

Direção Regional de Qualificação Profissional e Emprego

Convenção Coletiva de Trabalho n.º 5/2025 de 4 de março de 2025

CCT entre a URIPSSA - União Regional das Instituições Particulares de Solidariedade Social dos Açores e o SINTAP - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos e o SINDESCOM - Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores - Revisão Global

CAPÍTULO I

Área, âmbito de aplicação, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1 - A presente Convenção Coletiva de Trabalho, abreviadamente designada por CCT ou simplesmente de Convenção, regula as relações de Trabalho entre as Instituições representadas pelas Entidades subscritoras, qualquer que seja o seu regime de gestão ou forma jurídica, e os trabalhadores ao seu serviço filiados nos Sindicatos outorgantes, aplicando-se em toda a Região Autónoma dos Açores.

2 - Estima-se que são abrangidos pela presente Convenção, 2330 trabalhadores e 153 Instituições Particulares de Solidariedade Social.

3 - Esta Convenção aplica-se, ainda a todos os trabalhadores que durante a vigência do mesmo se venham a filiar nos Sindicatos Outorgantes.

4 - Na situação prevista no n.º 4 do artigo 492.º do Código do Trabalho, o trabalhador não sindicalizado que indicar por escrito à Entidade Empregadora que pretende ver-lhe aplicado a presente CCT fica obrigado a pagar ao SINTAP ou ao SINDESCOM 1% da sua remuneração base, no prazo do ano de vigência desta Convenção. A presente Convenção substitui a anterior entre ambos os outorgantes, Convenção coletiva de trabalho n.º 16/2024, publicada no *Jornal Oficial*, II Série, n.º 115, de 18 de junho de 2024.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 - A presente Convenção entra em vigor no dia seguinte à sua publicação no *Jornal Oficial* da Região Autónoma dos Açores, II Série, e terá uma vigência de um ano, sem prejuízo das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.

2 - As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano e produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de cada ano.

3 - A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e deve ser acompanhada de proposta de alteração.

4 - No caso de não haver denúncia, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

5 - Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases processuais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária, durante um período máximo de dois anos.

6 - No caso da não conclusão da negociação no período referido no número anterior mantém-se em vigor a convenção, enquanto não for revogada no todo ou em parte por outra convenção.

7 - O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta fundamentada devendo a entidade destinatária responder até trinta dias após a data da sua receção.

8 - A falta de resposta ou contraproposta, nos termos dos números anteriores, legitima a entidade proponente a requerer a conciliação.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Admissão

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

1 - São condições gerais de admissão para prestar trabalho a idade mínima de 16 (dezasseis) anos e a escolaridade obrigatória. Os empregadores, sempre que possível, deverão admitir prioritariamente desempregados e deficientes. O empregador não pode exigir ao candidato ao emprego que preste informações relativas à sua vida privada, salvo quando estas sejam estritamente necessárias e relevantes para avaliar da respetiva aptidão no que respeita à execução do contrato de trabalho e seja fornecida a respetiva fundamentação. O empregador não

pode exigir ao candidato a emprego que preste informações relativas à sua saúde ou estado de gravidez, salvo quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade profissional o justifiquem e seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação. As informações previstas no número anterior são prestadas a médico, que só pode comunicar ao empregador se o trabalhador está ou não apto a desempenhar a atividade, salvo autorização escrita deste. O médico responsável pela avaliação dos testes e exames médicos só pode comunicar ao empregador se o candidato está ou não apto para desempenhar a atividade profissional, salvo quando o trabalhador no seu interesse ou de terceiros autorize, por escrito, a realização ou apresentação de testes ou exames médicos a que não está obrigado. No contrato de trabalho ou em documento a entregar pelo empregador devem constar elementos como a definição das funções ou tarefas a desempenhar pelo trabalhador, a profissão e categoria profissional o grupo profissional e nível remuneratório, a retribuição, o horário de trabalho, o local de trabalho, condições específicas de prestação do trabalho, nomeadamente, a data de início e o prazo ou termo que se estabeleceu. Deverão ser fornecidos ainda ao trabalhador os documentos seguintes:

- a) Regulamento geral interno ou conjunto de normas que o substituam, caso não exista;
- b) Outros regulamentos específicos da Instituição, tais como regulamento de segurança, regulamento de regalias sociais, etc.;
- c) Na inexistência do mencionado em a) e b), o trabalhador deverá ser elucidado sobre as normas de trabalho da Instituição.

2 - Quando qualquer trabalhador transitar de uma valência para outra na mesma instituição deverá contar-se para todos os efeitos a data de admissão na primeira.

3 - Os trabalhadores abrangidos pela presente Convenção serão classificados de harmonia com as suas funções nas categorias constantes do Anexo I.

4 - As condições específicas de admissão, no que respeita às exigências académicas e profissionais, são as que se encontram previstas no Anexo II.

Cláusula 4.^a

Recrutamento interno

1 - Sem prejuízo da liberdade do empregador efetuar admissões diretas do exterior, o preenchimento de postos de trabalho faz-se prioritariamente por recrutamento interno, podendo concorrer os trabalhadores do quadro permanente e os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições.

2 - Para satisfação do estipulado no número anterior o empregador poderá sujeitar o trabalhador a um período de avaliação de dois a quatro meses, durante o qual, qualquer das partes poderá tomar a iniciativa do regresso à situação anterior.

3 - Durante o período de avaliação, o trabalhador mantém a retribuição correspondente à situação anterior, mas logo que seja confirmado a nova situação, terá direito às diferenças salariais desde o início do período de avaliação.

4 - O empregador compromete-se a anunciar, por ordem de serviço ou por outro meio idóneo, a abertura de concurso para o preenchimento de postos de trabalho, fornecendo todas as indicações necessárias sobre a candidatura e o processo de seleção aos trabalhadores eventualmente interessados.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1 - Durante o período experimental qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização, salvo o disposto nos números seguintes.

2 - Tendo o período experimental durado mais de sessenta dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, o empregador terá de dar um aviso prévio de 7 (sete) dias, sob pena de indemnizar o trabalhador até ao final do período experimental previsto.

3 - O período experimental corresponde ao período inicial da execução do contrato de trabalho, compreendendo as ações de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste.

4 - O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo as ações de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, desde que não excedam metade do período experimental.

5 - O período experimental tem a seguinte duração:

- a) Sessenta dias para a generalidade dos trabalhadores podendo alargar-se a noventa dias no caso de frequência de ações de formação profissional;
- b) Cento e oitenta dias para trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade e que desempenhem funções de confiança;
- c) Duzentos e quarenta dias para pessoal de direção e quadros superiores.

6 - Para os contratos a termo certo de duração igual ou superior a seis meses, o período experimental é de trinta dias, exceto para os contratos com prazo inferior a seis meses em que o período experimental é de quinze dias.

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

8 - Só contam para efeitos de duração do período experimental o tempo de trabalho efetivamente prestado, incluindo-se neste, as ações de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste.

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

10 - O período experimental pode ser excluído por acordo escrito das partes.

Cláusula 6.^a

Comissão de serviço / Coordenação técnico pedagógica

1 - Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes, de direção dependentes da administração e as funções de secretariado pessoal relativas aos titulares desses cargos.

2 - Também podem ser exercidas em comissão de serviço as funções de direção técnica e ou de coordenação técnico pedagógica.

3 - Os trabalhadores que sejam nomeados para exercer, em comissão de serviço, cargo ou funções previstas nos números anteriores auferem, enquanto durar a referida comissão, um acréscimo remuneratório mensal, nas seguintes situações e em conformidade com as indicações da Direção das Instituições que optem por valência ou instituição:

- a) O montante de € 75,00, no caso em que tenha até 15 trabalhadores;
- b) O montante de € 100,00, no caso em que tenha entre 16 a 50 trabalhadores;
- c) O montante de € 150,00, no caso em que tenha entre 50 a 99 trabalhadores;
- d) O montante de € 200,00, no caso em que tenha mais de 100 trabalhadores.

4 - A cessação da comissão de serviço opera-se nos termos do artigo 161.º e seguintes do Código do Trabalho.

CAPÍTULO III

Formação profissional, educação e certificação

Cláusula 7.^a

Princípios gerais

1 - A formação profissional é um direito e um dever, quer do empregador quer dos trabalhadores, tendo em vista o incremento da produtividade e da competitividade das Instituições e o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores e da sua certificação.

2 - Qualquer trabalhador devidamente certificado com o Curso de Formação Pedagógica de Formadores poderá quando tal lhe for solicitado, ministrar formação profissional a trabalhadores profissionalmente menos qualificados.

3 - Para o exercício do direito à formação profissional o empregador assume a responsabilidade de elaborar um Plano de Formação anual, comprometendo-se a proporcionar formação contínua anual a um mínimo de 10% do total dos trabalhadores.

4 - Os planos de formação anuais e plurianuais poderão ser submetidos a informação e a consulta dos trabalhadores e dos Sindicatos subscritores desta convenção, com a antecedência mínima de trinta dias relativamente ao início da sua execução.

5 - Os cursos de formação deverão ser devidamente certificados.

Cláusula 8.^a

Crédito de tempo e condições de aplicação

1 - O número mínimo de horas anuais de formação com formador certificado a que se refere a cláusula 7.^a, é de quarenta horas.

2 - No caso do empregador não fornecer formação certificada, com a duração mínima referida no n.º 1, o trabalhador tem direito ao crédito referido nesse número, devendo a formação ter correspondência com a atividade prestada ou respeitar as qualificações em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou em línguas estrangeiras.

3 - O trabalhador pode acumular os créditos anuais de formação até ao máximo de três anos, caso não seja assegurada pelo empregador, para utilizar em cursos ou ações de formação, mediante comunicação prévia de dez dias ou na data que tenha conhecimento da sua admissão ao Curso.

4 - O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

5 - Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para a formação que não lhe tenha sido proporcionado.

Cláusula 9.^a

Formação por iniciativa dos trabalhadores

1 - Os trabalhadores que, por sua iniciativa, frequentem cursos ou ações de formação profissional certificada de duração inferior a seis meses, com interesse para a Instituição, com vista à obtenção de certificados de aptidão profissional (CAP) ou de renovação dos mesmos, têm

direito a uma redução de horário correspondente ao tempo necessário para a deslocação, sem prejuízo da remuneração e demais regalias.

2 - A frequência dos cursos ou ações previstas nesta cláusula deve ser comunicada ao empregador com a antecedência possível, assim que o trabalhador tenha conhecimento da sua admissão no curso ou ação.

3 - A utilização da faculdade referida no número 1 será definida a nível da Instituição, não podendo ao mesmo tempo usá-la mais do que 10% dos trabalhadores, sem prejuízo das ações de formação de profissões cujo certificado de aptidão profissional seja obrigatório para o exercício profissional e que não tenham sido concluídas nos termos da cláusula anterior. Neste caso é dada prioridade sobre as restantes situações.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres das partes

Cláusula 10.^a

Deveres do empregador

1 - São deveres do Empregador:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionar-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para o empregador, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão,

modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;

- k) Enviar ao Sindicato, até ao dia oito do mês seguinte àquele a que respeitam, o montante das quotas dos trabalhadores sindicalizados que, em declaração individual enviada ao empregador, autorizem o seu desconto na retribuição mensal;
- l) Proporcionar ações de formação visando o desenvolvimento e a qualificação profissional dos trabalhadores afetando, para o efeito, os recursos necessários;
- m) Permitir nos termos desta convenção e da legislação em vigor, o acesso dos trabalhadores a cursos de formação profissional certificada, a frequência de ações de formação sindical certificada nas mesmas condições da anterior.

Cláusula 11.^a

Garantias dos Trabalhadores

1 - É proibido ao empregador:

- 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 companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e nesta convenção;
- e) Baixar a categoria do trabalhador para que foi contratado ou a que foi promovido;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e nesta convenção, ou quando haja acordo do trabalhador;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- h) 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;
- i) 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.

Cláusula 12.^a

Deveres dos trabalhadores

1 - São deveres do Trabalhador:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador; os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam em relação com a Instituição;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade ao empregador; nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- g) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade do empregador;
- h) Cooperar; com o empregador, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;
- j) Manter e aperfeiçoar permanentemente as aptidões profissionais e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- k) Frequentar as ações de formação profissional que o empregador promova ou subsidie.

2 - O dever de obediência, a que se refere a alínea *d)* do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

Cláusula 13.^a

Violação de garantias dos trabalhadores por parte das entidades empregadoras

A prática por parte das entidades empregadoras, de qualquer ato ou omissão contrários, ou que violem o disposto nas cláusulas 10.^a e 11.^a, confere ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito a receber as indemnizações fixadas na cláusula 63.^a, sem prejuízo das respetivas punições por violação da lei de trabalho.

Cláusula 14.^a

Local de trabalho

1 - Por local de trabalho entende-se o lugar onde deve ser realizada a prestação de trabalho com carácter regular.

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.

Cláusula 15.^a

Trabalhador com local de trabalho não fixo

O trabalhador cujo local de trabalho, determinado nos termos do número anterior, não seja fixo e que exerça a sua atividade indistintamente em diversos lugares tem direito ao pagamento das despesas diretamente impostas pelo exercício da atividade, em termos a acordar com o empregador.

Cláusula 16.^a

Deslocação

1 - Entende-se por deslocação a realização transitória da prestação de trabalho fora do local de trabalho.

2 - Considera-se deslocação com regresso diário à residência, aquela em que o período de tempo despendido, incluindo a prestação de trabalho e as viagens impostas pelas deslocações, não ultrapasse em mais de duas horas o período normal de trabalho, acrescido do tempo do percurso usual entre a residência do trabalhador e o seu local de trabalho.

3 - Considera-se deslocação sem regresso diário à residência a não prevista no número anterior, salvo se o trabalhador optar pelo regresso à residência, caso em que será aplicável o regime estabelecido para a deslocação com regresso diário à mesma.

Cláusula 17.^a

Deslocação com regresso diário à residência

- 1 - O trabalhador deslocado com regresso diário à residência tem direito:
- a) Ao pagamento das despesas de transporte de ida e volta ou a transporte gratuito fornecido pelo empregador na parte que vá além do percurso usual entre a residência do trabalhador e o seu local de trabalho;
 - b) Ao fornecimento do almoço ou do jantar, ou de ambos, consoante o período de trabalho, ou, na sua falta, ao respetivo abono, podendo o empregador exigir documento comprovativo da despesa feita;
 - c) Ao pagamento da remuneração normal correspondente ao tempo gasto nas viagens de ida e volta entre o local da prestação de trabalho e a residência, na parte em que exceda o tempo habitualmente despendido pelo trabalhador;
 - d) Quando o trabalhador utilizar viatura própria terá direito a € 0,40, por quilómetro efetuado.

Cláusula 18.^a

Deslocação sem regresso à residência

- 1 - O trabalhador deslocado sem regresso diário à residência tem direito:
- a) Ao pagamento ou fornecimento integral da alimentação e do alojamento;
 - b) Ao transporte gratuito assegurado pelo empregador ou ao pagamento integral das despesas de transporte de ida e volta, no início e no termo da deslocação;
 - c) A um subsídio correspondente a 20% da retribuição normal;
 - d) Quando o trabalhador utilizar viatura própria ao serviço da instituição terá direito a €0,40 por quilómetro efetuado.

CAPÍTULO V

Duração do trabalho

Cláusula 19.^a

Períodos normais de trabalho

1 - O período normal de trabalho dos trabalhadores com funções técnicas (Técnicos Superiores) e o grupo profissional dos trabalhadores com funções sociais é de trinta e cinco horas por semana.

2 - Sem prejuízo do disposto no número 3, o período normal de trabalho dos restantes trabalhadores é de trinta e nove horas por semana.

3 - São salvaguardados os períodos normais de trabalho com menor duração do que o previsto no n.º 2 e que não sejam inferiores a trinta e cinco horas por semana.

4 - O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

5 - O descanso intercalar poderá ser de meia hora, desde que o trabalhador dê a sua concordância por escrito, contando esse período como tempo de trabalho efetivo.

Cláusula 19.^a - A

Período normal de trabalho dos educadores de infância

1 - O período normal de trabalho semanal dos Educadores de Infância é de 35 horas semanais.

2 - O período normal de trabalho dos Educadores de Infância integra uma componente letiva, uma componente não letiva e uma componente de trabalho individual, que se desenvolve, no máximo, em cinco dias de trabalho semanal no estabelecimento

3 - No horário de trabalho do Educador de Infância são obrigatoriamente registadas as horas semanais de serviço, com exceção da participação em reuniões de avaliação, ou de carácter extraordinário e da componente de trabalho individual.

4 - A componente letiva do período normal de trabalho semanal dos docentes é de 25 horas semanais, organizado de acordo com o projeto curricular de cada estabelecimento de ensino e a sua organização temporal, tendo em conta os interesses dos alunos.

5 - A componente não letiva do período normal de trabalho dos Educadores de Infância é de 5 horas semanais e abrange a realização de quaisquer trabalhos ou atividades indicadas pelo estabelecimento de ensino com o objeto de contribuir para a concretização do seu projeto educativo, tais como:

- a) Atividades de coordenação ou articulação curricular entre docentes;
- b) Reuniões de avaliação de alunos;
- c) Reuniões com encarregados de educação;
- d) Atividades educativas que se mostrem necessárias às necessidades de acompanhamento pedagógico e à ocupação dos alunos.

6 - A componente de trabalho individual do período normal de trabalho semanal dos Educadores de Infância é de 5 horas semanais, sem obrigatoriedade de permanência na escola e compreende:

- a) Preparação do processo ensino-aprendizagem;

- b) Preparação de atividades letivas e de todas as restantes atividades e instrumentos pedagógicos;
- c) Elaboração de estudos e de trabalhos de investigação de natureza pedagógica ou científico-pedagógica de interesse para o estabelecimento de ensino, com o acordo da direção pedagógica.

Cláusula 20.^a

Período normal de trabalho dos professores

1 - O período normal de trabalho dos Professores é o seguinte:

- a) No 1.º ciclo do ensino básico - vinte e cinco horas de trabalho letivo semanais, mais três horas de coordenação;
- b) Nos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e no ensino secundário - vinte e duas a vinte cinco horas semanais mais duas horas mensais destinadas a reuniões;
- c) No ensino especial - vinte e duas horas, mais três horas semanais, sendo estas exclusivamente destinadas à preparação das aulas.

2 - O tempo de serviço prestado que implique permanência obrigatória na escola para além dos limites previstos no número anterior, com exceção das reuniões de avaliação, do serviço de exames e de uma reunião trimestral com encarregados de educação, será pago como trabalho suplementar.

3 - Os professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não podem ter um horário letivo superior a trinta e três horas semanais.

Cláusula 21.^a

Remuneração do trabalho suplementar e descanso compensatório

1 - O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos mínimos:

- a) 50% da retribuição normal na primeira hora;
- b) 75% da retribuição normal nas horas ou frações seguintes.

2 - O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dia feriado será remunerado com o acréscimo mínimo de 100% da retribuição normal.

3 - Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela instituição.

4 - A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado a 25% das horas de trabalho suplementar realizado.

5 - O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

6 - Nos casos de prestação de trabalho em dias de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

7 - Nenhum trabalhador poderá prestar, mais de cento e cinquenta horas de trabalho suplementar por ano.

8 - Por acordo entre o empregador e o trabalhador, quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo ser substituído pelo pagamento da remuneração correspondente com acréscimo não inferior a 100%.

9 - Para os efeitos desta cláusula, o valor da remuneração horária 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 22.^a

Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno o prestado no período que decorre entre às vinte e duas horas de um dia e às sete horas do dia seguinte, com exceção dos trabalhadores em regime horário por turnos (total ou parcial), que é das vinte e duas horas de um dia e às oito horas do dia seguinte.

Cláusula 23.^a

Retribuição do trabalho noturno

O trabalho noturno deve ser retribuído com um acréscimo de 25% relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 24.^a

Retribuição de trabalho normal em dia feriado

1 - O trabalho em horário normal prestado em dia feriado, em instituição não obrigada a suspender o seu funcionamento nesse dia, confere ao trabalhador o direito a descanso compensatório de igual duração ou a acréscimo de 100% da retribuição correspondente, por acordo das partes.

2 - Na falta de acordo quanto ao descanso compensatório no prazo de sessenta dias, será pago o acréscimo de 100% da retribuição correspondente.

Cláusula 25.^a

Remuneração especial por isenção de horário de trabalho

O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a uma remuneração especial igual a 25%, da retribuição mensal.

Cláusula 26.^a

Subsídio de turno

1 - A prestação do trabalho em regime de turno confere direito ao subsídio de turno calculado com base na retribuição mensal:

- a) Em regime de dois turnos, em que apenas um seja total ou parcialmente noturno - 15%;
- b) Em regime de três turnos ou de dois, total ou parcialmente noturnos - 25%.

2 - O subsídio de turno inclui o acréscimo de retribuição pelo trabalho noturno prestado em regime de turnos, não sendo cumuláveis.

3 - Apenas é considerado trabalho em regime de turnos o prestado em turnos de rotação contínua ou descontínua, em que o trabalhador está sujeito às correspondentes variações do horário de trabalho.

Cláusula 27.^a

Substituição temporária

1 - Sempre que o trabalhador substitua, ainda que parcialmente, outro de categoria, ou retribuição superior, passará a receber a retribuição efetivamente auferida pelo substituído.

2 - Se a substituição durar mais de seis meses seguidos, desde que o substituto possua as habilitações para admissão, adquirirá o direito à categoria do substituído, ressalvando-se os casos

de acidente de trabalho, doença devidamente comprovada e licença por maternidade ou paternidade e exercício de cargos políticos.

3 - Terminado o impedimento, e não se verificando o regresso do substituído ao seu lugar, seja qual for o motivo, o substituto passa à categoria do substituído produzindo todos os seus efeitos desde a data em que teve lugar a substituição.

Cláusula 28.^a

Feriados obrigatórios

1 - São feriados obrigatórios:

- a) 1 de janeiro;
- b) Sexta-Feira Santa;
- c) Domingo de Páscoa;
- d) 25 de abril;
- e) 1 de maio;
- f) Corpo de Deus (festa móvel);
- g) 10 de junho;
- h) 15 de agosto;
- i) 5 de outubro;
- j) 1 de novembro;
- k) 1, 8 e 25 de dezembro.

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

3 - São também considerados feriados em toda a área de aplicação da convenção, o feriado regional, a Terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da área de cada Concelho.

Cláusula 29.^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 (seis) meses completos de execução do contrato, a gozar 2 (dois) dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato até ao máximo de 20 (vinte) dias.

3 - No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo nos termos do número anterior, ou antes de gozar o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 (trinta) de junho do ano civil subsequente.

4 - Da aplicação dos números anteriores, não pode resultar para o trabalhador um período de férias no mesmo ano civil, superior a 30 (trinta) dias úteis, sem prejuízo do seguinte: Salvo no caso em que tendo decorrido pelo menos 6 (seis) meses de execução do contrato no ano da contratação, em que não se aplica o limite dos 30 (trinta) dias úteis; Em alternativa à alínea a), o empregador pode optar pela retribuição do período que excedeu os 30 (trinta) dias.

5 - A época de férias deve ser estabelecida por sistema rotativo e de comum acordo entre o trabalhador e o empregador, e deverão ser gozadas entre 1 (um) de maio e 31 (trinta e um) de outubro, salvo outro acordo entre as partes.

6 - A época de férias dos Ajudantes de Educação, Auxiliares de Educação e dos Educadores de Infância deve ser marcada para o período compreendido entre 15 (quinze) de junho e 15 (quinze) de setembro.

7 - No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozadas, sem sujeição ao disposto no número 5.

8 - As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e o empregador e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de dez dias úteis consecutivos.

9 - O período de férias não gozado por motivo de cessação de contrato conta sempre para os efeitos de antiguidade.

10 - A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efetivo.

11 - Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma Instituição ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação especial.

Cláusula 30.^a

Duração do período de férias

1 - O período anual de férias tem a duração de:

a) 23 (vinte e três) dias úteis para os trabalhadores com idade até aos 55 anos inclusive;

b) 25 (vinte e cinco) dias úteis para os trabalhadores com idade superior a 55 anos, sendo as mesmas gozadas no ano que faz 56 anos.

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 - A duração do período de férias referida no número 1 é aumentada em três dias úteis nos casos em que o trabalhador não tenha faltado ou apenas tenha faltas justificadas no ano a que as férias se reportam.

4 - O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respetivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 (vinte) dias úteis de férias.

5 - O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço, sem prejuízo do disposto no número 3 da presente cláusula e no número 2 da cláusula 39.^a.

Cláusula 31.^a

Direito a férias nos contratos de duração inferior a 6 meses

1 - O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois 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 contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Cláusula 32.^a

Violação do direito a férias

Caso o empregador, com culpa, obste ao gozo das férias nos termos previstos nas cláusulas anteriores, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado no primeiro trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 33.^a

Cumulação de férias

1 - As férias devem ser gozadas no decorrer do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos, salvo no estipulado nos números seguintes.

2 - Terão direito a acumular férias de dois anos os trabalhadores que pretendam fazê-lo noutras Ilhas da Região, na Região Autónoma da Madeira, no continente ou no estrangeiro.

3 - As férias podem, porém, ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil seguinte em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador.

4 - Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com o empregador.

5 - O disposto nos números 3 e 4 desta cláusula estará condicionado ao acordo prévio de ambas as partes.

Cláusula 34.^a

Noção de falta

1 - Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho durante o período em que devia desempenhar a atividade a que está adstrito.

2 - Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores a 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 um dia completo de trabalho.

4 - Não serão considerados na noção de falta os atrasos de entrada iguais ou inferiores a 10 (dez) minutos, desde que não excedam, adicionados, 30 (trinta) minutos por mês, e sejam repostos no próprio dia por extensão, em igual tempo, do período normal de trabalho.

Cláusula 35.^a

Tipos de faltas

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

- b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos do artigo 251.º do CT na sua atual redação;
 - c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos do artigo 91.º do CT na sua atual redação;
 - d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
 - e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos dos artigos 49.º, 50.º ou 252.º do CT na sua atual redação, respetivamente;
 - f) A motivada pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;
 - g) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;
 - h) A motivada por luto gestacional, nos termos do artigo 38.º-A do CT na sua atual redação;
 - i) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos do artigo 409.º do CT na sua atual redação;
 - j) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;
 - k) A autorizada ou aprovada pelo empregador;
 - l) A que por lei seja como tal considerada.
- 3 - É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

Cláusula 36.^a

Faltas por motivo de falecimento do cônjuge, parentes ou afins

1 - Em termos gerais, a contagem das faltas por falecimento de familiar inicia-se no dia do falecimento, podendo ser acordado momento distinto. Se o falecimento ocorrer ao final do dia, após se verificar o cumprimento, pelo trabalhador, do período normal de trabalho diário, deve a contagem dos dias de ausência ao trabalho por motivo de falecimento iniciar-se no dia seguinte:

- a) Não podem ser contabilizados os dias de descanso e feriados intercorrentes na contagem das faltas por motivo de falecimento de familiar, por não existir ausência

do trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário;

- b) O falecimento de familiar adia ou suspende o gozo das férias, na medida em que não depende da vontade do trabalhador e impossibilita o gozo do direito a férias que visa o descanso e recuperação física do trabalhador;
- c) O regime das licenças, faltas e dispensas no âmbito da parentalidade é objeto de regulação específica, não prevendo a suspensão da dispensa.

2 - Nos termos da alínea b) do n.º 2 da cláusula 35.ª, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Até 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou que viva em união de facto, descendentes ou afim no 1.º grau da linha reta (filhos e enteados);
- b) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta não incluídos na alínea anterior (pais, sogros, padrastos, genros e noras);
- c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta no 2.º grau da linha colateral (avós e bisavós e por parentesco ou afinidade, netos, bisnetos por parentesco, afinidade ou adoção plena, irmãos sanguíneos ou por adoção plena e cunhados).

3 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Cláusula 37.ª

Efeitos das faltas justificadas

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

2 - Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea j) do n.º 2 da cláusula 35.ª quando superiores a 30 (trinta) dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 - As faltas autorizadas ou aprovadas pelo empregador determinam perda de retribuição, salvo declaração expressa em contrário.

4 - Nos casos previstos na alínea *d)* do número 2 da cláusula 35.^a se o impedimento se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

5 - No caso previsto na alínea *h)* do n.º 2 da cláusula 35.^a as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios-dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

Cláusula 38.^a

Efeitos das faltas injustificadas

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

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

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

Cláusula 39.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1 - A falta não tem 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 preferir, por dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 (vinte) dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano da admissão.

Cláusula 40.^a

Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

1 - Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente cumprimento do serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupunham a efetiva prestação de trabalho.

2 - O tempo de suspensão conta-se para todos os efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

3 - O disposto no número 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 - O contrato caducará no momento em que se torne certo de que o impedimento é definitivo.

5 - A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

6 - No dia imediato ao da cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se ao empregador, para retomar a atividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

Cláusula 41.^a

Licença sem retribuição

1 - Ao trabalhador pode ser concedida, a seu pedido, licença sem retribuição, por período determinado.

2 - O empregador deve conceder ou recusar o pedido de licença sem retribuição apresentado pelo trabalhador no prazo de 15 (quinze) dias.

3 - A ausência de resposta do empregador no prazo referido no número anterior equivale à concessão da licença nos termos em que for requerida.

4 - Durante o período de licença sem retribuição, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupunham a efetiva prestação de trabalho, conservando, porém, o trabalhador o direito ao lugar.

CAPÍTULO VI

Retribuição

Cláusula 42.^a

Princípio constitucional da retribuição

Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção será assegurada uma retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, em observância do princípio constitucional de que a trabalho igual salário igual, sem distinção de nacionalidade, idade, sexo, raça, religião ou ideologia.

Cláusula 43.^a

Conceito de retribuição do trabalho

1 - Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos desta convenção e do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 - A retribuição compreende a retribuição-base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie bem como outras prestações que a presente convenção vier a definir como tal.

3 - Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

Cláusula 44.^a

Gratificações

1 - Não se consideram retribuição:

- a) As gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pelo empregador como recompensa ou prémio dos bons resultados obtidos pela Instituição;
- b) As prestações decorrentes de factos relacionados com o desempenho ou mérito profissionais, bem como a assiduidade do trabalhador, cujo pagamento, nos períodos de referência respetivos, não esteja antecipadamente garantido.

2 - O disposto no número anterior não se aplica às gratificações que sejam devidas por força do contrato ou das normas que o regem, ainda que a sua atribuição esteja condicionada aos bons serviços do trabalhador, nem àquelas que, pela sua importância e carácter regular e permanente, devam segundo os usos, considerar-se como elemento integrante da retribuição daquele.

Cláusula 45.^a

Cálculo da retribuição horária

1 - As retribuições mínimas a que os trabalhadores têm direito, são as constantes do Anexo V.

2 - A retribuição horária é calculada da seguinte forma:

$$RH = \frac{RM \times 12}{52 \times n}$$

RM - O valor da retribuição mensal e fetiva com o valor das diuturnidades a que o trabalhador tem direito.

n - O período normal de trabalho semanal.

Cláusula 46.^a

Forma do pagamento

1 - A retribuição deve ser paga até ao último dia de cada mês ou no dia útil imediatamente anterior, devendo efetuar-se durante o período de trabalho ou imediatamente a seguir a este.

2 - A retribuição deve ser paga em dinheiro, cheque bancário, vale postal, depósito à ordem do trabalhador ou transferência bancária para conta a indicar pelo trabalhador.

3 - As despesas comprovadamente feitas com a conversão dos títulos de crédito em dinheiro ou com o levantamento, por uma só vez, da retribuição, são suportadas pelo empregador.

4 - No ato do pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo deste, número de inscrição na Segurança Social respetiva, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e a trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, todos os descontos e deduções devidamente especificados bem como o montante líquido a receber, para além do número da apólice da seguradora.

Cláusula 47.^a

Diuturnidades

1 - Os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito a uma diuturnidade de € 35,00 por cada 5 anos de serviço efetivo até ao limite de 6 diuturnidades.

2 - O valor das diuturnidades deverá acrescer à remuneração efetiva auferida pelo trabalhador.

3 - Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a uma diuturnidade de valor proporcional ao tempo de trabalho efetivo.

4 - Para os efeitos consignados nos números anteriores conta todo o tempo de serviço prestado pelo trabalhador em qualquer IPSS e Misericórdias.

5 - As diuturnidades são consideradas para o cálculo dos subsídios de férias e Natal.

6 - As diuturnidades só são atribuídas às categorias profissionais constantes na Tabela Remuneratório do Anexo V.

Cláusula 48.^a

Abono para falhas

1 - O trabalhador com responsabilidade efetiva de caixa tem direito a abono mensal para falhas de € 35,00.

2 - Se o trabalhador referido no número anterior for substituído no desempenho das respetivas funções, o abono para falhas reverterá para o substituto na proporção do tempo de substituição.

Cláusula 49.^a

Subsídio de Natal

1 - O trabalhador abrangido por esta convenção tem direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal acrescida das diuturnidades.

2 - O trabalhador que, no ano de admissão, não tenha concluído um ano de serviço tem direito a um subsídio de Natal de montante proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano na Instituição.

3 - No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

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

a) O ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano;

b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do impedimento.

5 - O subsídio de Natal será pago no mês de novembro, salvo no caso da cessação do contrato de trabalho em que o pagamento se efetuará na data da cessação referida.

Cláusula 50.^a

Retribuição do período de férias

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

2 - Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base, diuturnidades e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, que será pago de uma só vez com a retribuição do mês de junho ou nos meses antecedentes ao gozo das suas férias, cabendo a escolha ao trabalhador.

3 - O trabalhador que tenha prestado trabalho em regime de turnos ou em período noturno, em qualquer período dos 12 meses anteriores ao mês de junho, terá direito ao valor do subsídio de turno ou acréscimo de trabalho noturno proporcional ao tempo de trabalho realizado.

Cláusula 51.^a

Subsídio de refeição

1 - A todos os trabalhadores é atribuído, por cada dia de trabalho efetivamente prestado, um subsídio de refeição de valor igual a € 6,00.

2 - O subsídio de refeição não é considerado para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

3 - Em alternativa ao subsídio de refeição, e desde que a Instituição tenha disponibilidade para a facultar, os trabalhadores podem optar por refeição fornecida pelo empregador.

4 - O trabalhador a tempo parcial tem direito ao subsídio de refeição, exceto quando a sua prestação de trabalho diário seja inferior a 4 horas, sendo então calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

Cláusula 52.^a

Compensações e descontos

1 - O empregador não pode compensar a retribuição de trabalho com créditos que tenha 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 a favor do Estado, da Segurança Social ou outras entidades, ordenados por lei, por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação, quando da decisão ou do auto tenha sido notificada o empregador;

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

c) Às multas a que se refere a alínea c) do número 1 da cláusula 67.^a; aos abonos e adiantamentos por conta da retribuição.

3 - Os descontos referidos nas alíneas b), c) e d) do número anterior não podem exceder no seu conjunto um sexto da retribuição.

4 - Os preços das refeições ou de outros fornecimentos ao trabalhador, quando relativos à utilização de cooperativas de consumo, poderão, obtido o acordo destas e dos trabalhadores, ser descontados na retribuição em percentagem superior à mencionada no número anterior.

5 - O trabalhador não pode ceder, a título gratuito ou oneroso, os seus créditos e retribuições, na medida em que estas estejam impenhoráveis.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 53.^a

Proibição de despedimento sem justa causa

São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

Cláusula 54.^a

Modalidades da cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Resolução;
- d) Denúncia.

Cláusula 55.^a

Causas de caducidade

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo;
- b) Em caso de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

Cláusula 56.^a

Caducidade do contrato a termo certo

1 - O contrato caduca no termo do prazo estipulado desde que o empregador ou o trabalhador comunique, respetivamente, 15 ou 8 dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o fazer cessar.

2 - A caducidade do contrato a termo certo que decorra de declaração do empregador confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respetivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

3 - Para efeitos da compensação prevista no número anterior a duração do contrato que corresponda a fração de mês é calculada proporcionalmente.

Cláusula 57.^a

Caducidade do contrato a termo incerto

1 - O contrato caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo incerto, o empregador comunique ao trabalhador a cessação do mesmo, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses até dois anos ou por período superior.

2 - A falta da comunicação a que se refere o n.º 1 implica para o empregador o pagamento da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

3 - A cessação do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação calculada nos termos do n.º 2 do número anterior.

Cláusula 58.^a

Cessaçãõ por acordo

O empregador e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, nos termos do disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 59.^a

Exigência da forma escrita

1 - O acordo de cessação deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

2 - O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a de início da produção dos respetivos efeitos.

3 - No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem o disposto nesta convenção.

4 - Se, no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, presume-se que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

Cláusula 60.^a

Cessaçãõ do acordo de revogaçãõ

1 - O acordo de cessação do contrato de trabalho pode ser revogado por iniciativa do trabalhador até ao 7.º dia seguinte à data da produção dos seus efeitos, mediante comunicação escrita à entidade empregadora.

2 - No caso de não ser possível assegurar a receção da comunicação prevista no número anterior, o trabalhador deve remetê-la ao empregador, por carta registada com aviso de receção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo.

3 - A cessação prevista no n.º 1 só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser por qualquer forma à disposição do empregador, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.

Despedimento por facto imputável ao trabalhador

Cláusula 61.^a

Justa causa de despedimento

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

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

- b) Violação dos direitos e garantias de trabalhadores da Instituição;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da Instituição;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da Instituição;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a Instituição ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância das regras de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da Instituição, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da Instituição, elementos dos corpos sociais ou sobre o empregador individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;
- l) Reduções anormais de produtividade.

Cláusula 62.^a

Rescisão do contrato por parte do trabalhador com justa causa

- 1 - Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.
- 2 - Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:
 - a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;
 - b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
 - c) Aplicação de sanção abusiva;
 - d) Falta culposa de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho;
 - e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
 - f) Ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pelo empregador ou seu representante legítimo.
- 3 - Constitui ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:

- a) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do empregador;
- c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

Cláusula 63.^a

Indemnização devida ao trabalhador

1 - A resolução do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 2 da cláusula 62.^a confere ao trabalhador o direito a uma indemnização por todos os danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos, devendo esta corresponder a uma indemnização equivalente a 30 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade ou fração.

2 - No caso da fração de ano o valor de referência previsto no número anterior é calculado proporcionalmente, mas, independentemente da antiguidade do trabalhador, a indemnização nunca pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

3 - No caso de contrato a termo, a indemnização prevista nos números anteriores não pode ser inferior à quantia correspondente às retribuições vincendas.

Cláusula 64.^a

Rescisão do contrato de trabalho por parte do trabalhador com aviso prévio

1 - O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo à Instituição por escrito com aviso de dois meses.

2 - No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

3 - Se o trabalhador não cumprir total ou parcialmente o prazo de aviso prévio, pagará à Instituição, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 65.^a

Não produção de efeitos da declaração de cessação do contrato

A declaração de cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, tanto por resolução como por denúncia pode por este ser revogada nos termos da cláusula 60.^a desta convenção.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 66.^a

Infração disciplinar

1 - Considera-se infração disciplinar o facto voluntário, doloso ou culposo, que viola por ação ou omissão, os deveres específicos decorrentes da lei e desta convenção.

2 - Sob pena de caducidade, o procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes aqueles em que a alegada infração foi do conhecimento do empregador.

3 - O trabalhador deverá ser informado nos 10 dias úteis subsequentes ao início do procedimento.

Cláusula 67.^a

Sanções disciplinares

1 - O empregador pode aplicar, dentro dos limites fixados na cláusula 68.^a as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

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

2 - O empregador poderá suspender a sanção pelo prazo de 1 (um) ano.

Cláusula 68.^a

Proporcionalidade

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

Cláusula 69.^a

Limites às sanções disciplinares

1 - As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária, e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

2 - A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infração 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

Cláusula 70.^a

Destino da sanção pecuniária

1 - O produto da sanção pecuniária aplicada ao abrigo da alínea c) da cláusula 67.^a reverte integralmente para o Fundo Regional de Emprego (FRE), ficando o empregador responsável perante este.

2 - A retribuição perdida pelo trabalhador em consequência da sanção prevista na alínea e) da cláusula 67.^a não reverte para o Fundo Regional do Emprego, mas não fica dispensado o pagamento às instituições de segurança social das contribuições devidas, tanto por aquele como pelo empregador, sobre as remunerações correspondentes ao período de suspensão.

Cláusula 71.^a

Procedimento

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

2 - Sem prejuízo do correspondente direito de ação judicial, o trabalhador pode reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a sanção ou, a qualquer outro mecanismo de resolução de conflitos.

3 - Iniciado o procedimento disciplinar, pode o empregador suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 72.^a

Aplicação da sanção

A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, sem prejuízo do disposto na cláusula 67.^a n.º 2 da convenção.

Cláusula 73.^a

Sanções abusivas

1 - Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições do trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devam obediência nos termos desta convenção e da lei geral;

- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistam.

2 - Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a)*, *b)* e *d)* do número anterior, ou até dois anos após o termo das funções referidas na alínea *c)*, ou da data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade.

Cláusula 74.^a

Consequências do despedimento abusivo

1 - O empregador que aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas do n.º da cláusula anterior fica obrigado a indemnizar o trabalhador nos termos gerais, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 - Se a sanção consistir no despedimento, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração e uma indemnização correspondente a quarenta e cinco dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano ou fração de antiguidade.

3 - Tratando-se de sanção pecuniária ou suspensão, a indemnização não deve ser inferior a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

4 - O empregador que aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea *c)* do n.º 1 da cláusula anterior, indemniza o trabalhador nos seguintes termos:

- a)* Os mínimos fixados no número anterior são elevados para o dobro;
- b)* Em caso de despedimento, a indemnização é calculada no fixado n.º 2 desta cláusula e nunca poderá ser inferior à retribuição base e diuturnidades correspondentes a 12 meses de serviço.

Cláusula 75.^a

Processo disciplinar

1 - Qualquer facto, circunstância ou situação que a entidade empregadora, considere suscetível de originar a aplicação de sanção disciplinar deverá esta observar o estipulado na lei e nesta convenção.

2 - Qualquer sanção, à exceção da repreensão, aplicada sem existência de processo disciplinar é considerada nula e abusiva nos termos deste contrato, para além de obrigar a Instituição a indemnizar o trabalhador por eventuais prejuízos ou danos morais nos termos gerais de direito.

Cláusula 76.^a

Nota de culpa

1 - Em qualquer processo disciplinar, o empregador comunica, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido na respetiva infração a sua intenção de proceder disciplinarmente em conformidade com o estipulado nesta convenção e na Lei, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 - Na mesma data é remetida ao Sindicato cópia daquela comunicação e nota de culpa se o trabalhador for sindicalizado.

3 - A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos na cláusula 66.^a.

Cláusula 77.^a

Instauração do procedimento

A instauração do procedimento prévio de inquérito interrompe os prazos a que se refere o n.º 3 da cláusula anterior, desde que, mostrando-se aquele procedimento necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

Cláusula 78.^a

Suspensão preventiva do trabalhador

1 - Com a notificação da nota de culpa, o empregador pode suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostrar inconveniente.

2 - A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa, desde que o empregador, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na Instituição é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

Cláusula 79.^a

Resposta à nota de culpa

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

Cláusula 80.^a

Instrução

1 - O empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, procede às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.

2 - O empregador não é obrigado a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao trabalhador assegurar a respetiva comparência para o efeito.

3 - Concluídas as diligências probatórias, o empregador é obrigado a enviar ao Sindicato, através do Delegado Sindical, cópia integral do processo, no caso do trabalhador ser sócio ou dirigente, que pode no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

Cláusula 81.^a

Decisão

1 - Decorrido o prazo referido no n.º 3 da cláusula anterior, o empregador dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

2 - A decisão deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

3 - Na decisão são ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 3 da cláusula anterior, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuírem a responsabilidade.

4 - A decisão fundamentada é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e ao Sindicato, no caso de o trabalhador ser sindicalizado.

Cláusula 82.^a

Cessação

1 - A declaração de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida.

2 - É também considerada eficaz a declaração de despedimento que só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

CAPÍTULO IX

Proteção social

Cláusula 83.^a

Contribuições

1 - Os empregadores e os trabalhadores abrangidos pela presente convenção contribuirão para a Segurança Social nos termos estabelecidos na lei e nos respetivos estatutos, constituindo-se beneficiários de pleno direito às prestações aí previstas.

2 - Sempre que os trabalhadores não tenham acesso às prestações que lhes seriam devidas por o empregador não ter efetuado os respetivos descontos e até ao efetivo pagamento à segurança social, será o empregador responsável pelo pagamento das prestações em causa e dentro do prazo a que os trabalhadores a elas teriam direito, até as mesmas serem assumidas pela Segurança Social.

3 - No caso previsto no número anterior e tratando-se de doença ou acidente de trabalho, o trabalhador terá direito à retribuição completa durante o período de ausência.

Cláusula 84.^a

Acidente de trabalho ou doença profissional

1 - As Instituições que empreguem pelo menos 10 trabalhadores são obrigadas a ocupar, em funções e condições de trabalho compatíveis com o respetivo estado, os sinistrados de acidentes ao seu serviço, ainda que a título de contrato a termo e mesmo para além desse termo, quando afetados de incapacidade temporária de coeficiente não superior a 50%.

2 - Aos trabalhadores afetados de lesão ou doença que lhes reduza a capacidade de trabalho ou de ganho, em consequência de acidente de trabalho ou de ganho, será assegurada, sempre que possível na Instituição ao serviço da qual ocorreu o acidente a ocupação em funções compatíveis com o respetivo estado.

Cláusula 85.^a

Complemento de subsídio de doença, em caso de acidente ou doença profissional

1 - No caso de incapacidade temporária absoluta por acidente de trabalho ou doença profissional a entidade empregadora pagará a diferença entre a retribuição líquida e a comparticipação da Companhia Seguradora a que o trabalhador tenha direito.

2 - A retribuição do complemento mencionado no número anterior cessará quando o trabalhador passar situação de reforma, de incapacidade permanente ou retomar o serviço.

3 - A prestação complementar prevista no n.º 1 será paga na data do vencimento da retribuição.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 86.^a

Licença em situação de risco clínico durante a gravidez

1 - Em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento e esteja este ou não relacionado com as condições de prestação do trabalho, caso o empregador não lhe proporcione o exercício de atividade compatível com o seu estado e categoria profissional, a trabalhadora tem direito a licença, pelo período de tempo que por prescrição médica for considerado necessário para prevenir o risco, sem prejuízo da licença parental inicial.

2 - Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o empregador e apresenta atestado médico que indique a duração previsível da licença, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

3 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1.

Cláusula 87.^a

Licença por interrupção da gravidez

1 - Em caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias.

2 - Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o empregador e apresenta, logo que possível, atestado médico com indicação do período da licença.

3 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1.

Cláusula 88.^a

Licença parental inicial

1 - A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte.

2 - O gozo da licença referida no número anterior pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias.

3 - A licença referida no n.º 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 do artigo seguinte.

4 - Em caso de opção pela licença parental inicial com a duração prevista no n.º 1 ou no n.º 3, os progenitores podem, após o gozo de 120 dias consecutivos, cumular, em cada dia, os restantes dias da licença com trabalho a tempo parcial.

5 - Na situação de cumulação prevista no número anterior:

- a) Os períodos diários de licença são computados como meios-dias e são adicionados para determinação da duração máxima da licença;
- b) O período da licença pode ser gozado por ambos os progenitores, em simultâneo ou de forma sequencial;
- c) O trabalho a tempo parcial corresponde a um período normal de trabalho diário igual a metade do praticado a tempo completo em situação comparável.

6 - No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gémeo além do primeiro.

7 - Em situação de internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, devido a necessidade de cuidados médicos especiais para a criança, a licença referida no n.º 1 é acrescida do período de internamento, até ao limite máximo de 30 dias, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 3 e 6.

8 - Nas situações previstas no número anterior, em que o parto ocorra até às 33 semanas, inclusive, a licença referida no n.º 1 é acrescida de todo o período de internamento.

9 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, nas situações em que o parto ocorra até às 33 semanas, inclusive, a licença referida no n.º 1 é acrescida em 30 dias.

10 - Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, após o termo do período do internamento referido nos n.ºs 7 e 8 ou do período de 30 dias estabelecido no número anterior, do início e termo dos

períodos a gozar por cada um, entregando, para o efeito, declaração conjunta ou, quando aplicável, declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional.

11 - O gozo da licença parental inicial em simultâneo, de mãe e pai que trabalhem na mesma empresa, sendo esta uma microempresa, depende de acordo com o empregador.

12 - Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respetivo empregador, até sete 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.

13 - Na falta da declaração referida no n.º 10, a licença é gozada pela mãe.

14 - Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos n.ºs 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

15 - O acréscimo da licença previsto nos n.ºs 7, 8 e 9 e a suspensão da licença prevista no número anterior são feitos mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

16 - A situação de suspensão da licença em caso de internamento hospitalar da criança, prevista no n.º 14, não se aplica às situações nem durante os períodos previstos nos n.ºs 7 e 8.

17 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1 a 4, 6 a 10, 12 ou 13.

Cláusula 89.^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 42 dias consecutivos de licença a seguir ao parto.

3 - A trabalhadora que pretenda gozar parte dessa licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em casa de urgência comprovada pelo médico, logo, que possível.

4 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 e 2.

Cláusula 90.^a

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

1 - O pai ou a mãe tem direito a licença com a duração referida nos n.ºs 1, 3, 6, 7, 8 ou 9 do artigo 40.º do Código do Trabalho, 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 n.º 3 do artigo 40.º caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no n.º 1.

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 n.º 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

5 - Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, 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.

6 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 a 4.

Cláusula 91.^a

Licença parental exclusiva do pai

1 - É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 28 dias, seguidos ou em períodos interpolados de no mínimo 7 dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, 7 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 sete dias de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3 - Em caso de internamento hospitalar da criança durante o período após o parto, a licença referida no n.º 1 suspende-se, a pedido do pai, pelo tempo de duração do internamento.

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

5 - Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no n.º 2, não deve ser inferior a cinco dias.

6 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos números 1, 2 ou 4.

Cláusula 92.^a

Licença por adoção

1 - Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adotante tem direito à licença referida nos n.ºs 1 a 3 do artigo 40.º.

2 - Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adotante tem direito à licença parental exclusiva do pai, nos termos do artigo anterior.

3 - No caso de adoções múltiplas, o período de licença referido no n.º 1 é acrescido de 30 dias e o período de licença referido no n.º 2 é acrescido de 2 dias, por cada adoção além da primeira.

4 - Havendo dois candidatos a adotantes, a licença deve ser gozada nos termos dos n.ºs 1 a 3 do artigo 40.º.

5 - O candidato a adotante não tem direito a licença em caso de adoção de filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.

6 - O candidato a adotante pode gozar até 30 dias da licença parental inicial no período de transição e acompanhamento.

7 - Para efeitos do disposto no número anterior, o candidato a adotante que pretenda gozar parte da licença parental inicial deve informar desse propósito o empregador e apresentar documento que comprove o período de transição e acompanhamento, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível.

8 - 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 adotando viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a licença correspondente ao período não gozado ou a um mínimo de 14 dias.

9 - A licença tem início a partir da confiança judicial ou administrativa, nos termos do regime jurídico da adoção.

10 - 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.

11 - 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 ao empregador, apresentando declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

12 - 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.

13 - 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.

14 - O disposto no presente artigo aplica-se, com as necessárias adaptações, às famílias de acolhimento.

15 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1 a 4, 6, 8, 10, 11 ou 14.

Cláusula 93.^a

Dispensa no âmbito dos processos de adoção e acolhimento familiar

1 - Os trabalhadores que sejam candidatos a adoção ou a família de acolhimento têm direito a dispensas de trabalho para realização de avaliação ou para cumprimento das obrigações e procedimentos previstos na lei para os respetivos processos, devendo apresentar a devida justificação ao empregador.

2 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no presente artigo.

Cláusula 94.^a

Dispensa para consulta pré-natal

1 - A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários.

2 - A trabalhadora deve, sempre que possível, comparecer a consulta pré-natal fora do horário de trabalho.

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

4 - Para efeito dos números anteriores, a preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.

5 - O pai tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a grávida às consultas pré-natais.

6 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Cláusula 95.^a

Dispensa para consulta de procriação medicamente assistida

1 - O trabalhador tem direito a três dispensas do trabalho para consultas no âmbito de cada ciclo de tratamentos de procriação medicamente assistida (PMA).

2 - O empregador pode exigir ao trabalhador a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.

3 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Cláusula 96.^a

Dispensa para amamentação ou aleitação

1 - A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação.

2 - No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam atividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer um ano.

3 - A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

4 - No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida no número anterior é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo além do primeiro.

5 - 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.

6 - Na situação referida no número anterior, a dispensa diária é gozada em período não superior a uma hora e, sendo caso disso, num segundo período com a duração remanescente, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

7 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Cláusula 97.^a

Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação

1 - Para efeito de dispensa para amamentação, a trabalhadora comunica ao empregador, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa, que amamenta o filho,

devendo apresentar atestado médico se a dispensa se prolongar para além do primeiro ano de vida do filho.

2 - Para efeito de dispensa para aleitação, o progenitor:

- a) Comunica ao empregador que aleita o filho, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa;
- b) Apresenta documento de que conste a decisão conjunta;
- c) Declara qual o período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso;
- d) Prova que o outro progenitor exerce atividade profissional e, caso seja trabalhador por conta de outrem, que informou o respetivo empregador da decisão conjunta.

Cláusula 98.^a

Falta para assistência a filho

1 - O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização.

2 - O trabalhador pode faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar.

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

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

5 - Para efeitos de justificação da falta, o empregador pode exigir ao trabalhador:

- a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;
- b) Declaração de que o outro progenitor tem atividade profissional e não falta pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar a assistência;
- c) Em caso de hospitalização, declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

6 - No caso referido no n.º 3 do artigo seguinte, o pai ou a mãe informa o respetivo empregador da prestação de assistência em causa, sendo o seu direito referido nos números 1 e 2 reduzido em conformidade.

7 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos números 1, 2 e 3.

Cláusula 99.^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 doença ou acidente, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

4 - Para efeitos dos números 1 e 2, o trabalhador informa o empregador com a antecedência de cinco dias, declarando que:

- a) O neto vive consigo em comunhão de mesa e habitação;
- b) O neto é filho de adolescente com idade inferior a 16 anos;
- c) O cônjuge do trabalhador exerce atividade profissional ou se encontra física ou psiquicamente impossibilitado de cuidar do neto ou não vive em comunhão de mesa e habitação com este.

5 - O disposto neste artigo é aplicável a tutor do adolescente, a trabalhador a quem tenha sido deferida a confiança judicial ou administrativa do mesmo, bem como ao seu cônjuge ou pessoa em união de facto.

6 - No caso referido no n.º 3, o trabalhador informa o empregador, no prazo previsto nos números 1 e 2 do artigo 253.º do CT na sua atual redação, declarando:

- a) O carácter inadiável e imprescindível da assistência;
- b) Que os progenitores são trabalhadores e não faltam pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência, bem como que nenhum outro familiar do mesmo grau falta pelo mesmo motivo.

7 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números 1, 2 e 3.

Cláusula 100.^a

Licença parental complementar

1 - O pai e a mãe têm direito, para assistência a filho ou adotado com idade não superior a seis anos, a licença parental complementar, em qualquer das seguintes modalidades:

- a) Licença parental alargada, por três meses;

- b) Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
- c) Trabalho a tempo parcial durante três meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo, desde que a licença seja exercida na totalidade por cada um dos progenitores;
- d) 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 três meses;
- e) Ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que previstas em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

2 - O pai e a mãe podem gozar qualquer das modalidades referidas no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a cumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3 - Se ambos os progenitores pretenderem gozar simultaneamente a licença e estiverem ao serviço do mesmo empregador, este pode adiar o gozo da licença de um deles até ao término do período de gozo da licença do outro progenitor com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, desde que seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação.

4 - Durante o período de licença parental complementar em qualquer das modalidades, 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.

5 - O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de informação sobre a modalidade pretendida e o início e o termo de cada período, dirigida por escrito ao empregador com antecedência de 30 dias relativamente ao seu início.

6 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 ou 3.

Cláusula 101.^a

Licença para assistência a filho

1 - Depois de esgotado o direito referido no artigo anterior, os progenitores têm direito a licença para assistência a filho, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

2 - No caso de terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior tem o limite de três anos.

3 - O trabalhador tem direito a licença se o outro progenitor exercer atividade profissional ou estiver impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

4 - Se houver dois titulares, a licença pode ser gozada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.

5 - Durante o período 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.

6 - Para exercício do direito, o trabalhador informa o empregador, por escrito e com a antecedência de 30 dias:

- a) Do início e do termo do período em que pretende gozar a licença;
- b) Que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de licença, ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;
- c) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;
- d) Que não está esgotado o período máximo de duração da licença.

7 - Na falta de indicação em contrário por parte do trabalhador, a licença tem a duração de seis meses.

8 - À prorrogação do período de licença pelo trabalhador, dentro dos limites previstos nos números 1 e 2, é aplicável o disposto no n.º 6.

9 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números 1 e 2.

Cláusula 102.^a

Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica

1 - Os progenitores têm direito a licença por período até seis meses, prorrogável até quatro anos, para assistência de filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica.

2 - Caso o filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica tenha 12 ou mais anos de idade a necessidade de assistência é confirmada por atestado médico.

3 - A licença prevista no n.º 1 pode ser prorrogável até ao limite máximo de seis anos, nas situações de necessidade de prolongamento da assistência, confirmada por atestado médico.

4 - O limite máximo definido no n.º 3 não é aplicável no caso de filhos com doença prolongada em estado terminal, confirmada por atestado médico.

5 - É aplicável à licença prevista nos números 1, 3 e 4 o regime constante dos números 3 a 8 do artigo anterior.

6 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos números 1, 3 e 4.

Cláusula 103.^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 um ano, têm direito a redução de cinco 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 - O empregador 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 do funcionamento da empresa.

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.

6 - Para redução do período normal de trabalho semanal, o trabalhador deve comunicar ao empregador a sua intenção com a antecedência de 10 dias, bem como:

- a) Apresentar atestado médico comprovativo da deficiência ou da doença crónica;
- b) Declarar que o outro progenitor tem atividade profissional ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal e, sendo caso disso, que não exerce ao mesmo tempo este direito.

7 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos números 1, 3, 4 e 5.

Cláusula 104.^a

Trabalho a tempo parcial 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.

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 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 dois anos ou, no caso de terceiro filho ou mais, três anos, ou ainda, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, quatro anos.

5 - Durante o período de trabalho em regime de tempo parcial, 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.

6 - A prestação de trabalho a tempo parcial cessa no termo do período para que foi concedida ou no da sua prorrogação, retomando o trabalhador a prestação de trabalho a tempo completo.

7 - O trabalhador que opte pelo trabalho em regime de tempo parcial nos termos do presente artigo não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.

8 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Cláusula 105.^a

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 em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

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

3 - O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

4 - O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o

correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

5 - O trabalhador que opte pelo trabalho em regime de horário flexível, nos termos do presente artigo, não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.

6 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Cláusula 106.^a

Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível

1 - O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste:

I. Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;

II. No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;

III. No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

2 - O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

3 - No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 - No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.

5 - Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6 - A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7 - Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8 - Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

- a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;
- b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;
- c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.

9 - Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

10 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números 2, 3, 5 e 7.

Cláusula 107.^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 no número anterior aplica-se a qualquer dos progenitores em caso de aleitação, quando a prestação de trabalho nos regimes nele referidos afete a sua regularidade.

3 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Cláusula 108.^a

Dispensa de prestação de trabalho suplementar

1 - A trabalhadora grávida, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses, não está obrigada a prestar trabalho suplementar.

2 - A trabalhadora não está obrigada a prestar trabalho suplementar durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

3 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Cláusula 109.^a

Dispensa de prestação de trabalho no período noturno

1 - A trabalhadora é dispensada de prestar trabalho entre as 20 (vinte) horas de um dia e às 7 (sete) horas do dia seguinte:

- a) Durante um período de 112 (cento e doze) 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 - A trabalhadora que pretenda ser dispensada de prestar trabalho noturno deve informar o empregador e apresentar atestado médico, no caso da alínea b) ou c) do n.º 1, com a antecedência de 10 dias.

5 - Em situação de urgência comprovada pelo médico, a informação referida no número anterior pode ser feita independentemente do prazo.

6 - 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.

7 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números 1, 2 e 3.

Cláusula 110.^a

Formação para reinserção profissional

O empregador deve facultar ao trabalhador, após a licença para assistência a filho ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica, a participação em ações de formação e atualização profissional, de modo a promover a sua plena reinserção profissional.

Cláusula 111.^a

Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante

1 - A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde, nos termos dos números seguintes.

2 - Sem prejuízo de outras obrigações previstas em legislação especial, em atividade suscetível de apresentar um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.

3 - Nos casos referidos no número anterior, o empregador deve tomar a medida necessária para evitar a exposição da trabalhadora a esses riscos, nomeadamente:

- a) Proceder à adaptação das condições de trabalho;
- b) Se a adaptação referida na alínea anterior for impossível, excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;
- c) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, dispensar a trabalhadora de prestar trabalho durante o período necessário.

4 - Sem prejuízo dos direitos de informação e consulta previstos em legislação especial, a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser informada, por escrito, dos resultados da avaliação referida no n.º 2 e das medidas de proteção adotadas.

5 - É vedado o exercício por trabalhadora grávida, puérpera ou lactante de atividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição a agentes ou condições de trabalho que ponham em perigo a sua segurança ou saúde ou o desenvolvimento do nascituro.

6 - As atividades suscetíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho referidos no n.º 2, bem como os agentes e condições de trabalho referidos no número anterior, são determinados em legislação específica.

7 - A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou os seus representantes, têm direito de requerer ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral uma ação de fiscalização, a realizar com prioridade e urgência, se o empregador não cumprir as obrigações decorrentes deste artigo.

8 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos números 1, 2, 3 e 5 e constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 4.

Cláusula 112.^a

Proteção em caso de despedimento

1 - O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2 - O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa.

3 - Para efeitos do n.º 1, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres:

- a) Depois das diligências probatórias referidas no n.º 1 do artigo 356.º do CT na sua atual redação, no despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- b) Depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do CT na sua atual redação; no despedimento coletivo;
- c) Depois das consultas referidas no n.º 1 do artigo 370.º do CT na sua atual redação; no despedimento por extinção de posto de trabalho;
- d) Depois das consultas referidas no artigo 377.º do CT na sua atual redação; no despedimento por inadaptação.

4 - A entidade competente deve comunicar o parecer referido no n.º 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à receção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.

5 - Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o n.º 1.

6 - Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efetuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a ação ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.

7 - A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.

8 - Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do n.º 1 do artigo 392.º do CT na sua atual redação, e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do n.º 3 do referido artigo.

9 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 6 ou 8.

Cláusula 113.^a

Extensão de direitos atribuídos a progenitores

1 - O adotante, o tutor, a pessoa a quem for deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor, beneficia dos seguintes direitos:

- a) Dispensa para aleitação;
- b) Licença parental inicial, licença parental complementar em qualquer das modalidades, licença para assistência a filho e licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- c) Falta para assistência a filho ou a neto;
- d) Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;
- e) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- f) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.

2 - Sempre que o exercício dos direitos referidos nos números anteriores dependa de uma relação de tutela ou confiança judicial ou administrativa do menor, o respetivo titular deve, para que o possa exercer, mencionar essa qualidade ao empregador.

Cláusula 114.^a

Regime de licenças, faltas e dispensas

1 - Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de: Licença em situação de risco clínico durante a gravidez; Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residênci para realização de parto; Licença por interrupção de gravidez; Licença parental, em qualquer das modalidades; Licença por adoção; Licença parental complementar em qualquer das modalidades; Falta para assistência a filho; Falta para assistência a neto; Dispensa de prestação de trabalho no período noturno; Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde; Dispensa no âmbito dos processos de adoção e de acolhimento familiar; Dispensa do acompanhante da mulher grávida, que se encontre numa das ilhas das regiões autónomas sem unidade hospitalar, nas deslocações desta à unidade hospitalar onde decorrerá o parto.

2 - A falta por luto gestacional, bem como a dispensa para consulta de PMA ou pré-natal, amamentação ou aleitação não determinam a perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efetiva de trabalho.

3 - As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade:

- a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;
- b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou ação ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;
- c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

4 - A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adoção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica:

- a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;
- b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;
- c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;
- d) Terminam com a cessação da situação que originou a respetiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

5 - No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a atividade contratada, devendo, no caso previsto na alínea *d)* do número anterior, retomá-la na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta, entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.

6 - A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

7 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no presente artigo.

Cláusula 115.^a

Parentalidade

- 1 - A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.
- 2 - Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade.

Cláusula 116.^a

Licença por interrupção da gravidez

- 1 - Em caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias.
- 2 - Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o empregador e apresenta, logo que possível, atestado médico com indicação do período da licença.
- 3 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1.

CAPÍTULO XI

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 117.^a

Princípios gerais

- 1 - Todos os trabalhadores, independentemente do vínculo laboral que tenham celebrado com a Instituição, têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança e saúde.
- 2 - A Instituição é obrigada a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, devendo para isso, organizar todas as atividades de segurança e saúde que visem a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.
- 3 - Para efeitos do número anterior, a Instituição aplicará todas as medidas necessárias, tendo em conta as políticas, os princípios e as técnicas previstas na lei.
- 4 - Para aplicação das medidas necessárias, a Instituição deverá assegurar o funcionamento de um serviço de segurança e saúde no trabalho, dotado de pessoal certificado e de meios adequados e eficazes, tendo em conta os riscos profissionais existentes nos locais de trabalho.

Cláusula 118.^a

Obrigações gerais do trabalhador

- 1 - Constituem, nomeadamente, obrigações do trabalhador:

- a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, bem como as instruções determinadas com esse fim pela Instituição;
- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;
- c) Cooperar, na Instituição, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho.

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

3 - As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade da Instituição pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

Cláusula 119.^a

Obrigações gerais da Instituição

1 - A Instituição é obrigada a assegurar aos trabalhadores condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

2 - Para efeitos do número anterior, constituem, nomeadamente, obrigações da Instituição as seguintes:

- a) Respeitar e fazer respeitar a legislação aplicável à segurança e saúde nos locais de trabalho;
- b) Prover os locais de trabalho dos requisitos indispensáveis a uma adequada prevenção de acidentes e doenças profissionais, para tanto, recorrendo aos meios técnicos e humanos mais convenientes, assegurando que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde do trabalhador;
- c) As Instituições devem, para isso, assegurar o funcionamento de um serviço de segurança, higiene e saúde dotado de pessoal certificado e de meios adequados e eficazes, tendo em conta os riscos profissionais existentes nos locais de trabalho.

Cláusula 120.^a

Comissões de segurança e saúde no trabalho

1 - Com o objetivo de criar um espaço de diálogo e concertação social, ao nível da Instituição, para as questões de segurança e saúde nos locais de trabalho, é criada uma Comissão paritária de saúde e segurança no trabalho, observando-se a regra da proporcionalidade quanto aos resultados do ato de eleição dos seus representantes.

2 - A Comissão será constituída por representantes dos trabalhadores e da Instituição, em número paritário, de acordo com o que está determinado na Lei.

3 - Os representantes dos trabalhadores são eleitos pelos trabalhadores, por voto direto e secreto.

4 - Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na Instituição ou listas que se apresentem subscritas, no mínimo, por 20% dos trabalhadores da Instituição, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

5 - O mandato dos representantes dos trabalhadores é de 3 anos.

6 - Os representantes dos trabalhadores dispõem para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês, não acumulável com créditos de horas por integrar estruturas representativas dos trabalhadores.

Cláusula 121.^a

Regulamento de segurança e saúde no local de trabalho

A Instituição assegurará, obrigatoriamente, aos trabalhadores ao seu serviço boas condições de segurança e saúde no local de trabalho.

Cláusula 122.^a

Prevenção do álcool e drogas

1 - Durante o período normal de trabalho, não é permitida a venda de bebidas alcoólicas nas instalações da Instituição.

2 - É também proibido o consumo pelos trabalhadores de bebidas alcoólicas e estupefacientes dentro ou fora das instalações da empresa, durante o horário de trabalho.

3 - A Instituição, com a participação do Sindicato, deverá promover ações de sensibilização e prevenção contra o uso/abuso de álcool e drogas no meio laboral. A Instituição deve proceder à avaliação de riscos relativos às condições de trabalho que poderão potenciar os consumos.

CAPÍTULO XII

Liberdade do exercício do direito sindical

Cláusula 123.^a

Princípios gerais

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

2 - Ao empregador é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente não podendo recusar-se a dispensar os mesmos sempre que o Sindicato o solicite, dentro dos condicionalismos legais.

Cláusula 124.^a

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1 - Os dirigentes Sindicais dispõem, nos termos legais de um crédito mínimo mensal para o exercício das suas funções de 4 (quatro) dias de trabalho.

2 - Para o exercício das suas funções sindicais disporão os delegados de um crédito mensal de 5 (cinco) horas.

3 - As faltas previstas nos números anteriores não determinam perda de remuneração ou qualquer outra regalia e contam para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo.

Cláusula 125.^a

Condições para o exercício do direito sindical

1 - O empregador é obrigado a:

- a) Nas Instituições com cento e cinquenta ou mais trabalhadores, pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da Instituição, ou na sua proximidade, e que seja apropriado ao exercício das suas funções;
- b) Nas Instituições com menos de cento e cinquenta trabalhadores, pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 126.^a

Direito de reunião

Os trabalhadores têm o direito de se reunir durante o horário normal de trabalho, sempre que forem convocados por um dos Sindicatos outorgantes desta convenção, pela comissão sindical ou intersindical, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, até ao período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, sem prejuízo do normal funcionamento, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar, e dos serviços de natureza urgente e essencial.

Cláusula 127.^a

Proteção especial dos representantes dos trabalhadores

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

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

3 - Em caso de despedimento, não se verificando justa causa, o trabalhador despedido tem o direito de optar entre a reintegração na Instituição e uma indemnização equivalente a 45 (quarenta e cinco) dias retribuição base e diuturnidades por cada ano ou fração, e nunca inferior a 6 (seis) meses.

CAPÍTULO XIII

Lei da greve

Cláusula 128.^a

Direito à greve

1 - A greve constitui, nos termos da Lei Fundamental, um direito dos trabalhadores.

2 - Compete aos trabalhadores definir o âmbito de interesses a defender através da greve. O direito à greve é irrenunciável.

3 - O regime estabelecido para o direito à greve é o que está definido, previsto ou a prever na lei.

Cláusula 129.º

Definição dos serviços mínimos

1 - Em caso de greve, deverá ser assegurada, nas valências cuja prestação é ininterrupta, a prestação de serviços mínimos correspondentes a metade dos prestados a um dia normal de trabalho.

2 - Os trabalhadores afetos á prestação dos serviços mínimos mantem-se, na estrita medida necessária a esta prestação, sob autoridade e direção do empregador, tendo nomeadamente o direito à retribuição.

CAPÍTULO XIV

Comissão Paritária

Cláusula 130.ª

Constituição

1 - Até 30 dias da entrada em vigor deste contrato coletivo de trabalho é constituída uma Comissão Paritária composta por quatro elementos representando os trabalhadores e outros quatro representando as entidades empregadoras.

2 - Haverá por cada membro efetivo um suplente, que substituirá o efetivo nos seus impedimentos.

3 - Os membros da Comissão Paritária são eleitos ou designados pelas associações que os representam.

4 - Os membros da Comissão Paritária exercem o seu mandato por um ano, podendo, no entanto, ser revogado em qualquer momento.

5 - A comissão Paritária tem por funções a interpretação e integração das lacunas verificadas nesta convenção.

Cláusula 131.ª

Funcionamento da comissão paritária

1 - A Comissão Paritária reunirá sempre que convocada por qualquer das partes outorgantes neste contrato.

2 - Compete às partes assegurar o funcionamento e o expediente e ordenar as diligências necessárias para a obtenção dos fins a atingir.

3 - A Comissão Paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos membros efetivos e representantes de cada parte.

4 - A Comissão Paritária poderá convidar um representante do Departamento com atribuições em matéria de relações de trabalho.

5 - As deliberações tomadas por unanimidade pela Comissão Paritária consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação da presente convenção e são aplicáveis automaticamente às entidades empregadoras e aos trabalhadores abrangidos por regulamento de extensão do âmbito da convenção, sendo depositadas e publicadas nos mesmos termos da convenção.

CAPÍTULO XV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 132.^a

Garantia de manutenção de regalias

Da aplicação da presente convenção não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria bem como a diminuição de retribuição, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas com a Instituição.

Cláusula 133.^a

Prevalência de normas

Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável do que a presente convenção.

Cláusula 134.^a

Força vinculativa dos anexos e notas do contrato

Os anexos e notas respetivas à presente convenção obrigam as entidades empregadoras e os trabalhadores abrangidos no mesmo modo que a própria convenção, desta se considerando para todos os efeitos, parte integrante.

Cláusula n.º 135.^a

Avaliação do desempenho

1 - As instituições podem construir um sistema de avaliação do desempenho dos seus trabalhadores subordinados aos princípios da justiça, igualdade e imparcialidade.

2 - A avaliação do desempenho tem por objetivo a melhoria da qualidade de serviços e da produtividade do trabalho, devendo ser tomada em linha de conta para efeitos de desenvolvimento profissional e de progressão na carreira.

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 que, equilibradamente, tenha em conta os interesses e expectativas quer das instituições quer dos seus trabalhadores.

4 - O plano de objetivos a que se reporta o número anterior será submetido ao parecer prévio de uma comissão paritária, constituída por quatro membros designados pelas instituições e eleitos pelos seus trabalhadores.

5 - Para o efeito consignado no número anterior, a comissão reúne anualmente até ao dia 31 de março.

ANEXO I

Definição de funções

Cláusula 1.^a

Trabalhadores administrativos e de informática

1 - *Agente de Marketing e Publicidade* - Executa e analisa a criação de estratégias para tornar os serviços mais atraentes para os clientes/utentes da Instituição, utilizando todas as plataformas informáticas e, assim, aumentar a notoriedade e vendas.

2 - *Auxiliar Administrativo* - Anuncia, acompanha e informa os visitantes, controla e regista as entradas e saídas de pessoas, mercadorias e veículos, assegurando a defesa e conservação das instalações e valores que lhe estejam confiados. Distribui a correspondência que se destina ao Serviço e faz entrega de mensagens ou de objetos a ele inerentes. Procede fora da instituição a recebimentos, pagamentos e depósitos. Executa o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento.

3 - *Chefe de Escritório* - Estuda, organiza e coordena, sob a orientação de seu superior hierárquico, num ou em vários departamentos 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.

4 - *Chefe de Secção* - Coordena e controla o trabalho numa secção administrativa.

5 - *Escriturário* - Executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e a importância da instituição onde trabalha. Elabora e redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, utilizando máquina de escrever ou computador. Examina o correio recebido,

classifica-o e compila os dados necessários para preparar as respostas. Organiza o núcleo de documentação e assegura o seu funcionamento pela seleção, compilação, codificação e tratamento apropriados. Organiza e atualiza os ficheiros especializados, faz arquivo ou registo da entrada e saída da documentação. Tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transações respeitantes à gestão da instituição. Prepara e organiza processos e presta informações e outros esclarecimentos aos utentes e público em geral.

6 - *Rececionista* - Recebe e orienta o público, transmitindo indicações dos respetivos departamentos e prestando-lhe as informações necessárias ao seu encaminhamento. Serve a central telefónica estabelecendo ligações para o exterior ou recebendo-as do exterior, presta informações ou encaminha a chamada para qualquer secção dos serviços.

7 - *Técnico Administrativo* - Executa as tarefas de maior exigência ou complexidade relativas a assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos e tarefas de relação com fornecedores ou clientes que obriguem a tomadas de decisão correntes da Secção. Colabora diretamente com o Chefe de Secção e Chefe de Escritório, substituindo-o nos seus impedimentos, e secretaria a direção redigindo as atas das reuniões ou assegurando o trabalho de rotina do Gabinete. Providencia pela realização de assembleias-gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

8 - *Técnico de Informática* - Executa as tarefas informáticas da Instituição; É responsável pela montagem, instalação, configuração e manutenção de softwares e hardwares; presta suporte técnico e atua na correção de problemas informáticos, na recuperação e backup de dados; dá parecer sobre aquisição de material informático.

9 - *Secretário-Geral* - Dirige exclusivamente, na dependência da direção, administração ou da mesa administrativa da instituição, todos os serviços; apoia a direção, preparando as questões por ela a decidir; estuda, organiza e dirige, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades da instituição; cria e mantém uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a instituição de maneira eficaz.

Cláusula 2.^a

Trabalhadores de agricultura

1 - *Trabalhador Agrícola* - Executa todas as tarefas necessárias ao funcionamento da exploração agropecuária, silvícola e hortoflorifrutícola, ocupando-se igualmente do arranjo e conservação dos jardins. Quando habilitado pode conduzir e manobrar uma ou mais máquinas e alfaias agrícolas, cuidando da sua manutenção e conservação mecânica.

Cláusula 3.^a

Trabalhadores de apoio social

1 - *Agente de Ocupação* - Desenvolve o trabalho direto de animação e ocupação dos idosos, colabora na programação e avaliação das atividades a desenvolver no grupo de convívio, garante o funcionamento dos serviços do centro de convívio, mantém atualizado o ficheiro dos utentes visita domiciliariamente os utentes sempre que necessário, sem prejuízo do funcionamento interno do Centro.

2 - *Ajudante de Lar e Centro de Dia* - Procede ao acompanhamento diurno e/ou noturno dos utentes, dentro e fora dos serviços e estabelecimentos; colabora nas tarefas de alimentação do utente; participa na ocupação dos tempos livres; presta cuidados de higiene e conforto aos utentes; procede na limpeza e colabora na arrumação dos espaços privados dos utentes (quartos de dormir e instalações), bem como dos espaços exteriores, quando necessário; procede à arrumação e distribuição das roupas lavadas e à recolha de roupas sujas e sua entrega na lavandaria. Conduz a viatura da instituição.

3 - *Animador Cultural/Assistente de Geriatria* - Desenvolve o seu trabalho com o apoio de uma equipa multidisciplinar. Supervisiona a criança, o adolescente, o adulto e o idoso na sua vida Quotidiana, acompanhando a sua formação psicossocial. Acolhe e integra em instituição. Colabora na organização e desenvolvimento de atividades de carácter educativo e recreativo, incentivando e inculcando valores morais e sociais, desenvolvendo o espírito de pertença, cooperação e de solidariedade, bem como o desenvolvimento das capacidades de expressão e de realização de indivíduos, grupos e coletividades. Orienta nas necessidades básicas materiais e de saúde e organiza atividades internas distribuindo tarefas, informando acerca de horários, ensinando a gerir o seu tempo, o espaço e os recursos. Pode também orientar e acompanhar os idosos no seu quotidiano. Acompanha os idosos em passeios e em colónias de férias, organizando atividades de cooperação e de convívio com outros grupos e instituições, incentiva e colabora na realização de atividades internas e externas de animação. Organiza festas e aprovisiona materiais procedendo à respetiva listagem, requisição e distribuição. Colabora com outros serviços e desenvolve atividades de sensibilização. Quando desempenhar as suas funções exclusivamente com idosos é designado Assistente de Geriatria.

4 - *Animador de Rua* - Apoia o processo de desenvolvimento pessoal de menores/jovens na rua de rua, procurando que estes atinjam um processo de autonomia e uma consciência solidária; desenvolve o seu trabalho na rua, local de movimentação/permanência do grupo alvo, com quem procurará criar redes de confiança individualizada, tentando, numa fase posterior, integrar a criança em risco em esquemas educativos ou profissionalizantes; colabora, numa partilha das

dificuldades de integração, com centros educativos e numa ponte permanente com uma rede técnica de suporte, procurando implicar a rede familiar do menor jovem no processo.

5 - *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: Recebe os utentes e faz a sua integração no período inicial de utilização dos equipamentos ou serviços; 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; Assegura a alimentação regular dos utentes; Recolhe e cuida dos utensílios e equipamentos utilizados nas refeições; 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; 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 lavandaria; Requisita, recebe, controla e distribui os artigos de higiene e conforto; Reporta à instituição ocorrências relevantes no âmbito das funções exercidas; conduz a viatura da Instituição.

Cláusula 4.^a

Trabalhadores auxiliares

1 - *Ajudante Familiar Domiciliário* - Procede ao acompanhamento do utente no domicílio; cuida da sua higiene e conforto, sob supervisão do enfermeiro e de acordo com o grau de sua dependência; procede ao tratamento, recolha e distribuição de roupa, podendo ainda efetuar o respetivo transporte; realiza, no exterior, serviços fundamentais aos utentes, sempre que necessário; acompanha-os nas suas deslocações; ministra aos utentes, sob a supervisão do enfermeiro, medicação não injetável prescrita; informa as instituições de eventuais alterações que se verifiquem na situação global dos utentes; conduz a viatura da instituição.

2 - *Trabalhador Auxiliar de Apoio a Idosos* - Procede nas estruturas da instituição e em serviços de apoio ao domicílio a idosos, à limpeza e arrumação das instalações, assegurando a prestação de cuidados de higiene e conforto dos utentes; assegura o transporte de alimentos e outros artigos; serve refeições aos utentes; desempenha funções de estafeta e procede à distribuição de correspondência e valores por protocolo; pode efetuar o transporte de cadáveres; desempenha outras tarefas não específicas que se enquadrem no âmbito da sua categoria

profissional, designadamente tratamento de roupas; conduz, quando necessário, a viatura da instituição.

3 - *Trabalhador Auxiliar de Serviços Gerais* - Procede à limpeza e arrumação das instalações; arruma e limpa os quartos, camaratas ou enfermarias, bem como os respetivos acessos. Assegura o transporte de alimentos e outros artigos; serve refeições aos utentes dentro da Instituição; desempenha funções de estafeta e procede à distribuição de correspondência e valores por protocolo. Desempenha outras tarefas não especificadas que se enquadrem no âmbito da sua categoria profissional, designadamente, tratamento de roupa e podendo efetuar serviço de costura.

Cláusula 5.^a

Trabalhadores de armazém e manutenção

1 - *Fiel de Armazém* - Superintende nas operações de entrada e saída de mercadorias ou de materiais no armazém e responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e materiais, colaborando na realização de inventários. Efetua a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Recebe, confere e regista a entrega de géneros alimentícios e ou outros produtos e arruma-os em locais apropriados. Faz a sua distribuição mediante a respetiva requisição e verifica periodicamente os *stocks*.

2 - *Trabalhador de Manutenção* - Trabalhador a quem compete assegurar a conservação das instalações e equipamentos executando as respetivas reparações e manutenções.

Cláusula 6.^o

Trabalhadores de enfermagem

1 - *Enfermeiro* - Presta cuidados de enfermagem aos utentes, em várias circunstâncias, em estabelecimentos de saúde e assistência; administra os medicamentos e tratamentos prescritos pelo médico, de acordo com as normas de serviço e técnicas reconhecidas na profissão; colabora com os médicos e outros técnicos de saúde no exercício da sua profissão.

2 - *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.

3 - *Enfermeiro-Coordenador* - Coordena os serviços de enfermagem.

Cláusula 7.^a

Trabalhadores de farmácia

1 - *Diretor Técnico* - 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 da 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.

2 - *Farmacêutico* - 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 da 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 e Coadjuva o diretor técnico no exercício das suas funções e substitui-lhe nas suas ausências e impedimentos.

3 - *Técnico de Farmácia* - É o trabalhador que 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 medicamentos.

4 - *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 medicamentos.

Cláusula 8.^a

Trabalhadores com funções de chefia e coordenação de serviços

1 - *Chefe de Serviços Gerais* - Organiza e promove o bom funcionamento dos serviços gerais; superintende a coordenação geral de todo o pessoal à sua responsabilidade. Substitui, sempre que necessário, as chefias dos serviços.

2 - *Encarregado de Serviços Gerais* - Organiza, coordena e orienta a atividade desenvolvida pelos encarregados geral/coordenador sob a sua responsabilidade; estabelece, em colaboração com os encarregados de sector/coordenador, os horários de trabalho, escalas e dispensas de pessoal, bem como o modo de funcionamento dos serviços; mantém em ordem os inventários sob a sua responsabilidade. Aplica os meios educativos adequados ao desenvolvimento integral do utente.

3 - *Encarregado Geral* - Coordena e orienta a atividade dos trabalhadores da área dos serviços sob a sua responsabilidade.

4 - *Coordenador* - Coordena, orienta e distribui as tarefas aos trabalhadores do sector sob a sua responsabilidade de acordo com as necessidades dos serviços, verifica o desempenho das tarefas atribuídas; zela pelo cumprimento das regras de segurança e higiene no trabalho; requisita os produtos indispensáveis ao normal funcionamento dos serviços; verifica periodicamente os inventários e as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição, reparação ou substituição dos bens ou equipamentos; mantém em ordem o inventário do respetivo sector.

Cláusula 9.^a

Trabalhadores com funções pedagógicas

1 - *Ajudante de Educação* - Participa nas atividades socioeducativas; participa nas tarefas de alimentação, cuidados de higiene e conforto das crianças e jovens, no exercício das atividades e na ocupação de tempos livres; apoia e vigia as crianças e jovens, procede ao acompanhamento dentro e fora do estabelecimento; providencia a arrumação dos espaços utilizados pelas crianças e jovens; colabora na reposição das condições de higiene e salubridade dos espaços e materiais/equipamentos na sequência de atividade lúdico pedagógicas desenvolvidas, ou do bem estar das crianças e jovens; colabora no atendimento dos encarregados de educação ou pais das crianças.

2 - *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 ou encarregados de educação no sentido de obter uma ação educativa integrada.

3 - *Professor* - Exerce atividades docente/e ou de formação em estabelecimentos de ensino particular. Apoia e coordena atividades de tempos livres de crianças e jovens.

Cláusula 10.^a

Trabalhadores de cozinha e refeitório

1 - *Empregado de Cozinha/Refeitório* - 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 trabalhos relativos ao serviço de refeições; prepara as salas, dispondo mesas e cadeiras de forma conveniente; levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa, lava as louças, recipientes e outros utensílios e executa serviços de limpeza e asseio.

2 - *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; 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, pelas quais é responsável; executa ou colabora na execução de inventários periódicos.

3 - *Cozinheiro/a* - 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-os, garante-os e confeciona os doces destinados às refeições, quando não haja pasteleiro; executa ou zela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Cláusula 11.^a

Trabalhadores de reabilitação e inserção social

1 - *Ajudante de Reabilitação* - Presta apoio a crianças, jovens e adultos de capacidade reduzida a nível mental e físico em regime de internato e externato; acompanha e apoia utentes com deficiência em todas as atividades ocupacionais e complementares desenvolvidas diariamente; planeia e prepara as atividades da área específica utilizando métodos e técnicas

adequadas, submetendo-as à apreciação dos técnicos responsáveis e colaborando com estes no exercício da sua atividade; colabora nas tarefas de alimentação, cuidados de higiene e conforto das crianças e jovens e adultos no exercício das atividades e na ocupação de tempos livres; apoia e vigia as crianças, jovens e adultos, procedendo ao seu acompanhamento dentro e fora do estabelecimento; providência pela manutenção das condições de higiene e salubridade dos espaços utilizados pelas crianças, jovens e adultos; colabora no atendimento dos familiares dos utentes.

2 - *Monitor de Inserção Social* - Concebe, propõe, organiza, aplica e desenvolve métodos, técnicas e atividades de acolhimento, acompanhamento e reinserção social, comunitária e profissional de cidadãos com necessidades especiais; doentes mentais, toxicodependentes, repatriados, ex-reclusos e outros grupos de elevado risco de exclusão. Desenvolve programas de acompanhamento individual, social, educativo e formativo, com vista à promoção psicossocial, psicoafectiva e de orientação sócio profissional. Presta apoio técnico aos órgãos dirigentes das IPSS; trabalha em cooperação com os técnicos superiores, nas áreas da prevenção primária, secundária e terciária. Sensibiliza e dinamiza grupos da comunidade para a participação nas atividades de ressocialização dos grupos acima mencionados. Executa tarefas em oficinas de ergoterapia e de inserção ocupacional e pelo trabalho. Apoia Instituições de inserção.

3 - *Monitor de Reabilitação* - 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, 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 participa na elaboração de programas de formação e ou no processo de seleção de candidatos e formandos.

Cláusula 12.^a

Trabalhadores rodoviários

1 - *Motorista de Ligeiros* - Conduz veículos ligeiros, zela 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.

2 - *Motorista de Pesados/Coletivos* - Conduz veículos automóveis com mais de 3,500 Kg de carga ou mais de nove passageiros, possuindo para o efeito carta de condução profissional; compete-lhe ainda zelar 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.

Cláusula 13.^a

Trabalhadores de diagnóstico, terapeuta e nutrição

1 - *Fisioterapeuta* - Utiliza, sob prescrição médica, diferentes técnicas e métodos, designadamente exercícios terapêuticos, treino funcional para as atividades da vida diária, técnicas de facilitação neuromuscular, cinesiterapia respiratória, drenagem e outros, a fim de evitar a incapacidade quando possível e obter a máxima recuperação funcional do indivíduo. Pode utilizar outras técnicas, como sejam a hidroterapia, as massagens e a eletroterapia.

2 - *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.

3 - *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.

4 - *Nutricionista* - Identifica e avalia os pontos de melhoria na dieta do utente; planeia uma dieta equilibrada com foco em alimentos adequados consoante as necessidades individuais ou do grupo; faz o acompanhamento dos resultados até que se atinja o objetivo; faz as medições através de exames e medidas, também pode sugerir outros tratamentos e até mudanças na rotina do utente.

Cláusula 14.^a

Trabalhadores com funções técnicas

Técnico Superior

Exerce funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e, ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elabora, autonomamente ou em grupo pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade. Executa outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comum, experimentais e operativas da entidade empregadora. Exerce as funções com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Pode representar a instituição empregadora em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores. Podem integrar estas funções, nomeadamente as seguintes profissões: Jurista/ Consultor Jurídico; Economista; Psicólogo; Sociólogo; Assistente Social; Técnico de Ciências de Educação; Técnico Superior de Educação Especial e Reabilitação/ Reabilitação Psicomotora.

Cláusula 15.^a

Trabalhadores com funções sociais

1 - *Agente de Educação Sociofamiliar* - Promove a melhoria da vida familiar, através da consciencialização do sentido e conteúdo da educação dos filhos e do ensino de técnicas de simplificação e racionalização das tarefas domésticas. Presta ajuda de carácter educativo e social; realiza e apoia atividades de carácter recreativo, para crianças, adolescentes e idosos.

Cláusula 16.^a

Outros trabalhadores da saúde

1 - *Auxiliar de Ação Médica* - Assegura o serviço de mensageiro e procede à limpeza especificados 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 de roupas lavadas e à recolha de roupas sujas e suas entregas, 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.

ANEXO II

Condições específicas de admissão e progressão

Secção I

Trabalhadores administrativos e de informática

Cláusula 1.^a

Admissão

1 - As habilitações mínimas exigíveis para a admissão de trabalhador com a profissão de escriturário, rececionista, técnico administrativo e técnico de informática são o 12.º ano de escolaridade ou habilitações equivalentes.

2 - As condições de admissão para as profissões de chefe de escritório, chefe de secção e guarda-livros são as seguintes:

- a) Idade mínima dezoito anos;
- b) 12.º Ano de escolaridade ou habilitações equivalentes.

3 - Constitui condição de admissão para a profissão de Auxiliar Administrativo a idade mínima de dezoito anos e a escolaridade obrigatória.

4 - As habilitações mínimas exigíveis para admissão de trabalhador com a profissão de agente de Marketing e Publicidade é a licenciatura na área.

Cláusula 2.^a

Admissão Secretário-geral

1 - Constitui condição de admissão para o exercício de funções inerentes à profissão de secretário-geral a titularidade de licenciatura oficialmente reconhecida.

2 - Este cargo de Secretário-Geral passará a ser um cargo de nomeação, a partir da data da publicação da presente convenção.

3 - A nomeação prevista no n.º anterior, funcionará em regime de comissão de serviço e durará enquanto as direções da instituição assim o entender.

4 - A cessação da Comissão de serviço cessará nos termos do código do trabalho

Cláusula 3.^a

Estágio

1 - A admissão nas profissões de escriturário, rececionista e auxiliar administrativo poderá ser precedido de estágio.

2 - O estágio para escriturário, terá a duração de dois anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 - Para os trabalhadores admitidos com idade igual ou superior a 21 anos ou que completem 21 anos durante o estágio, este não poderá exceder um ano.

4 - O estágio para rececionista e de auxiliar administrativo terá a duração de quatro meses.

Cláusula 4.^a

Progressão e carreira

1 - Logo que completem o estágio, os estagiários são admitidos na categoria mais baixa prevista na carreira para que estagiaram.

2 - A carreira do trabalhador com a profissão de escriturário desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a, 1.^a, principal e especialista.

3 - Constitui requisito da promoção a escriturário de 2.^a, 1.^a, principal e especialista a prestação de cinco (5) anos de bom e efetivo serviço na categoria imediatamente inferior.

4 - A carreira do trabalhador com a profissão de técnico administrativo desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a, 1.^a e principal.

5 - Constitui requisito da promoção a técnico administrativo de 2.^a, 1.^a e principal a prestação de cinco (5) anos de bom e efetivo serviço na categoria imediatamente inferior.

6 - A carreira do trabalhador com a profissão de técnico de informática desenvolve-se pelas categorias de 3.^o, 2.^o, 1.^o e principal.

7 - Constitui requisito de promoção a técnico de informática de 2.^a, 1.^a e principal a prestação de cinco (5) anos de bom e efetivo serviço na categoria imediatamente inferior.

8 - A carreira do trabalhador com a profissão de rececionista desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a, 1.^a e principal.

9 - Constitui requisito da promoção a rececionista de 2.^a, 1.^a e principal a prestação de cinco (5) anos de bom e efetivo serviço na categoria imediatamente inferior.

10 - A carreira do trabalhador com a profissão de Auxiliar Administrativo desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a, 1.^a e principal.

11 - Constitui requisito da promoção a 2.^a, 1.^a e principal a prestação de cinco (5) anos de bom e efetivo serviço na categoria imediatamente inferior.

12 - A carreira de Agente de Marketing/Publicidade desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a, 1.^a e principal.

13 - Constitui requisito da promoção a 2.^a, 1.^a e principal a prestação de cinco (5) anos de bom e efetivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Secção II

Trabalhadores de apoio social

Cláusula

1.ª Admissão

1 - Constitui condição de admissão para as profissões de ajudante de lar e centro de dia a posse do 12.º ano de escolaridade, carta de condução e idade mínima de 18 anos.

2 - Constitui condição de admissão para a profissão de agente de ocupação o 12.º ano de escolaridade e idade mínima de 18 anos.

3 - Constitui condição de admissão para o exercício de funções inerentes às profissões de animador cultural/assistente de geriatria e animador de rua, a posse de curso profissional nessas áreas de conhecimento ou, em alternativa, o 12.º ano de escolaridade ou habilitações equivalentes.

4 - Constitui condição para o exercício de funções inerentes à categoria de Ajudantes de ação direta ter a idade mínima de 18 anos e ter o 12.º Ano ou equivalente.

Cláusula 2.ª

Estágio

1 - O ingresso na profissão de agente de ocupação poderá ser precedido de estágio.

2 - O estágio tem a duração de 12 meses.

3 - Logo que completem o estágio, os estagiários ingressam na categoria mais baixa prevista na carreira para que estagiaram.

Cláusula 3.ª

Progressão e carreira

1 - A carreira do trabalhador com a profissão de ajudante de lar e centro de dia desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª, 1.ª e principal.

2 - Constitui requisito da promoção a 2.ª, 1.ª e principal a prestação de cinco (5) anos de bom e efetivo serviço na categoria imediatamente inferior.

3 - A carreira dos trabalhadores com a profissão de agente de ocupação desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª e 1.ª.

4 - Constitui requisito de promoção a agente de ocupação de 2.ª e 1.ª, a prestação de cinco (5) anos de bom e efetivo serviço na categoria imediatamente inferior.

5 - A carreira do trabalhador com a profissão de animador cultural/assistente de geriatria e animador de rua desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª e 1.ª e principal.

6 - Constitui requisito de promoção a animador cultural/assistente de geriatria e animador de rua de 2.^a e 1.^a e principal a prestação de 5 anos de bom e efetivo serviço na categoria imediatamente inferior.

7 - A carreira de Trabalhador Ajudante de Ação Direta desenvolve-se pelas categorias de 3.^o, 2.^o, 1.^o e principal.

8 - Constitui requisito de promoção a ajudante de ação direta de 2.^a, 1.^a e principal a prestação de 5 anos de bom efetivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Secção III

Trabalhadores auxiliares

Cláusula 1.^a

Admissão

1 - Constituiu condição de admissão para a profissão de trabalhador auxiliar a idade mínima de dezoito anos e escolaridade mínima obrigatória.

2 - Constitui condição para o exercício de funções inerentes à profissão de ajudante familiar/domiciliário o 9.^o ano de escolaridade e carta de condução.

Cláusula 2.^a

Progressão e carreira do trabalhador auxiliar dos serviços gerais

1 - A profissão de trabalhador auxiliar de serviços gerais desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a, 1.^a e principal.

2 - Constitui requisito de passagem a 2.^a, 1.^a e principal a prestação de cinco (5) anos de bom e efetivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Cláusula 3.^a

Progressão e Carreira do trabalhador auxiliar de apoio a idosos e ajudante familiar domiciliário

1 - As profissões de trabalhador auxiliar de apoio a idosos e ajudante familiar domiciliário desenvolvem-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a, 1.^a e principal. Na admissão requerem a titularidade do 9.^o ano de escolaridade e carta de condução.

2 - Constituem requisitos de passagem a 2.^a, 1.^a e principal a prestação de cinco (5) anos de bom e efetivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Secção IV

Trabalhadores de armazém e manutenção

Cláusula 1.^a

Carreira dos trabalhadores de armazém

1 - A carreira do trabalhador com a profissão de fiel de armazém desenvolve-se pelas categorias de fiel de armazém de 2.^a e 1.^a.

2 - Constitui requisito da promoção a prestação de cinco (5) anos de bom e efetivo serviço na categoria de fiel de armazém de 2.^a.

Cláusula 2.^a

Carreira dos trabalhadores de manutenção

1 - A categoria do trabalhador com a profissão de trabalhador de manutenção, desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a, 1.^a e principal.

2 - Constitui requisito de promoção a 2.^a, 1.^a e principal a prestação de cinco (5) anos de bom e efetivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Secção V

Progressão e carreira dos enfermeiros

1 - A carreira do trabalhador com a profissão de enfermeiro desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a, 1.^a.

2 - Constitui requisito de promoção a 2.^a e 1.^a a prestação de cinco (5) anos de bom e efetivo serviço na categoria imediatamente inferior.

3 - O Enfermeiro Especialista que possua formação específica em especialidade instituída legalmente é remunerado pelo Nível III da tabela remuneratória constante no Anexo IV, desta Convenção.

Secção VI

Trabalhadores de Farmácia

Cláusula 1.^a

Categorias profissionais

1 - As categorias profissionais são as seguintes:

- a) Diretor Técnico;
- b) Farmacêutico;
- c) Técnico de farmácia;

d) Auxiliar de farmácia.

2 - A admissão nas categorias a que se refere o número anterior é feita de acordo com a legislação geral vigente sobre a matéria.

3 - Os profissionais de farmácia que à data de entrada em vigor do presente CCT sejam titulares da cédula profissional de técnico de farmácia são integrados automaticamente na carreira de técnico de farmácia (TF).

Cláusula 2.^a

Progressão nas categorias

1 - A categoria de Técnico de Farmácia desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a e 1.^a.

2 - Constitui requisito de promoção a Técnico de Farmácia de 2.^a e 1.^a, a prestação de 5 anos de bom e efetivo serviço na categoria imediatamente inferior.

3 - A categoria de Auxiliar de Farmácia desenvolve-se por 3.^a, 2.^a e 1.^a.

4 - Constitui requisito de promoção a Auxiliar de Farmácia de 2.^a e 1.^a, a prestação de 5 anos de bom e efetivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Cláusula 3.^a

Salvaguarda de direitos adquiridos

O disposto nesta secção aplica-se, sem prejuízo do disposto no artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 320/99, de 11 de agosto.

Secção VII

Trabalhadores com funções de chefia dos serviços gerais

Cláusula 1.^a

Admissão

1 - As condições de admissão para as categorias de chefia dos serviços gerais são as seguintes:

- a) Idade não inferior a 21 anos;
- b) Habilitações profissionais adequadas.

2 - As seguintes profissões, incluídas no grupo profissional dos trabalhadores com funções de chefia dos serviços gerais, são preenchidas nestes termos:

- a) *Chefe de Serviços Gerais* - Coordenação geral de todos os funcionários da sua área;

- b) *Encarregado de serviços gerais*, nos serviços e estabelecimentos com, pelo menos, quarenta e cinco trabalhadores de profissões incluídas nos grupos profissionais de trabalhadores auxiliares, hotelaria e roupas;
- c) *Encarregado Geral* - nas Instituições com mais de quinze trabalhadores com a profissão de cozinheiro e empregado de cozinha/refeitório ou qualquer profissão incluída no grupo profissional de trabalhadores auxiliares e de roupas;
- d) *Coordenador/Encarregado de Setor* - nas Instituições com quinze trabalhadores com a profissão de cozinheiro e empregado de cozinha/refeitório ou qualquer profissão incluída no grupo profissional de trabalhadores auxiliares, de lavandaria e de roupas, e trabalhadores de manutenção.

Secção VIII

Trabalhadores com funções pedagógicas

Cláusula 1.^a

Admissão

1 - Constitui condição de admissão para as profissões de professor e educador de infância a titularidade das habilitações legalmente exigidas.

2 - As habilitações mínimas exigíveis para a admissão de trabalhador com a profissão de Ajudante de Educação, são o 12.º ano de escolaridade ou habilitações equivalentes.

Cláusula 2.^a

Progressão e carreira de ajudante de educação

1 - A carreira do trabalhador com profissão de Ajudante de Educação desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a, 1.^a, principal, especialista e especialista principal.

2 - Constitui requisito de promoção a Ajudante de Educação de 2.^a, 1.^a, principal, especialista e especialista principal a prestação de cinco (5) anos de bom e efetivo serviço na categoria imediatamente inferior.

3 - Os trabalhadores habilitados com curso profissional de Técnico de Ação Educativa, reconhecido nos termos do catálogo nacional das qualificações com o código 761175, criado em 7 de março de 2008, com a última alteração em 22 de julho de 2020, com a duração de 3281 horas, ingressam diretamente na categoria profissional de Ajudante de Educação Principal.

Cláusula 3.^a

Contagem do tempo de serviço dos professores e educadores de infância

Para efeitos de progressão dos professores e dos educadores de infância nos vários níveis de remuneração, conta-se como tempo de serviço não apenas o tempo de serviço prestado no mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimentos de ensino pertencentes à mesma Instituição, mas também o serviço prestado noutros estabelecimentos de ensino particular ou público, desde que devidamente comprovado e classificado e que a tal não se oponham quaisquer disposições legais.

Secção IX

Trabalhadores de cozinha e refeitório

Cláusula 1.^a

Admissão

1 - Constitui condição mínima de admissão na carreira de encarregado de compras a titularidade do 12.º ano de escolaridade ou habilitações equivalentes.

2 - Constitui condição mínima de admissão nas carreiras de cozinheiro e empregado de cozinha/refeitório a titularidade do 12.º ano de escolaridade, ou equivalente, acrescido de curso de formação na área ou a titularidade de um curso de qualificação nível II ou IV na área de cozinha, em ambos os casos acrescidos de formação em matéria de higiene adequada à sua atividade profissional.

Cláusula 2.^a

Progressão

1 - A carreira do trabalhador com a profissão de cozinheiro desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a, 1.^a e principal.

2 - Constitui requisito de promoção a cozinheiro de 2.^a, 1.^a e principal a prestação de cinco (5) anos de bom e efetivo serviço na categoria imediatamente inferior.

3 - A carreira do trabalhador com a profissão de empregado de cozinha/refeitório desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a, 1.^a e principal.

4 - Constitui requisito da promoção do empregado de cozinha/refeitório a 2.^a, 1.^a e principal a prestação de cinco (5) anos de bom e efetivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Secção X

Trabalhadores de reabilitação e inserção social

Cláusula 1.^a

Admissão

1 - As condições de admissão para a profissão de monitor são as seguintes:

- a) idade não inferior a dezoito anos;
- b) Curso de qualificação de nível V.

2 - A carreira do trabalhador com a profissão de monitor de reabilitação desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a, 1.^a e principal.

3 - Constituem requisito de promoção a monitor de reabilitação de 2.^a, 1.^a e principal a prestação de cinco anos de bom e efetivo serviço, contando todo o tempo de serviço já prestado na categoria imediatamente inferior.

4 - As habilitações mínimas exigíveis para a admissão de trabalhador com a profissão de ajudante de reabilitação são o 12.^o ano de escolaridade ou habilitações equivalentes.

5 - A carreira do trabalhador com a profissão de ajudante de reabilitação desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a, 1.^a e principal.

6 - Constitui requisito de promoção a prestação de cinco (5) anos de bom e efetivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Cláusula 2.^a

Admissão de monitor de inserção social

Constitui condição de admissão para o exercício de funções inerentes à profissão de Monitor de Inserção Social, a idade mínima de 18 anos, o curso de integração sócio profissional e experiência ou habilitações profissionais adequadas.

Cláusula 3.^a

Progressão e carreira de monitor de inserção social

1 - A carreira do trabalhador com a profissão de Monitor de Inserção Social desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a, 1.^a e principal.

2 - Constitui requisito de promoção a Monitor de Inserção Social de 2.^a, 1.^a e principal a prestação de cinco (5) anos de bom e efetivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Secção XI

Trabalhadores rodoviários

Cláusula 1.^a

Admissão

As condições de admissão para o exercício das funções inerentes às profissões de motoristas de ligeiros e pesados são as exigidas por lei.

Cláusula 2.^a

Progressão e carreira

1 - A carreira do trabalhador com a profissão de motorista de ligeiros e pesados/coletivos desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a, 1.^a e principal.

2 - Constitui requisito de promoção a prestação de cinco (5) anos de bom e efetivo serviço nas categorias de motoristas de ligeiros e pesados/coletivos na categoria imediatamente inferior.

Secção XII

Técnicos de diagnóstico e terapeuta

Cláusula 1.^a

Progressão e carreira

1 - A carreira do trabalhador com a profissão de fisioterapeuta desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a, 1.^a, principal e especialista.

2 - Constitui requisito de promoção a fisioterapeuta de 2.^a, 1.^a e principal a prestação de cinco (5) ano de bom e efetivo serviço na categoria imediatamente inferior.

3 - Constitui requisito de promoção a fisioterapeuta especialista a prestação de 5 (cinco) anos de bom e efetivo serviço, contando todo o tempo na categoria imediatamente inferior e com grau de mestrado.

4 - A carreira do trabalhador com a profissão de terapeuta ocupacional desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a, 1.^a e principal.

5 - Constitui requisito de promoção a terapeuta ocupacional de 2.^a, 1.^a e principal a prestação de cinco (5) anos de bom e efetivo serviço na categoria imediatamente inferior.

6 - A carreira do trabalhador com a profissão de terapeuta da fala desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a, 1.^a e principal.

7 - Constitui requisito de promoção a terapeuta da fala de 2.^a, 1.^a e principal a prestação de cinco (5) anos de bom e efetivo serviço na categoria imediatamente inferior.

8 - A carreira do trabalhador com a profissão de nutricionista, desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a, 1.^a e principal.

9 - Constitui requisito de progressão a nutricionista de 2.^a, 1.^a e principal, 5 anos de bom serviço na categoria imediatamente inferior.

Secção XIII

Trabalhadores com funções sociais

Cláusula 1.^a

Admissão

Constitui condição de admissão para o exercício de funções inerentes á categoria de Agente de Educação Sociofamiliar o 12.^o ano de escolaridade ou habilitações equivalentes.

Cláusula 2.^a

Progressão e carreira

Agente de educação sociofamiliar

1 - A carreira do trabalhador com a profissão de Agente de Educação Sociofamiliar desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a, 1.^a e principal.

2 - Constitui requisito da promoção a Agente de Educação Sociofamiliar de 2.^a, 1.^a e principal, a prestação de cinco anos de bom e efetivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Secção XIV

Trabalhadores com funções técnicas

Cláusula 1.^a

Admissão

Constitui condição de admissão para o exercício inerente à categoria profissional de Técnico Superior a titularidade de Curso Superior, oficialmente reconhecido, na área funcional onde será exercida a atividade e, sendo legalmente exigido para o exercício da profissão a inscrição na respetiva Ordem, no caso de esta existir.

Cláusula 2.^a

Progressão e carreira

1 - A Carreira dos Técnicos Superiores desenvolve-se nas categorias de 3.^a, 2.^a, 1.^a e principal.

2 - Constitui requisito de promoção a técnico superior de 2.^a, 1.^a e principal a prestação de 5 anos de bom e efetivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Secção XV

Outros trabalhadores

Cláusula Única

Admissão de auxiliar de ação médica

Constituiu condição de admissão para a profissão de trabalhador auxiliar de ação médica a idade mínima de dezoito anos e escolaridade mínima obrigatória.

ANEXO III

Definição de funções das Profissões e condições específicas das Profissões e categorias profissionais a extinguir quando vagarem

Cláusula 1.^a

1 - É extinta quando vagar a profissão de Ajudante Sociofamiliar.

2 - *Ajudante Sociofamiliar* - Desenvolve sob orientação direta de técnicos sociais, pertencentes ou não ao quadro de pessoal da instituição, ações de carácter formativo e informativo, assim como o trabalho direto com indivíduos e/ou famílias com disfunções designadamente estimulando a educação parental, apoiando famílias na análise dos meios disponíveis para a sua manutenção e na organização dos mesmos, transmitindo conhecimentos sobre as diferentes áreas do trabalho do lar e procurando a racionalização das tarefas domésticas, com vista a uma melhor organização familiar e economia doméstica; contribui para a modificação das condições ambientais do lar através de ações criativas, fornecendo a informação necessária ao aprofundamento do diagnóstico técnico da família; participa em programas de intervenção comunitária, na luta contra a pobreza.

Cláusula 2.^a

Progressão e carreira

1 - A carreira dos trabalhadores com a profissão de ajudante sociofamiliar desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a e 1.^a.

2 - Constitui requisito a promoção de ajudante sociofamiliar de 2.^a e 1.^a a prestação de 5 anos de bom e efetivo serviço na categoria imediatamente inferior

Cláusula 3.^a

Trabalhadores com funções pedagógicas

1 - É extinta quando vagar a profissão de Prefeito.

2 - *Prefeito* - Acompanha as crianças e os jovens, em regime de internato ou semi-internato, nas atividades diárias extra-aulas - refeições, sala de estudo, passeio, repouso, procurando consciencializá-los dos deveres de civilidade e bom aproveitamento escolar.

Cláusula 4.^a

Progressão e carreira de prefeito

1 - A carreira do trabalhador com a profissão de Prefeito desenvolve-se pelas categorias de 2.^a e 1.^a.

2 - Constitui requisito da promoção a Prefeito de 1.^a a prestação de cinco (5) anos de bom e efetivo serviço na categoria imediatamente inferior.

ANEXO IV

Profissões e categorias profissionais a extinguir de imediato

Cláusula 1.^a

Profissões a extinguir

1 - A extinguir no imediato e integradas na carreira de técnico superior:

- a) Jurista;
- b) Economista e Gestor;
- c) Psicólogo; Sociólogo;
- d) Técnico de Serviço Social;
- e) Técnico de Ciências de Educação;
- f) Técnico Superior de Educação Especial e Reabilitação/ Reabilitação Psicomotora.

2 - Outras profissões e categorias a extinguirem de imediato:

- a) Auxiliar de enfermagem;
- b) Costureira/Alfaiate;
- c) Capataz;
- d) Técnico de Reabilitação;
- e) Guarda-livros;
- f) Auxiliar de educação;
- g) Tratador ou Guardador de animais.

ANEXO V

Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis remuneratórios mínimos

NÍVEL	GRUPO	2025 €
I	<ul style="list-style-type: none"> - Professor profissionalizado, equivalente, com dezoito anos de bom e efetivo serviço - Secretário-Geral 	€ 1.466,02
II	<ul style="list-style-type: none"> - Diretor técnico (FARM) - Enfermeiro Coordenador - Professor profissionalizado de grau superior e onze anos de bom e efetivo serviço - Técnico Superior Principal 	€ 1.401,13
III	<ul style="list-style-type: none"> - Agente de <i>Marketing</i> / Publicidade com licenciatura principal - Enfermeiro especialista - Farmacêutico - Fisioterapeuta especialista - Nutricionista principal - Professor de ensino especial com especialização e onze anos ou mais de bom efetivo serviço ⁽¹⁾ - Professor não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e 11 anos ou mais de bom e efetivo serviço; - Professor profissionalizado de grau superior e 5 ou mais anos de bom e efetivo serviço - Técnico Superior de 1.^a - Terapeuta da fala principal - Terapeuta ocupacional principal 	€ 1.360,19
IV	<ul style="list-style-type: none"> - Agente de <i>Marketing</i> / Publicidade com licenciatura de 1.^a - Enfermeiro de 1.^a - Fisioterapeuta principal - Nutricionista de 1.^a - Professor licenciado profissionalizado contratado a termo resolutivo - Professor profissionalizado de grau superior - Técnico superior de 2.^a - Terapeuta da fala de 1.^a - Terapeuta ocupacional de 1.^a 	€ 1.296,18

V	<ul style="list-style-type: none"> - Agente de <i>Marketing</i> / Publicidade com licenciatura de 2.^a - Agente de educação sociofamiliar principal - Animador cultural / Assistente de geriatria principal - Animador de rua principal - Chefe de escritório - Enfermeiro de 2.^a - Fisioterapeuta de 1.^a - Nutricionista de 2.^a - Professor do 1.^o ciclo do ensino básico com magistério e dezoito ou mais anos de bom e efetivo serviço - Professor do ensino especial com especialização e 5 anos de bom e efetivo serviço ^(*) - Professor não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e 5 anos de bom e efetivo serviço - Professor profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e onze anos de bom e efetivo serviço ^(*) - Técnico Superior de 3.^a - Terapeuta da fala de 2.^a - Terapeuta ocupacional de 2.^a 	€ 1.241,11
VI	<ul style="list-style-type: none"> - Agente de <i>Marketing</i> / Publicidade com licenciatura de 3.^a - Agente de educação sociofamiliar de 1.^a - Animador cultural / Assistente de geriatria de 1.^a - Animador de rua de 1.^a - Enfermeiro de 3.^a - Fisioterapeuta de 2.^a - Nutricionista de 3.^a - Professor do 1.^o ciclo do ensino básico com magistério e onze anos de bom e efetivo serviço - Professor do ensino especial com especialização ^(*) - Professor não profissionalizado com habilitação própria de grau superior - Professor não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e onze ou mais anos de bom e efetivo serviço - Professor profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e cinco anos de bom e efetivo serviço ^(*) - Técnico administrativo principal - Técnico de farmácia de 1.^a (FARM) - Terapeuta da fala de 3.^a - Terapeuta ocupacional de 3.^a 	€ 1.148,96

<p>VII</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ajudante de educação especialista principal - Agente de educação sociofamiliar de 2.^a - Animador cultural/assistente de geriatria de 2.^a - Animador de rua 2.^a - Chefe de secção (ADM) - Chefe de serviços gerais - Fisioterapeuta de 3.^a - Monitor de inserção social principal - Monitor de reabilitação principal - Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério e cinco anos de bom e efetivo serviço - Professor não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e cinco anos de bom e efetivo serviço (*) - Professor profissionalizado com habilitação própria sem grau superior (*) - Restantes professores do 2.º e 3.º ciclo do ensino básico e secundário sem grau superior e onze ou mais anos de bom e efetivo serviço (*) - Técnico administrativo de 1.^a - Técnico de farmácia de 2.^a (FARM) 	<p>€ 1.021,02</p>
<p>VIII</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Agente de educação sociofamiliar de 3.^a - Ajudante de educação especialista - Ajudante de reabilitação principal - Animador cultural/assistente de geriatria de 3.^a - Animador de rua de 3.^a - Cozinheiro principal - Escriturário especialista - Monitor de inserção social de 1.^a - Monitor de reabilitação 1.^a - Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério - Professor do ensino especial sem especialização (*) - Professor não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior (*) - Restantes professores do 2.º e 3.º ciclo do ensino básico e secundário com cinco anos de bom e efetivo serviço (*) - Técnico administrativo de 2.^a - Técnico de farmácia de 3.^a (FARM) 	<p>€ 986,47</p>

IX	<ul style="list-style-type: none"> - Ajudante de reabilitação de 1.^a - Ajudante familiar domiciliário principal - Auxiliar de farmácia de 1.^a - Chefe de compras/ecónomo - Coordenador - Cozinheiro de 1.^a - Encarregado de serviços gerais - Escriturário principal - Monitor de inserção social de 2.^a - Monitor de reabilitação de 2.^a - Motorista de pesados / coletivos principal - Professor do 1.^o ciclo do ensino básico sem magistério com diploma, curso complementar e cinco ou mais anos de bom e efetivo serviço (*) - Restantes professores do 2.^o e 3.^o ciclo ensino básico e secundário (*) - Técnico administrativo de 3.^a - Técnico de informática principal 	€ 949,33
X	<ul style="list-style-type: none"> - Ajudante de lar e centro de dia principal - Ajudante de educação principal - Ajudante de reabilitação de 2.^a - Ajudante familiar domiciliária de 1.^a - Auxiliar de farmácia de 2.^a - Cozinheiro de 2.^a - Encarregado Geral - Escriturário de 1.^a - Monitor de inserção social de 3.^a - Monitor de reabilitação de 3.^a - Motorista de pesados/coletivos de 1.^a - Motorista de ligeiros principal - Professor do 1.^o ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar (*) - Técnico de informática de 1.^a - Trabalhador auxiliar de apoio a idosos principal 	€ 940,23
XI	<ul style="list-style-type: none"> - Agente de ocupação de 1.^a - Ajudante de ação direta principal - Ajudante de educação de 1.^a - Ajudante de lar e centro de dia de 1.^a - Ajudante de reabilitação de 3.^a - Ajudante familiar domiciliário de 2.^a - Auxiliar de farmácia de 3.^a - Cozinheiro de 3.^a - Escriturário de 2.^a - Fiel de armazém de 1.^a - Motorista de pesados/coletivos de 2.^a - Motorista de ligeiros de 1.^a - Rececionista principal - Restantes professores do 1.^o ciclo do ensino básico com diploma e cinco ou mais anos de bom e efetivo serviço (*) - Técnico de informática de 2.^a - Trabalhador auxiliar de apoio a idosos de 1.^a - Trabalhador de manutenção principal 	€ 926,17

XII	<ul style="list-style-type: none"> - Agente de ocupação de 2.^a - Ajudante de educação de 2.^a - Ajudante de lar e centro de dia de 2.^a - Ajudante familiar / Domiciliário de 3.^a - Empregado de cozinha e refeitório principal - Escriturário de 3.^a - Fiel de armazém de 2.^a - Motorista de ligeiros de 2.^a - Motorista de pesados/coletivos de 3.^a - Prefeito de 1.^a (*) - Rececionista de 1.^a - Restantes professores do 1.º ciclo do ensino básico com diploma (*) - Técnico de informática de 3.^a - Trabalhador auxiliar de apoio a idosos de 2.^a - Trabalhador de manutenção de 1.^a 	€ 922,42
XIII	<ul style="list-style-type: none"> - Ajudante de ação direta de 1.^a - Ajudante de educação de 3.^a - Ajudante de lar e centro de dia de 3.^a - Ajudante sociofamiliar de 1.^a (*) - Auxiliar administrativo principal - Empregado de cozinha e refeitório de 1.^a - Motorista de ligeiros de 3.^a - Prefeito de 2.^a (*) - Professor autorizado para o 1.º ciclo do ensino básico (*) - Rececionista de 2.^a - Trabalhador auxiliar de apoio a idosos de 3.^a - Trabalhador de manutenção de 2.^a 	€ 920,54
XIV	<ul style="list-style-type: none"> - Agente de ocupação de 3.^a - Ajudante de ação direta de 2.^a - Ajudante sociofamiliar de 2.^a (*) - Auxiliar de ação médica - Auxiliar administrativo de 1.^a - Empregado de cozinha e refeitório de 2.^a - Rececionista de 3.^a - Trabalhador auxiliar de serviços gerais principal - Trabalhador de manutenção de 3.^a 	€ 918,66
XV	<ul style="list-style-type: none"> - Ajudante de ação direta de 3.^a - Ajudante sociofamiliar de 3.^a (*) - Auxiliar administrativo de 2.^a - Empregado de cozinha e refeitório de 3.^a - Trabalhador auxiliar de serviços gerais de 1.^a 	€ 917,86
XVI	<ul style="list-style-type: none"> - Auxiliar administrativo de 3.^a - Trabalhador agrícola - Trabalhador auxiliar de serviços gerais de 2.^a 	€ 915,66
XVII	<ul style="list-style-type: none"> - Trabalhador auxiliar de serviços gerais de 3.^a 	€ 913,50

(*) Categorias a extinguir quando vagar.

Notas: Situações especiais:

1 - A tabela de remunerações mínimas produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2025, assim como as restantes cláusulas de matéria de expressão pecuniária.

2 - Os trabalhadores classificados nas profissões e categorias profissionais de Educadores de Infância, que possuam os requisitos de ingresso, progressão e promoção na carreira docente, prevista no “estatuto da carreira dos educadores de infância e dos professores dos ensinos básico e secundário”, são equiparados, para efeitos remuneratórios, à carreira docente dos educadores de infância.

3 - Os atuais trabalhadores nas carreiras do grupo de trabalhadores com funções sociais (jurista, economista e gestor, psicólogo, sociólogo, técnico de serviço social, técnico de ciências da educação, técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora), são integrados na categoria dos trabalhadores com funções técnicas, no nível correspondente e releva para todos os efeitos o tempo de serviço para progressão à categoria imediatamente superior.

Açores, 12 de fevereiro de 2025.

Pela URIPSSA - União Regional das Instituições Particulares de Solidariedade Social dos Açores, *João Manuel Baptista Canedo Reis*, Presidente da Direção, *Paulo Dias Almeida*, Vice-Presidente da Direção e *Maria de Fátima Pimentel Alves Homem*, Secretária da Direção. Pelo SINTAP - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, *Orlando Fernando Âmbor Esteves*, *António Fernando Coelho Miranda*, *Sara Maria Pereira Bulhões*, *Lígia Maria de Mendonça Inocêncio Teixeira* e *Micaela de Melo Furtado Costa*, na qualidade de mandatários. Pelo SINDESCOM - Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores, *Paulo Alexandre França Mota*, Presidente da Direção e *Carlos Alberto Pereira Arruda*, Vice-Presidente da Direção.

Entrado em 18 de fevereiro de 2025.

Depositado na Direção Regional de Qualificação Profissional e Emprego - Direção de Serviços do Trabalho, em 20 de fevereiro de 2025, com o n.º 3, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho.