de consumo corrente necessários ao funcionamento dos serviços; procede à receção, arrumação e distribuição de roupas lavadas e à recolha e suas entregas;	6.1	XVII

Grupo	Categoria	Descrição	Nível Profissional Anexo II	Nível Remuneratório Anexo III – Tabela A
<b>Trabalhadores com funções de apoio</b> <i>(continuação)</i>	Auxiliar de ação médica <i>(continuação)</i>	prepara refeições ligeiras nos serviços e distribui dietas (regime geral e dietas terapêuticas); colabora na prestação de cuidados de higiene e conforto aos doentes, sob orientação do pessoal de enfermagem; transporta e distribui as balas de oxigénio e os materiais esterilizados pelos serviços de ação médica.	6.1	XVII
	Auxiliar de laboratório	Lava, prepara e esteriliza o material de uso corrente; faz pequenos serviços externos referentes ao funcionamento do laboratório.	6.1	XVII
	Maqueiro	Procede ao acompanhamento e transporte de doentes a pé, de cama, maca ou cadeira, para todos os serviços de internamento, vindos dos serviços de urgência ou das consultas externas; efetua o transporte de cadáveres; colabora com os respetivos serviços na realização dos trâmites administrativos relacionados com as suas atividades; procede à limpeza das macas.	6.1	XVII
	Guarda	Assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações e valores que lhe estejam confiados; regista entradas e saídas de pessoas, veículos e mercadorias.	7.1	XVII
	Porteiro	Vigia e controla as entradas e saídas do público, utentes e familiares, prestando informações e solicitando a identificação de pessoas quando necessário; encaminha os visitantes, anunciando-os; recebe e distribui correspondência e encomendas; controla as entradas e saídas de mercadorias e veículos.	7.1	XVIII

Grupo	Categoria	Descrição	Nível Profissional Anexo II	Nível Remuneratório Anexo III – Tabela A
<b>Trabalhadores com funções de apoio</b> <i>(continuação)</i>	Técnico de manutenção geral	Executa operações de manutenção geral preventiva ou corretiva nas infraestruturas, equipamentos e máquinas da Instituição, procedendo ao seu diagnóstico e resolução de avarias ou outras anomalias.	7.1	XVIII
<b>Trabalhadores com funções pedagógicas</b>	Educador de infância	Organiza e aplica os meios educativos adequados em ordem ao desenvolvimento integral da criança, nomeadamente, psicomotor, afetivo, intelectual, social e moral; acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais no sentido de se obter uma ação educativa integrada.	1	Tabela B
<b>Trabalhadores com funções técnicas</b>	Arquiteto	Concebe e projeta, segundo o seu sentido estético e intuição do espaço, mas tendo em consideração determinadas normas gerais e regulamentos, conjuntos urbanos e edificações; concebe o arranjo geral das estruturas e a distribuição dos diversos equipamentos com vista ao equilíbrio técnico-funcional do conjunto, colaborando com outros especialistas; faz planos pormenorizados e elabora o caderno de encargos; executa desenhos e maquetas como auxiliar do seu trabalho; presta assistência técnica no decurso da obra e orienta a execução dos trabalhos de acordo com as especificações do projeto. Elabora, por vezes, projetos para a reconstituição, transformação ou reparação de edifícios.	1	V

Grupo	Categoria	Descrição	Nível Profissional Anexo II	Nível Remuneratório Anexo III – Tabela A
<b>Trabalhadores com funções técnicas</b>	Assessor técnico mutualista (Formação superior)	Exerce de assessoria técnica direta aos órgãos sociais destas entidades, ou aos seus departamentos, nas áreas específicas de fiscalidade, direito, saúde, segurança social, marketing e publicidade, comunicação e eventos, ou outras em que haja específica necessidade de aconselhamento àqueles órgãos ou departamentos. Este titular possui formação superior ou especializada.	1	V
	Consultor	Dá pareceres acerca de assuntos da sua especialidade. É capaz de diagnosticar e solucionar problemas organizacionais, podendo atuar em alguma área específica de conhecimento, ou desenvolver trabalhos multidisciplinares, de acordo com suas especialidades e competências.	1	V
	Técnico superior de laboratório	Planeia, orienta e supervisiona o trabalho técnico de um ou mais setores do laboratório; testa e controla os métodos usados na execução das análises; investiga e executa as análises mais complexas, de grande responsabilidade e de nível técnico altamente especializado.	1	V
	Veterinário	Procede a exames clínicos, estabelece diagnósticos e prescreve ou administra tratamentos médicos ou cirúrgicos para debelar ou prevenir doenças dos animais; acompanha a evolução da doença e introduz alterações no tratamento, sempre que necessário;	1	V

Grupo	Categoria	Descrição	Nível Profissional Anexo II	Nível Remuneratório Anexo III – Tabela A
<b>Trabalhadores com funções técnicas</b> <i>(continuação)</i>	Veterinário <i>(continuação)</i>	estuda o melhoramento das espécies animais, selecionando reprodutores e estabelecendo as rações e tipos de alojamento mais indicados em função da espécie e raça, idade e fim a que os animais se destinam; indica aos proprietários dos animais as medidas sanitárias a tomar, o tipo de forragens ou outros alimentos a utilizar e os cuidados de ordem genérica; examina animais que se destinam ao matadouro e inspeciona os locais de abate e os estabelecimentos onde são preparados ou transformados alimentos de origem animal, providenciando no sentido de garantir as condições higiénicas necessárias; inspeciona alimentos de origem animal que se destinam ao consumo público, para se certificar de que estão nas condições exigidas.	1	V
<b>Trabalhadores da agricultura</b>	Ajudante de feitor	Coadjuva o feitor e substitui-o na sua ausência, despendendo todas as funções que lhe são atribuídas.	5.2	XV
	Capataz	Coordena e controla as tarefas executadas por um nível de trabalhadores agrícolas; executa tarefas do mesmo tipo das realizadas pelos trabalhadores que dirige.	6.1	XVI
	Caseiro	Superintende, de acordo com as instruções da entidade empregadora, trabalhadores contratados com carácter eventual, apenas para satisfazer necessidades de sementeiras e colheita; executa, quando necessário, trabalhos inerentes à produção de produtos agrícolas e hortícolas.	6.1	XVII

Grupo	Categoria	Descrição	Nível Profissional Anexo II	Nível Remuneratório Anexo III – Tabela A
<b>Trabalhadores da agricultura</b> <i>(continuação)</i>	Caseiro <i>(continuação)</i>	Habita em casa situada em determinada propriedade ou exploração, tendo a seu cargo zelar por ela.	6.1	XVII
	Guarda de propriedades ou florestal	Tem a seu cargo a vigilância dos terrenos agrícolas e florestais, bem como as respetivas culturas.	7.1	XVIII
	Hortelão ou trabalhador horto florícola	Executa os mais diversos trabalhos de horticultura e floricultura, tais como regas, adubações, mondas, arranque ou apanha de produtos hortícolas e de flores.	7.1	XIX
	Jardineiro	Ocupa-se do arranjo e conservação dos jardins.	6.1	XIX
	Operador de máquinas agrícolas	Conduz e manobra uma ou mais máquinas e alfaias agrícolas e cuida da sua manutenção e conservação mecânica. Executa, no domínio da exploração agropecuária e silvícola, todas as tarefas necessárias ao seu funcionamento que não exijam especialização.	5.2	XVI
	Tratador ou guardador de gado	Alimenta, trata e guarda o gado bovino, equino, suíno ou ovino, procede à limpeza das instalações e dos animais e, eventualmente, zela pela conservação de vedações. É designado por maioral ou campino quando maneia gado bravo.	6.1	XIX
<b>Trabalhadores de Atividade Funerária</b>	Responsável Técnico de Atividade Funerária	Procede à gestão e supervisão da atividade funerária de acordo com a legislação aplicável, competindo-lhe assegurar a qualidade dos serviços de conservação e preparação de cadáveres a prestar pela entidade habilitada a exercer a atividade funerária, garantindo o cumprimento dos requisitos constantes da Lei.	5	XIII

Grupo	Categoria	Descrição	Nível Profissional Anexo II	Nível Remuneratório Anexo III – Tabela A
<b>Trabalhadores de Atividade Funerária</b> <i>(continuação)</i>	Técnico de funerária	Organiza funerais e transladações, para o que elabora os processos respetivos, contactando com familiares e entidades oficiais: contacta com a família do defunto e informa-se do tipo de funeral pretendido; recolhe os dados necessários sobre o defunto, a fim de publicar avisos funerários, obter alvarás de transladação ou outros documentos; colabora na escolha da urna, sepultura, flores e na organização do serviço religioso; dá instruções aos auxiliares sobre o serviço fúnebre a efetuar; fecha a urna e entrega a respetiva chave à família. Por vezes, colabora no ato de lavar e vestir o cadáver.	5.1	XVII
<b>Trabalhadores de farmácia</b>	<b>A) Farmacêuticos:</b>  Farmacêutico	Coadjuva o diretor técnico no exercício das suas funções e substitui-o nas suas ausências e impedimentos; desenvolve atividades no circuito do medicamento, tais como análises e ensaios farmacológicos, interpretação da prescrição terapêutica e de fórmulas farmacêuticos, sua preparação, identificação e distribuição, controlo da conservação, distribuição e stocks de medicamentos e outros produtos, informação e aconselhamento sobre o uso dos mesmos.	1	IV
	<b>B) Profissionais de farmácia:</b>  B.Técnico de farmácia	Coadjuva o farmacêutico no exercício das suas funções, desenvolvendo as atividades no circuito do medicamento, tais como análises e ensaios farmacológicos, interpretação da prescrição terapêutica e de fórmulas farmacêuticos, sua preparação, identificação e distribuição,	1	V



Grupo	Categoria	Descrição	Nível Profissional Anexo II	Nível Remuneratório Anexo III – Tabela A
<b>Trabalhadores de farmácia</b> <i>(continuação)</i>	B.Técnico de farmácia <i>(continuação)</i>	controlo da conservação, distribuição e stocks de medicamentos e outros produtos, informação e aconselhamento sobre o uso dos mesmos.	1	V
	B.Técnico auxiliar de farmácia	Coadjuva o técnico de farmácia, sob controlo do farmacêutico, nas tarefas que são cometidas àquele trabalhador e já descritas, não podendo exercer autonomamente atos farmacêuticos, quer na farmácia quer nos postos de medicamento.	5	XI
<b>Trabalhadores de habilitação e reabilitação e emprego protegido</b>	Auxiliar de atividades ocupacionais	É o trabalhador que acompanha os jovens dentro e fora do estabelecimento, participa na ocupação dos tempos livres, apoia os jovens na realização de atividades, dentro ou fora da sala, auxilia nas tarefas de prestação de alimentos, higiene e conforto.	6.1	XV
	Monitor	Planeia, prepara, desenvolve e avalia sessões de formação de uma área específica, utilizando métodos e técnicas pedagógicas adequadas; elabora o programa da área temática a ministrar, definindo os objetivos e os conteúdos programáticos de acordo com as competências terminais a atingir; define critérios e seleciona os métodos essencialmente demonstrativos e as técnicas pedagógicas a utilizar de acordo com os objetivos, a temática e as características dos formandos; define, prepara e ou elabora meios e suportes didáticos de apoio, tais como documentação, materiais e equipamentos,	4.1	XIV

Grupo	Categoria	Descrição	Nível Profissional Anexo II	Nível Remuneratório Anexo III – Tabela A
<b>Trabalhadores de habilitação e reabilitação e emprego protegido</b> <i>(continuação)</i>	Monitor <i>(continuação)</i>	ferramentas, visitas de estudo; desenvolve as sessões, transmitindo e desenvolvendo conhecimentos de natureza teórico-prática, demonstrando a execução do gesto profissional e promovendo a respetiva repetição e correção; elabora, aplica e classifica testes de avaliação, tais como questionários e inquéritos. Elaborar ou participar na elaboração de programas de formação e ou no processo de seleção de candidatos e formandos.	4.1	XIV
	Monitor de CAO (atividades ocupacionais)	De acordo com os planos individuais de desenvolvimento dos utentes, participa na definição das atividades a desenvolver, elabora os programas das áreas temáticas definidas, seleciona os métodos essencialmente demonstrativos a utilizar, prepara e desenvolve as atividades diárias, participa nos projetos do centro e nos processos de avaliação individual.	4.1	XI
	Técnico de reabilitação	Aplica determinado sistema de reabilitação numa área específica de deficiência..	2.2	X
	Técnico superior de educação especial e reabilitação/ reabilitação psicomotora	É o trabalhador que, de acordo com modelos, técnicas e instrumentos, avalia, planeia e intervém, junto dos utentes de todas as faixas etárias, nas áreas da psicomotricidade (intervenção precoce, reeducação e terapia psicomotora), da atividade motora adaptada (condição física, recreação e desporto adaptado), da autonomia social (competências sociais,	1	V

Grupo	Categoria	Descrição	Nível Profissional Anexo II	Nível Remuneratório Anexo III – Tabela A
<b>Trabalhadores de habilitação e reabilitação e emprego protegido</b> <i>(continuação)</i>	Técnico superior de educação especial e reabilitação/ reabilitação psicomotora <i>(continuação)</i>	cognitivas e de adaptação conducentes à autonomia e independência do indivíduo em diferentes contextos, ao nível do indivíduo, da família e da comunidade) e, ainda, nos domínios das acessibilidades e das ajudas técnicas.	1	V
	Monitor / formador de habilitação e reabilitação	É o trabalhador que ministra cursos de formação a indivíduos portadores de deficiência, independentemente da sua tipologia ou grau, ou a indivíduos com problemas de aprendizagem. Elabora e desenvolve os programas e instrumentos práticos, técnicos e pedagógicos, necessários ao desenvolvimento e realização de ações de formação.	4.1	XI
<b>Trabalhadores de hotelaria</b>	Ajudante de cozinheiro	Trabalha sob as ordens de um cozinheiro, auxiliando-o na execução das suas tarefas; limpa e corta legumes, carnes, peixe ou outros alimentos; prepara guarnições para os pratos; executa e colabora nos trabalhos de arrumação e limpeza da sua secção; colabora no serviço de refeitório.	6.1	XIX
	Chefe de compras / ecónomo	Procede à aquisição de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo regular abastecimento da Instituição; armazena, conserva, controla e fornece às secções as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento;	5.2	XV

Grupo	Categoria	Descrição	Nível Profissional Anexo II	Nível Remuneratório Anexo III – Tabela A
<b>Trabalhadores de hotelaria</b> <i>(continuação)</i>	Chefe de compras / ecónomo <i>(continuação)</i>	procede à receção dos artigos e verifica a sua concordância com as respetivas requisições; organiza e mantém atualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelos quais é responsável; executa ou colabora na execução de inventários periódicos.	5.2	XV
	Cozinheiro	Prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a confeção das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confeção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e a carne e procede à execução das operações culinárias; emprata, guarnece e confecciona os doces destinados às refeições, quando não haja pasteleiro; executa ou zela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.	5.2	XIII
	Empregado de balcão/ mesa	Ocupa-se do serviço de balcão, servindo diretamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçaria para consumo no local; cobra as respetivas importâncias e observa as regras de controlo aplicáveis; colabora nos trabalhos de asseio e higiene e na arrumação da secção; elabora os inventários periódicos das existências da mesma secção. Serve refeições, limpa os aparadores e guarnece-os com todos os utensílios necessários; põe a mesa, colocando toalhas e guardanapos, pratos, talheres, copos e recipientes com condimentos;	6.1	XVII

Grupo	Categoria	Descrição	Nível Profissional Anexo II	Nível Remuneratório Anexo III – Tabela A
<b>Trabalhadores de hotelaria</b> <i>(continuação)</i>	Empregado de balcão/ mesa <i>(continuação)</i>	apresenta a ementa e fornece, quando solicitadas, indicações acerca dos vários tipos de pratos e vinhos; anota os pedidos ou fixa-os mentalmente e transmite-os às secções respetivas; serve os diversos pratos, os vinhos e outras bebidas; retira e substitui a roupa e a louça servidas; recebe a conta ou envia-a à secção respetiva para debitar; levanta ou manda levantar as mesas.	6.1	XVII
	Empregado de quartos/ camaratas/enfermarias	Arruma e limpa os quartos de um andar, camarata ou enfermaria, bem como os respetivos acessos, e transporta a roupa necessária para o efeito; serve refeições nos quartos, camaratas e enfermarias.	6.1	XVIII
	Empregado de refeitório	Executa, nos diversos sectores de um refeitório, trabalhos relativos ao serviço de refeições; prepara as salas, levando e dispondo mesas e cadeiras da forma mais conveniente; coloca nos balcões e nas mesas pão, fruta, sumos e outros artigos de consumo; recebe e distribui refeições; levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa; lava as louças, recipientes e outros utensílios; procede a serviços de preparação de refeições, embora não as confeccionando. Executa ainda os serviços de limpeza e asseio dos diversos setores.	6.1	XVIII

Grupo	Categoria	Descrição	Nível Profissional Anexo II	Nível Remuneratório Anexo III – Tabela A
<p><b>Trabalhadores de hotelaria</b> <i>(continuação)</i></p>	<p>Pasteleiro</p>	<p>Confeciona e garante produtos de pastelaria compostos por diversas massas e cremes, utilizando máquinas e utensílios apropriados; elabora receitas para bolos, determinando as quantidades de matérias-primas e ingredientes necessários à obtenção dos produtos pretendidos; pesa e doseia as matérias-primas de acordo com as receitas; prepara massas, cremes, xaropes e outros produtos, por processos tradicionais ou mecânicos, com utensílios apropriados; verifica e corrige, se necessário, a consistência das massas, adicionando-lhes os produtos adequados; unta as formas ou forra o seu interior com papel ou dá orientações nesse sentido; corta a massa, manual ou mecanicamente, ou distribui-a em formas, consoante o tipo e o produto a fabricar, servindo-se de utensílios e máquinas próprios; coloca a massa em tabuleiros, a fim de ser cozida no forno; dá orientações, se necessário, relativamente aos tempos de cozedura; decora os artigos de pastelaria com cremes, frutos, chocolate, massapão e outros produtos; mantém os utensílios e o local de trabalho nas condições de higiene requeridas.</p>	<p>5.2</p>	<p>XIII</p>

Grupo	Categoria	Descrição	Nível Profissional Anexo II	Nível Remuneratório Anexo III – Tabela A
<b>A) Técnicos superiores</b>				
<b>Trabalhadores de diagnóstico e terapêutica</b>	Técnico Superior das áreas de diagnóstico e terapêutica	<p>Compete-lhe, designadamente, conceber, planear e recolher os meios e prestar os serviços e cuidados de saúde necessários à prevenção da doença, à manutenção, defesa e promoção da saúde e do bem-estar e qualidade de vida do indivíduo e da comunidade; 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 e reabilitação; preparar e esclarecer o doente ou o utente para a execução dos exames ou intervenção, assegurando a sua vigilância durante os mesmos, bem como no decurso do respetivo processo de diagnóstico, tratamento, reabilitação, por forma a garantir a eficácia e efetividade daqueles; aceder aos dados clínicos e outros relativos aos utentes que lhe forem confiados, necessários ao correto exercício das suas funções, com sujeição ao sigilo profissional; desenvolver métodos de trabalho com vista à melhor utilização dos meios, promovendo a circulação de informação, bem como a qualidade e a eficiência dos serviços, designadamente, colaborar em atividades de formação e de desenvolvimento profissional contínuo dos profissionais em exercício de funções;</p>	1	V

Grupo	Categoria	Descrição	Nível Profissional Anexo II	Nível Remuneratório Anexo III – Tabela A
<b>Trabalhadores de diagnóstico e terapêutica</b>  <i>(continuação)</i>	Técnico Superior das áreas de diagnóstico e terapêutica  <i>(continuação)</i>	conceber, planejar, recolher, registar e efetuar o tratamento e análise de informação relativa ao exercício das suas funções, incluindo a que caracteriza o nível de produção, atividade ou qualidade da equipa em que está integrado, e a que seja relevante para os sistemas de informação institucionais na área da saúde; participar e promover ações que visem articular as diferentes redes e níveis de serviços e/ou cuidados de saúde; assegurar o aprovisionamento e manutenção dos materiais e equipamentos com que trabalha, participando no planeamento das necessidades e integrando as respetivas comissões de análise e recolha; integrar júris de concursos, dentro da sua área de atividade; colaborar no processo de desenvolvimento de competências de estudantes do ensino superior das áreas profissionais respetivas.	1	V
	Técnico Superior das áreas de diagnóstico e terapêutica especialista	Para além do conteúdo funcional da categoria de técnico superior das áreas de diagnóstico e terapêutica, compete-lhe, ainda, prestar cuidados de saúde especializados que exijam um nível diferenciado de experiência profissional; definir e desenvolver padrões e métodos de trabalho e de boas práticas de acordo com o estado da arte da sua área profissional; colaborar na elaboração de pareceres técnico-científicos, em matéria da sua profissão, enquadrando-os	1	IV



Grupo	Categoria	Descrição	Nível Profissional Anexo II	Nível Remuneratório Anexo III – Tabela A
<b>Trabalhadores de diagnóstico e terapêutica</b> <i>(continuação)</i>	Técnico Superior das áreas de diagnóstico e terapêutica especialista <i>(continuação)</i>	na organização e planificação do respetivo serviço; integrar comissões especializadas, incluindo de abrangência multidisciplinar, e exercer funções de assessoria e de consultoria em matérias relativas à respetiva profissão.	1	IV
	Técnico Superior das áreas de diagnóstico e terapêutica especialista principal	Para além das funções inerentes às de técnico superior das áreas de diagnóstico e terapêutica e de técnico superior das áreas de diagnóstico e terapêutica especialista, compete-lhe, ainda, assumir a responsabilidade pelas atividades de formação e desenvolvimento profissional contínuo dos técnicos superiores das áreas de diagnóstico e terapêutica da sua profissão, em particular dos que exercem funções no mesmo serviço ou departamento; emitir pareceres técnico-científicos em matéria da sua profissão, enquadrando-os na organização e planificação do respetivo serviço; planejar, conceber, coordenar, desenvolver e avaliar projetos de estudo, investigação, inovação no âmbito da respetiva profissão; colaborar na elaboração de relatórios e programas de atividades do respetivo serviço; proceder à seleção, adaptação, controlo e avaliação de metodologias de trabalho no âmbito das tecnologias da saúde e em fase de experimentação.	1	III

Grupo	Categoria	Descrição	Nível Profissional Anexo II	Nível Remuneratório Anexo III – Tabela A
<b>Trabalhadores de diagnóstico e terapêutica</b> <i>(continuação)</i>	Dietista	Aplica conhecimentos de nutrição e dietética na saúde em geral e na educação de grupos e indivíduos, quer em situação de bem-estar quer na doença, designadamente no domínio da promoção e tratamento e da gestão de recursos alimentares.	1	V
	Higienista oral	É o trabalhador que participa na realização de atividades de promoção da saúde oral dos indivíduos e das comunidades, visando métodos epidemiológicos e ações de educação para a saúde; presta cuidados individuais que visem prevenir e tratar as doenças orais.	1	V
	Ortoprotésico	Avalia os indivíduos com problemas motores ou posturais, com a finalidade de conceber, desenhar e aplicar os dispositivos necessários e mais adequados à correção do aparelho locomotor ou à sua substituição, no caso de amputações; desenvolve ações visando assegurar a colocação dos dispositivos fabricados e respetivo ajustamento, quando necessário.	1	V
	Ortoptista	Desenvolve atividades no campo do diagnóstico e tratamento dos distúrbios da motilidade ocular, visão binocular e anomalias associadas; realiza exames para correção refrativa e adaptação de lentes de contacto, bem como para análise da função visual e avaliação da condução nervosa do estímulo visual	1	V

Grupo	Categoria	Descrição	Nível Profissional Anexo II	Nível Remuneratório Anexo III – Tabela A
<b>Trabalhadores de diagnóstico e terapêutica</b> <i>(continuação)</i>	Ortoptista <i>(continuação)</i>	e das deficiências do campo visual; programa e utiliza terapêuticas específicas de recuperação e reeducação das perturbações da visão binocular e da subvisão; leva a cabo ações de sensibilização, programas de rastreio e prevenção no âmbito da promoção e educação para a saúde.	1	V
	Técnico de análises clínicas e saúde pública	Desenvolve atividades ao nível da patologia clínica, imunologia, hematologia clínica, genética e saúde pública, através do estudo, aplicação e avaliação das técnicas e modelos analíticos próprios, com fins de diagnóstico e de rastreio.	1	V
	Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica <i>(continuação)</i>	Executa tratamento de tecidos biológicos colhidos no organismo vivo ou morto, com observação macroscópica e microscópica, ótica e eletrónica, com vista ao diagnóstico anatomopatológico; realiza a montagem de peças anatómicas para fins de ensino e formação; executa e controla as diversas fases da técnica citológica.	1	V
	Técnico de audiologia	Desenvolve atividades no âmbito da prevenção e conservação da audição, do diagnóstico e da reabilitação auditivas, bem como no domínio da funcionalidade vestibular.	1	V

Grupo	Categoria	Descrição	Nível Profissional Anexo II	Nível Remuneratório Anexo III – Tabela A
<b>Trabalhadores de diagnóstico e terapêutica</b> <i>(continuação)</i>	Técnico de cardiopneumologia	Desenvolve atividades técnicas para o estudo funcional e da capacidade anatomofisiopatológica do coração, vasos e pulmões, bem como ao nível da programação, aplicação de meios de diagnóstico e sua avaliação e, ainda, no desenvolvimento de ações terapêuticas específicas, no âmbito da cardiologia, pneumologia e cirurgia cardiorácica.	1	V
	Técnico de medicina nuclear	Participa no desenvolvimento de ações nas áreas de laboratório clínico, de medicina nuclear e de técnica fotográfica com manuseamento de aparelhagem e produtos radioativos; executa exames morfológicos associados ao emprego de agentes radioativos e estudos dinâmicos e cinéticos com os mesmos agentes e com testagem de produtos radioativos, utilizando técnicas e normas de proteção e segurança radiológicas no manuseamento de radiações ionizantes.	1	V
	Técnico de neurofisiologia	Realiza registos da atividade bioelétrica do sistema nervoso central e periférico, como meio de diagnóstico na área da neurofisiologia, com particular incidência nas patologias do foro neurológico e neurocirúrgico, recorrendo a técnicas convencionais e ou computadorizadas.	1	V
	Técnico de prótese dentária	Participa na realização de atividades no domínio do desenho, preparação, fabrico, modificação e reparação de próteses dentárias, mediante a utilização de produtos, técnicas e procedimentos adequados.	1	V

Grupo	Categoria	Descrição	Nível Profissional Anexo II	Nível Remuneratório Anexo III – Tabela A
<b>Trabalhadores de diagnóstico e terapêutica</b>  <i>(continuação)</i>	Técnico de radiologia	Realiza todos os exames da área de radiologia de diagnóstico médico; programa, executa e avalia todas as técnicas radiológicas que intervêm na prevenção e promoção da saúde; utiliza técnicas e normas de proteção e segurança radiológicas no manuseamento de radiações ionizantes.	1	V
	Técnico de radioterapia	Desenvolve atividades terapêuticas através da utilização de radiação ionizante para tratamentos, incluindo o pré-diagnóstico e follow-up do doente; prepara, verifica, assenta e manobra aparelhos de radioterapia; atua nas áreas de utilização de técnicas e normas de proteção e segurança radiológicas no manuseamento de radiações ionizantes.	1	V
	Fisioterapeuta	Analisa e avalia o movimento e a postura, baseados na estrutura e função do corpo, utilizando modalidades educativas e terapêuticas específicas, com base, essencialmente, no movimento, nas terapias manipulativas e em meios físicos e naturais, com a finalidade de promover a saúde e a prevenção da doença, da deficiência, da incapacidade e da inadaptação e de tratar, habilitar ou reabilitar indivíduos com disfunções de natureza física, mental, de desenvolvimento ou outras, incluindo a dor, com o objetivo de os ajudar a atingir a máxima funcionalidade e qualidade de vida.	1	V

Grupo	Categoria	Descrição	Nível Profissional Anexo II	Nível Remuneratório Anexo III – Tabela A
<b>Trabalhadores de diagnóstico e terapêutica</b> <i>(continuação)</i>	Terapeuta da fala	Desenvolve atividades no âmbito da prevenção, avaliação e tratamento das perturbações da comunicação humana, englobando não só todas as funções associadas à compreensão e expressão da linguagem oral e escrita mas também outras formas de comunicação não-verbal.	1	V
	A. Terapeuta ocupacional	Avalia, trata e habilita indivíduos com disfunção física, mental, de desenvolvimento, social ou outras, utilizando técnicas terapêuticas integradas em atividades selecionadas consoante o objetivo pretendido e enquadradas na relação terapeuta/ utente; atua ao nível da prevenção da incapacidade, através de estratégias adequadas, com vista a proporcionar ao indivíduo o máximo de desempenho e autonomia nas suas funções pessoais e, se necessário, o estudo e desenvolvimento das respetivas ajudas técnicas, em ordem a contribuir para uma melhoria da qualidade de vida.	1	V
	Técnico de saúde ambiental	Participa no desenvolvimento de atividades de identificação, caracterização e redução de fatores de risco para a saúde originados no ambiente; participa no planeamento de ações de saúde ambiental e em ações de educação para a saúde em grupos específicos da comunidade; desenvolve ações de controlo e vigilância sanitária de sistemas, estruturas e atividades com interação no ambiente, no âmbito da legislação sobre higiene e saúde ambiental.	1	V

Grupo	Categoria	Descrição	Nível Profissional Anexo II	Nível Remuneratório Anexo III – Tabela A
<b>B. Técnicos auxiliares (a extinguir quando vagar)</b>				
<b>Trabalhadores de diagnóstico e terapêutica</b> <i>(continuação)</i>	Ajudante técnico de análises clínicas	Executa trabalhos técnicos simples, nomeadamente, análises de urina correntes, preparação de lâminas, de reagentes e de meios de cultura simples; observa os fenómenos, identifica-os e regista-os; efetua colheitas e auxilia nas tarefas conducentes às transfusões de sangue.	5.2	XI
	Ajudante técnico de fisioterapia	Executa algumas tarefas nos domínios de eletroterapia e da hidroterapia, designadamente infravermelhos e ultravioletas, correntes de alta frequência e correntes galvânicas, banho de remoinho, calor húmido, local ou geral, parafinas, banhos de contraste e outros; coloca o doente nos aparelhos de mecanoterapia e aplica aerossóis.	5.2	XI
	Ortopédico	Assegura a colocação dos membros artificiais e outros aparelhos ortopédicos, segundo prescrição médica, tendo em vista a correção de deformações.	5.2	XI
<b>Trabalhadores gráficos</b>	Compositor manual	Combina tipos, filetes, vinhetas e outros materiais tipográficos; dispõe ordenadamente textos, fotografias, gravuras, composições mecânicas; efetua a paginação, distribuindo a composição por páginas, numerando-as ordenadamente e impondo-as para a sua impressão; concebe e prepara a disposição tipográfica nos trabalhos de fantasia; faz todas as emendas e alterações necessárias; faz a distribuição após a impressão.	5.2	XV

Grupo	Categoria	Descrição	Nível Profissional Anexo II	Nível Remuneratório Anexo III – Tabela A
<b>Trabalhadores gráficos</b> <i>(continuação)</i>	Compositor manual <i>(continuação)</i>	A operação de composição pode ser efetuada utilizando máquina adequada, que funde, através da junção de matrizes, linhas e blocos, a que junta entrelinhas e material branco, que pode ter de cortar utilizando serra mecânica, destinando-se geralmente para títulos, notícias e anúncios.	5.2	XV
	Compositor mecânico (linotipista)	Opera uma máquina de composição mecânica a quente (tipo linotype ou intertype); executa composição mecânica, regulando e acionando a máquina dentro das mesmas regras tipográficas; tecla um original que recebe com indicações, ou ele mesmo as faz, sobre a medida, corpo e tipo de letra; regula o molde expulsor, mordente, navalhas e componedor; liga o sistema de arrefecimento e regula a posição do armazém de matriz pretendida; verifica a qualidade de fundição e vigia o reabastecimento normal da caldeira com metal; retira o granel acumulado na galé; zela pela conservação e lubrifica regularmente a máquina; resolve os problemas resultantes de acidente ou avaria com carácter normal que impeçam o funcionamento.	5.2	XV
	Costureiro de encadernação	Cose manual e ordenadamente os cadernos que constituem o livro, ligando-os uns aos outros, de modo a constituírem um corpo único; informa-se do tipo de costura pretendido e verifica se a obra está apta a ser cosida e disposta ordenadamente. Pode, ainda, exercer funções de operador de máquina de coser.	5.2	XVII



Grupo	Categoria	Descrição	Nível Profissional Anexo II	Nível Remuneratório Anexo III – Tabela A
<b>Trabalhadores gráficos</b> <i>(continuação)</i>	Encadernador	Executa a totalidade ou as principais tarefas de que se decompõe o trabalho de encadernação; vigia e orienta a dobragem, alceamento e passagem à letra; abre os sulcos do tipo de costura e dimensão da obra; faz o lombo e o revestimento; prepara previamente as peles; prepara e cola as guardas; confeciona, ainda, álbuns, pastas de secretária, caixas de arquivo e outros artigos e obras de encadernação; dá às peles diferentes tonalidades e efeitos; encaderna livros usados ou restaura obras antigas; gofra ou aplica títulos e desenhos a ouro por meio de balancé.	5.2	XV
	Encadernador-dourador	Desempenha a generalidade das funções referidas quer para o dourador quer para o encadernador.	5.2	XV
	Fotógrafo	Fotografa ilustrações ou textos para obter películas tramadas ou não, destinadas à sensibilidade de chapas metálicas para impressão a uma cor ou mais; avalia com densitómetro as densidades máxima e mínima dos motivos e calcula coeficientes de correção; calcula os fatores para cada cor em trabalhos a cor e utiliza os filtros adequados para obter os negativos de seleção nas cores base; revela, fixa, lava e sobrepõe tramas adequadas e tira positivos tramados; utiliza equipamento eletrónico para o desempenho das suas funções.	4.2	XIII

Grupo	Categoria	Descrição	Nível Profissional Anexo II	Nível Remuneratório Anexo III – Tabela A
<b>Trabalhadores gráficos</b> <i>(continuação)</i>	Impressor (litografia)	Regula e assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir folhas ou bobinas de papel, ou folha-de-flandres, indiretamente, a partir de uma chapa fotolitografada e por meio de um cilindro revestido de borracha; imprime em plano diretamente folhas de papel ou chapas de folha-de-flandres; faz o alceamento; estica a chapa; abastece de tinta e água a máquina; providencia a alimentação do papel; regula a distribuição de tinta; examina as provas e a perfeição do ponto nas meias tintas; efetua correções e afinações necessárias; regula a marginação; vigia a tiragem; assegura a lavagem dos tinteiros tomadores e distribuidores nos trabalhos a cores; efetua impressões sucessivas ou utiliza máquinas com diferentes corpos de impressão, ajustando as chapas pelas miras ou traços dos motivos; prepara as tintas que utiliza, dando tonalidades e grau de fluidez e secante adequado à matéria a utilizar; tira prova em prelos mecânicos.	4.2	XIII
	Impressor tipográfico	Regula e assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir por meio de composição tipográfica; uniformiza a altura da composição, efetua os ajustamentos necessários na justificação e aperto da forma; faz a almofada e regula a distância, a pressão e a tintagem para uma distribuição uniforme;	5.2	XV

Grupo	Categoria	Descrição	Nível Profissional Anexo II	Nível Remuneratório Anexo III – Tabela A
<b>Trabalhadores gráficos</b> <i>(continuação)</i>	Impressor tipográfico <i>(continuação)</i>	corrige a afinação da máquina e efetua os alceamentos necessários; ajusta os alceamentos sob a composição ou almofada; regula os dispositivos de aspiração; prepara as tintas que utiliza; executa trabalhos a mais de uma cor, acertando as diversas impressões pelos motivos ou referências; assegura a manutenção da máquina. Pode ser especializado num tipo particular de máquina.	5.2	XV
	Montador	Monta manualmente ou com ajuda mecânica os clichés nos cilindros das máquinas de impressão.	5.2	XV
	Operador manual	Auxilia diretamente os operadores das máquinas de acabamentos; procede a operações manuais sobre bancadas ou mesas de escolha, tais como contagem, escolha ou embalagem de trabalhos expressos; faz a retirada junto às esquinas de imprimir ou desintercalar nas mesas; efetua correções manuais a defeitos ou emendas.	6.2	XVII
	Transportador	Transporta, por meio de prensa adequada, motivos, textos ou desenhos, em gravura, para um papel-matriz resinoso (flan), que depois molda, através da pressão e do calor em máquina adequada, num cliché de borracha vulcanizada ou termoplástica; elimina resíduos e verifica a altura da gravação e espessura do cliché.	5.2	XV

Grupo	Categoria	Descrição	Nível Profissional Anexo II	Nível Remuneratório Anexo III – Tabela A
<b>Trabalhadores rodoviários</b>	Ajudante de motorista	Acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia, indica as manobras; arruma as mercadorias no veículo e auxilia na descarga, fazendo no veículo a entrega das mercadorias a quem as carrega e transporta para o local a que se destinam; entrega diretamente ao destinatário pequenos volumes de mercadorias com pouco peso.	6.1	XVII
	Motorista de ligeiros	Conduz veículos ligeiros, possuindo para o efeito carta de condução profissional; zela, sem execução, pela boa conservação e limpeza dos veículos; verifica diariamente os níveis de óleo e de água e a pressão dos pneus; zela pela carga que transporta e efetua a carga e descarga.	5.2	XV
	Motorista de pesados	Conduz veículos automóveis com mais de 3500 kg de carga ou mais de nove passageiros, possuindo para o efeito carta de condução profissional; compete-lhe, ainda, zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga; verifica os níveis de óleo e de água.	5.2	XIV
<b>Trabalhadores Sociais</b>	Animador cultural	Organiza, coordena e ou desenvolve atividades de animação e desenvolvimento sociocultural junto dos utentes, no âmbito dos objetivos da Instituição; acompanha e procura desenvolver o espírito de pertença, cooperação e solidariedade das pessoas, bem como proporcionar o desenvolvimento das suas capacidades de expressão e realização, utilizando para tal métodos pedagógicos e de animação.	4.1	IX

Grupo	Categoria	Descrição	Nível Profissional Anexo II	Nível Remuneratório Anexo III – Tabela A
<p><b>Trabalhadores Sociais</b> <i>(continuação)</i></p>	<p>Psicólogo</p>	<p>Estuda o comportamento e os mecanismos mentais do homem e procede a investigações sobre problemas psicológicos em domínios como o fisiológico, social, pedagógico e patológico, utilizando técnicas específicas que, por vezes, elabora; analisa os problemas resultantes da interação entre indivíduos, Instituições e grupos; estuda todas as perturbações internas e relacionais que afetam o indivíduo; investiga os fatores diferenciais quer biológicos, ambientais e pessoais do seu desenvolvimento, assim como o crescimento progressivo das capacidades motoras e das aptidões intelectivas e sensitivas; estuda as bases fisiológicas do comportamento e mecanismos mentais do homem, sobretudo nos seus aspetos métricos.</p> <p>Pode investigar um ramo de psicologia, psicossociologia, psicopatologia, psicofisiologia ou ser especializado numa aplicação particular da psicologia, como, por exemplo, o diagnóstico e tratamento de desvios de personalidade e de inaptações sociais, em problemas psicológicos que surgem durante a educação e o desenvolvimento das crianças e jovens ou em problemas psicológicos de ordem profissional, tais como os da seleção, formação e orientação profissional dos trabalhadores, e ser designado em conformidade.</p>	<p>I</p>	<p>V</p>

Grupo	Categoria	Descrição	Nível Profissional Anexo II	Nível Remuneratório Anexo III – Tabela A
<b>Trabalhadores Sociais</b> <i>(continuação)</i>	Sociólogo	Estuda a origem, evolução, estrutura, características e interdependências das sociedades humanas. Interpreta 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 e de grupo; analisa os processos de formação, evolução e extinção dos grupos sociais e investiga os tipos de comunicação e interação que neles e entre eles se desenvolvem; investiga de que modo todo e qualquer tipo de manifestação da atividade humana influencia e depende das condições socioculturais em que existe; estuda de que modo os comportamentos, as atividades e as relações dos indivíduos e grupos se integram num sistema de organização social; procura explicar como e porquê se processa a evolução social; interpreta os resultados obtidos tendo em conta, sempre que necessário, elementos fornecidos por outros investigadores que trabalham em domínios conexos; apresenta as suas conclusões de modo a poderem ser utilizadas pela Instituição.	I	V
	Técnico de atividades de tempos livres (ATL)	Orienta e coordena a atividade dos ajudantes de ação educativa. Atua junto de crianças em idade escolar, com vista à sua ocupação durante o tempo deixado livre pela escola, proporcionando-lhes	4.1	VIII

Grupo	Categoria	Descrição	Nível Profissional Anexo II	Nível Remuneratório Anexo III – Tabela A
<b>Trabalhadores Sociais</b> <i>(continuação)</i>	Técnico de atividades de tempos livres (ATL) <i>(continuação)</i>	ambiente adequado e atividades de carácter educativo; acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais e professores no sentido de obter uma ação educativa integrada e de despiste de eventuais casos sociais e de problemas de foro psíquico que careçam de especial atenção e encaminhamento. Em alguns casos conta com o apoio do psicólogo.	4.1	VIII
	Educador Social	Presta ajuda técnica com carácter educativo e social, em ordem ao aperfeiçoamento das condições de vida dos grupos etários e sociais com que trabalha; realiza e apoia atividades de carácter recreativo, para crianças, adolescentes, jovens e idosos.	4.1	VIII
	Técnico auxiliar de serviço social	Ajuda os utentes em situação de carência social a melhorar as suas condições de vida; coadjuva ou organiza atividades de carácter educativo e recreativo para crianças, adolescentes e jovens, bem como atividades de ocupação de tempos livres para idosos; apoia os indivíduos na sua formação social e na obtenção de um maior bem-estar; promove ou apoia cursos e campanhas de educação sanitária, de formação familiar e outros. Pode também ser designado por auxiliar social.	4.1	X
	Técnico superior de serviço social	Estuda e define normas gerais, esquemas e regras de atuação do serviço social das Instituições; procede à análise de problemas de serviço social diretamente	1	V

Grupo	Categoria	Descrição	Nível Profissional Anexo II	Nível Remuneratório Anexo III – Tabela A
<b>Trabalhadores Sociais</b> <i>(continuação)</i>	Técnico superior de serviço social <i>(continuação)</i>	relacionados com os serviços das Instituições; assegura e promove a colaboração com os serviços sociais de outras Instituições ou entidades; estuda com os indivíduos as soluções possíveis dos seus problemas (descoberta do equipamento social de que podem dispor); ajuda os utentes a resolver adequadamente os seus problemas de adaptação e readaptação social, fomentando uma decisão responsável. O técnico de serviço social colabora, ainda, na melhoria da condição humana, na defesa dos direitos humanos e no combate as desigualdades sociais, tendo a sua atuação, como fim, a resposta e a resolução de problemas no contexto das relações humanas e a capacitação e desenvolvimento das pessoas e comunidades, visando o bem-estar e o desenvolvimento social, o respeito e promoção dos direitos humanos e da justiça social e a promoção da mudança social.	1	V
	Técnico superior de educação social	É o trabalhador que concebe, investiga, executa, articula, potencia, apoia, gere, avalia projetos e programas assentes em redes, atores e parcerias sociais, assentes na prática socio-educativa e pedagógica, desenvolvida em contexto social, fomentando a aprendizagem permanente, a minimização e resolução de problemas. Acompanha processos de socialização e inserção das pessoas, reforçando as suas competências pessoais, sociais e profissionais.	1	V



Grupo	Categoria	Descrição	Nível Profissional Anexo II	Nível Remuneratório Anexo III – Tabela A
<b>Trabalhadores Sociais</b> <i>(continuação)</i>	Técnico superior de animação sociocultural	É o trabalhador que investiga, integrado em equipas multidisciplinares, o grupo alvo e o seu meio envolvente, diagnosticando e analisando situações de risco e áreas de intervenção sobre as quais atuar. Planeia e implementa projetos de intervenção comunitária. Planeia, organiza e promove/desenvolve atividades de carácter educativo, cultural, desportivo, social, lúdico, turístico e recreativo, em contexto institucional, na comunidade ou ao domicílio, tendo em conta o serviço em que está integrado e as necessidades do grupo e dos indivíduos, com vista a melhorar a sua qualidade de vida e a qualidade da sua inserção e interação social. Incentiva, fomenta e estimula as iniciativas dos indivíduos para que se organizem e decidam o seu projeto lúdico ou social, dependendo do grupo alvo e dos objetivos da intervenção. Acompanha as alterações que se verifiquem na situação dos utentes que afetem o seu bem-estar e atua de forma a ultrapassar possíveis situações de isolamento, solidão e outras.	1	V
	Técnico superior de mediação social	É o trabalhador que, de forma autónoma, atende e avalia beneficiários e utentes, procede à análise das situações individuais e promove o seu encaminhamento para as respostas adequadas a cada situação, estabelece os contactos e assegura a articulação necessários com serviços e entidades,	1	V

Grupo	Categoria	Descrição	Nível Profissional Anexo II	Nível Remuneratório Anexo III – Tabela A
<b>Trabalhadores Sociais</b> <i>(continuação)</i>	Técnico superior de mediação social <i>(continuação)</i>	públicos ou particulares, com vista à integração e inserção pessoal, social ou profissional das pessoas atendidas, nomeadamente, as mais desfavorecidas perante o mercado de trabalho ou em situação ou risco de exclusão social; acompanha, segue, avalia e investiga as situações por si trabalhadas.	1	V
<b>Óticos</b>	Assistente de ótica	É o trabalhador que, com o fim de serem vendidas ao público, separa as lentes, as marca, bisela e monta, confere os óculos depois de executados, os afina e ajusta ao cliente e os repara; pode, quando necessário, ajudar ao balcão.	6.1	XVII
	Ótico optometrista	É o trabalhador que mede e analisa a função visual, prescreve e administra meios óticos e exercícios visuais para a sua correção ou compensação; efetua a análise optométrica, utilizando o equipamento adequado; escolhe o meio de compensar as deficiências detetadas; prescreve os meios óticos adequados, óculos e lentes de contacto; executa as prescrições, de acordo com as medidas morfológicas do cliente, relativamente à distância naso-pupilar e à altura dos centros óticos e efetua a respetiva adaptação.	2.2	VI
	Técnico de contactologia	É o trabalhador que adapta lentes de contacto ao cliente de acordo com a prescrição; determina os valores queratométricos da face anterior da córnea com instrumento apropriado; determina a quantidade e qualidade do filme	5.2	XI

Grupo	Categoria	Descrição	Nível Profissional Anexo II	Nível Remuneratório Anexo III – Tabela A
<b>Óticos</b> <i>(continuação)</i>	Técnico de contactologia <i>(continuação)</i>	lacrimal através de testes apropriados, a fim de selecionar as lentes mais adequadas; efetua cálculos sobre os valores refrativos das lentes; estuda e ensaia os vários tipos de lentes a fim de escolher as mais adequadas.	5.2	XI
	Técnico de ótica ocular	É o trabalhador que prepara, de acordo com a prescrição, lentes para óculos e coloca-as na armação adequada às características óticas, geométricas das lentes e fatores morfológicos do cliente; toma conhecimento das especificações das lentes prescritas; mede, com instrumentos apropriados a distância naso-pupilar, a distância «Vertex» (Lente-Olho) a fim de obter os dados morfológicos da face e da cabeça; mede as características das lentes corretoras com instrumentos óticos apropriados e redige a sua fórmula de acordo com as normas em vigor; aconselha o cliente sobre a escolha das armações de acordo com a morfologia do rosto e a moda; elabora ficha de trabalho com os dados óticos, geométricos e morfológicos utilizando as cotas normalizadas a fim de ser feita a montagem das lentes corretoras ou compensadoras, conforme a sua finalidade, na armação escolhida; marca, traça, corta, lapida, bisela, ranhura, fura diversos tipos de lentes utilizando instrumentos adequados a fim de as preparar para a montagem; ajusta e repara óculos utilizando instrumentos e métodos adequados ao tipo de material das armações.	5.2	XI

Grupo	Categoria	Descrição	Nível Profissional Anexo II	Nível Remuneratório Anexo III – Tabela A
<b>Outros trabalhadores da saúde</b>	Ajudante de enfermagem	Desempenha tarefas que não requeiram conhecimentos específicos de enfermagem, sob a orientação do enfermeiro; colabora na prestação de cuidados de higiene e conforto e de alimentação dos utentes; procede ao acompanhamento e transporte dos doentes em camas, macas, cadeiras de rodas ou a pé, dentro e fora do estabelecimento; assegura o transporte de medicamentos e produtos de consumo corrente necessários ao regular funcionamento do serviço; procede à receção e distribuição de roupas lavadas e à receção e entrega de roupas sujas na lavandaria.	6.1	XVII
	Auxiliar de enfermagem	Presta cuidados simples de enfermagem, sob orientação dos enfermeiros.	5.2	XIII
<b>Outros trabalhadores</b>	Cabeleireiro/ Barbeiro	Lava, corta, penteia e executa outras tarefas relacionadas com o tratamento ou embelezamento dos cabelos; informa-se e/ou dá sugestões acerca do tratamento ou penteado a efetuar; lava, descolora, pinta, frisa, desfrisa ou executa outros tratamentos ao cabelo; lava e limpa o material utilizado. Por vezes, coloca postigos ou outros adornos no cabelo. Lava e corta cabelo e faz a barba de acordo com as indicações do cliente e o tipo de cabelo; acerta, à navalha ou por outro processo, as patilhas e as zonas de limitação do corte; faz ou talha a barba e acerta o bigode.	5.2	XIII

Grupo	Categoria	Descrição	Nível Profissional Anexo II	Nível Remuneratório Anexo III – Tabela A
<b>Outros trabalhadores</b> <i>(continuação)</i>	Costureira / alfaiate	Executa vários trabalhos de corte e costura manuais e ou à máquina, necessários à confecção, conserto e aproveitamento de peças de vestuário, roupas de serviço e trabalhos afins. Pode dedicar-se apenas a trabalho de confecção.	5.2	XVI
	Engomador / Lavadeiro / Roupeiro	Ocupa-se dos trabalhos de passar a ferro e dobrar as roupas; procede à lavagem manual ou mecânica das roupas de serviço e dos utentes; engoma a roupa, arruma-a; ocupa-se do recebimento, tratamento, arrumação e distribuição das roupas; assegura outros trabalhos destas secções.	7.1	XVIII

## ANEXO II

### ENQUADRAMENTO DAS PROFISSÕES EM NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO

Nível	Qualificação
1	Quadros superiores
2	Quadros médios
2.1	Técnicos administrativos e de apoio logístico
2.2	Técnicos de produção e outros
3	Chefia de departamento/secção
4	Profissionais altamente qualificados
4.1	Administrativos e de apoio logístico
4.2	Produção e outros
5	Profissionais qualificados
5.1	Administrativos e logísticos
5.2	Produção
5.3	Outros
6	Profissionais semiqualeificados (especializados)
6.1	Administrativos e outros
6.2	Produção
7	Profissionais não qualificados (indiferenciados)
7.1	Administrativos e outros
7.2	Produção

# ANEXO III

## TABELA A - GERAL

### REMUNERAÇÕES MÍNIMAS PARA 2020

Nível	Euros
A	1250,00
B	1200,00
C	1177,00
D	1100,00
E	
E.1	850,00
E.2	800,00
I	1195,00
II	1115,00
III	1050,00
IV	1000,00
V	950,00
VI	900,00
VII	850,00
VIII	833,00
IX	809,00
X	761,00
XI	730,00
XII	700,00
XIII	670,00
XIV	660,00
XV	655,00
XVI	650,00
XVII	645,00
XVIII	640,00
XIX	635,00

## TABELA B - EDUCADORES DE INFÂNCIA

Anos de serviço	Níveis de carreira	Tempo serviço	Vencimento base
Até 1 ano	NÍVEL 1	Até 1 ano	875,00 €
1	NÍVEL 2	De 1 a 3 anos	950,00 €
2			
3			
4	NÍVEL 3	De 4 a 7 anos	1.150,00 €
5			
6			
7			
8	NÍVEL 4	De 8 a 11 anos	1.400,00 €
9			
10			
11			
12	NÍVEL 5	De 12 a 15 anos	1.450,00 €
13			
14			
15	NÍVEL 6	De 16 a 19 anos	1.650,00 €
16			
17			
18			
19	NÍVEL 7	De 20 a 23 anos	1.800,00 €
20			
21			
22			
23	NÍVEL 8	De 24 a 26 anos	2.000,00 €
24			
25			
26	NÍVEL 9	De 27 a 30 anos	2.150,00 €
27			
28			
29			
30	NÍVEL 10	De 31 a 32 anos	2.300,00 €
31			



Anos de serviço	Níveis de carreira	Tempo serviço	Vencimento base
32	NÍVEL 11	De 33 a 35 anos	2.500,00 €
33			
34			
35	NÍVEL 12	De 36 ou mais	2.600,00 €
36			
37			
38			
39			
40			

Assinado no Porto, 6 de março de 2020.

**Pela UMP – União das Mutualidades Portuguesas**

Carmen Miranda

Edgar Diogo

Mandatários com poderes para o ato.

**Pela FNE – Federação Nacional da Educação e em representação dos seguintes sindicatos seus filiados:**

- SPZN – Sindicato dos Professores da Zona Norte;
- SPZC – Sindicato dos Professores da Zona Centro;
- SDPGL – Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa e Vale do Tejo;
- SDPSul – Sindicato Democrático dos Professores do Sul;
- SDPA – Sindicato Democrático dos Professores dos Açores;
- SDPM – Sindicato Democrático dos Professores da Madeira;
- STAAE-ZN – Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Norte;
- STAAE-ZC – Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Centro;
- STAAE-Sul e RA – Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação Sul e Regiões Autónomas

José Manuel Ricardo Nunes Coelho

Mandatário com poderes para o ato

**Pelo SINAPE – Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação**

*Jorge Manuel Carvalho Louro*

Mandatário com poderes para o ato

**Pelo SINDEP – Sindicato Nacional e Democrático dos Professores**

*António Alberto Matos Guedes da Silva*

Mandatário com poderes para o ato

**Pelo SITRA – Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes**

*José Manuel Ricardo Nunes Coelho*

Mandatário com poderes para o ato

**Pelo SINDITE – Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica**

*José Edgar Valente Loureiro*

Mandatário com poderes para o ato

**Pelo SNAS – Sindicato Nacional dos Assistentes Sociais**

*José Manuel Ricardo Nunes Coelho*

Mandatário com poderes para o ato

**Pelo SITESE - Sindicatos dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços,  
Comércio, Restauração e Turismo**

*José Manuel Ricardo Nunes Coelho*

Mandatário com poderes para o ato

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

*José Joaquim Abraão*

Mandatário com poderes para o ato

**Pelo SE – Sindicato dos Enfermeiros**

*José Manuel Ricardo Nunes Coelho*

Mandatário com poderes para o ato



# TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL

## PORTARIA N.º 144/2020 DE 18 DE JUNHO

*Sumário:* Portaria de extensão do contrato coletivo entre a União das Mutualidades Portuguesas e a FNE — Federação Nacional da Educação e outros.

### **PORTARIA DE EXTENSÃO DO CONTRATO COLETIVO ENTRE A UNIÃO DAS MUTUALIDADES PORTUGUESAS E A FNE — FEDERAÇÃO NACIONAL DA EDUCAÇÃO E OUTROS**

O contrato coletivo entre a União das Mutualidades Portuguesas e a FNE — Federação Nacional da Educação e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 14, de 15 de abril de 2020, abrange as relações de trabalho entre as associações mutualistas filiadas na União das Mutualidades Portuguesas que exerçam a sua atividade no território nacional e trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

A União das Mutualidades Portuguesas requereu a extensão do contrato coletivo às relações de trabalho entre associações mutualistas não filiadas na União outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nele previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

De acordo com o n.º 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Atendendo a que se trata do primeiro contrato coletivo para as associações mutualistas, o apuramento do relatório único/quadros de pessoal atualmente disponível — que se reporta ao ano de 2018 — não contém informação que permita o estudo comparativo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do n.º 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. No entanto, de acordo com o n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações previstas no âmbito da convenção com as que se pretende abranger com a presente extensão e que se trata da primeira convenção coletiva para as entidades em apreço, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre as associações mutualistas.

Considerando que o contrato coletivo tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do continente.

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

Nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos n.os 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do pedido de extensão da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 12, de 15 de abril de 2020, ao qual deduziram oposição o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses — SEP, o Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica, a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, a Federação Nacional de Professores

— FENPROF e a APM/RedeMut — Associação Portuguesa de Mutualidades.

Em síntese, as associações sindicais oponentes alegam a existência de convenção coletiva própria, com portaria de extensão, e que a convenção a estender «é globalmente mais desfavorável para os trabalhadores», pretendendo a exclusão dos trabalhadores nelas filiados do âmbito de aplicação da extensão, em consideração aos princípios da liberdade de filiação sindical e da autonomia negocial.

A APM/RedeMut — Associação Portuguesa de Mutualidades opõe -se à extensão da convenção coletiva às suas associadas alegando que é a federação de associações mutualistas mais representativa do setor; que tem em curso um processo negocial com diversas associações sindicais com vista à celebração de convenção coletiva; e que as atividades mais significativas das suas associadas são distintivas das associadas da União das Mutualidades Portuguesas. Argumenta ainda que, para além de não terem sido observados os indicadores previstos na RCM, não existem circunstâncias sociais e económicas que justifiquem a emissão imediata da portaria extensão da convenção coletiva em apreço a todo o setor.

No que concerne às oposições das associações sindicais, clarifica -se que de acordo como o artigo 515.º do Código do Trabalho a portaria de extensão só pode ser emitida na falta de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial aplicável às relações de trabalho. Neste desiderato, as portarias de extensão têm somente como âmbito de aplicação as relações de trabalho não abrangidas, diretamente, por convenção coletiva (contrato coletivo, acordo coletivo, acordo de empresa), acordo de adesão e decisão arbitral em processo de arbitragem voluntária. Sendo esta regra legal imperativa, a sua observância (a todo o momento) não carece de norma expressa no articulado da portaria de extensão — que tem a natureza de regulamento administrativo — no sentido da exclusão das relações de trabalho que no mesmo âmbito sejam abrangidas por regulamentação coletiva de trabalho negocial. Não obstante, atendendo a que no âmbito do setor social as atividades prosseguidas pelas instituições particulares de solidariedade social estão abrangidas por diversas convenções coletivas e que o eventual desconhecimento pelos

seus destinatários do imperativo legal inscrito no artigo 515.º do Código do Trabalho pode suscitar alguma incerteza quanto ao âmbito de aplicação real da presente portaria, estatuiu -se no articulado do artigo 1.º da presente portaria uma norma que clarifica que a «extensão não é aplicável às relações de trabalho que no mesmo âmbito sejam reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial, de acordo com o artigo 515.º do Código do Trabalho».

Não obstante, considerando que o âmbito de aplicação previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 1.º da portaria abrange as relações de trabalho onde não se verifique o princípio da dupla filiação e que assiste às associações sindicais oponentes a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores nelas filiados/representados procede -se à exclusão do âmbito da presente extensão dos referidos trabalhadores na sequência das referidas oposições.

Relativamente ao critério da representatividade, alegado pela APM/RedeMut, clarifica -se que com a revogação da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 90/2012 e subsequentes alterações e entrada em vigor da RCM n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, o requisito da representatividade da associação outorgante na convenção coletiva deixou de ser critério para a ponderação de emissão de portaria de extensão. Deste modo, considerando que o artigo 483.º do Código do Trabalho admite a concorrência entre portarias de extensão; considerando que o artigo 485.º do mesmo Código determina que o Estado deve promover a contratação coletiva, de modo a que as convenções coletivas sejam aplicáveis ao maior número de trabalhadores e empregadores e que, nos termos do n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, o alargamento do âmbito de aplicação do contrato coletivo em apreço às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre as associações mutualistas, justifica -se a emissão da presente extensão. No entanto, considerando a oposição da referida federação e que em matéria de regulamentação coletiva de trabalho, o artigo 93.º -A do Decreto -Lei n.º 119/83, de 25 de fevereiro, na redação introduzida pelo

Decreto -Lei n.º 172 -A/2014, de 14 de novembro de 2014, que aprova o estatuto das Instituições Particulares de Solidariedade Social, confere às suas uniões, federações e confederações capacidade para a negociação de convenções coletivas de trabalho aplicáveis às instituições nelas filiadas e que neste desiderato assiste à APM/RedeMut a defesa dos interesses das instituições nela filiadas, excluem -se do âmbito de aplicação da presente extensão as instituições filiadas na APM/RedeMut.

Relativamente ao argumento de que não foram aferidos os indicadores previstos na RCM n.º 82/2017, de 9 de junho, reitera -se que o apuramento do relatório único/quadros de pessoal disponível à data do procedimento — que se reporta ao ano de 2018 — não contém informação que permita o estudo comparativo dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do n.º 1 da referida RCM, porquanto a convenção objeto de extensão foi publicada em 15 de abril de 2020. Contudo, clarifica -se que os indicadores previstos nas alíneas a) a e) do n.º 1 da RCM constituem apenas um instrumento de informação de suporte à decisão, com base nos elementos disponíveis no relatório único/quadros de pessoal mais recente. Com efeito, a RCM não estabelece a verificação de critérios obrigatórios para a emissão de portarias de extensão, mas antes, a análise de indicadores de suporte à decisão. Por outro lado, a inexistência de informação nos quadros de pessoal não impede a emissão de portaria de extensão se existirem circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, conforme estabelece o n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, designadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no do instrumento a que se refere, circunstâncias que no caso em apreço foram devidamente ponderadas e suficientemente indicadas no projeto e se mantém na presente extensão. Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 892/2020, de 22 de janeiro de 2020, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 15, de 22 de janeiro de 2020, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no Diário da República, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:



## Artigo 1.º

1 - As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a União das Mutualidades Portuguesas e a FNE — Federação Nacional da Educação e outros, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 14, de 15 de abril de 2020, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre as associações mutualistas não filiadas na união outorgante que prossigam as atividades reguladas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas;

b) Às relações de trabalho entre as associações mutualistas filiadas na união outorgante que prossigam as atividades reguladas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 - O disposto na alínea a) do número anterior não é aplicável às associações mutualistas filiadas na APM/RedeMut — Associação Portuguesa de Mutualidades.

3 - A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados no Sindicato dos Enfermeiros Portugueses — SEP, no Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica e em sindicatos representados pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e na Federação Nacional de Professores — FENPROF.

4 - A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho que no mesmo âmbito sejam reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial, de acordo com o artigo 515.º do Código do Trabalho.

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

## Artigo 2.º

1 - A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no Diário da República.

2 - A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de maio de 2020.

O Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional,  
Miguel Filipe Pardal Cabrita, em 15 de junho de 2020.

113315974



*mais de 2,5 milhões  
de beneficiários*

Cofinanciado por:

