

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a APM-RedeMut - Associação Portuguesa de Mutualidades e o Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação - SINAPE e outro

A presente convenção é celebrada entre a APM-RedeMut - Associação Portuguesa de Mutualidades e o Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação - SINAPE e o SINDEP - Sindicato Nacional e Democrático dos Professores.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigênciaCláusula 1.^a**Área e âmbito**

1- A presente convenção coletiva de trabalho, que configura um contrato coletivo de trabalho, a seguir designada por CCT, aplica-se em todo o território nacional e regula as relações de trabalho entre as associações mutualistas, que sejam, ou venham a ser, filiadas na APM-RedeMut - Associação Portuguesa de Mutualidades e os trabalhadores ao seu serviço que sejam ou venham a ser sindicalizados nas associações sindicais outorgantes.

2- Sem prejuízo da adesão individual prevista na cláusula seguinte, as partes comprometem-se a requerer portaria de extensão da presente CCT.

3- A descrição de funções e carreiras profissionais constam do anexo I, tabelas A, B, C, D, e E.

4- À data da respetiva celebração, este CCT abrange 25 associações mutualistas e estima-se que serão abrangidos aproximadamente 1000 trabalhadores.

5- Sempre que, na presente convenção, se utilize as designações «trabalhador» ou «trabalhadores», entende-se que estas se devem ter por aplicáveis a trabalhadores de ambos os sexos.

Cláusula 2.^a**Adesão individual ao contrato**

1- Os trabalhadores não filiados nas associações sindicais outorgantes, a quem não se aplica a presente CCT, e pretendam que este lhes passe a ser aplicável, deverão comunicá-lo por escrito à direção da instituição:

a) no prazo de 90 dias a contar da data da sua publicação, para que o presente acordo produza efeitos desde a sua entrada em vigor, nos termos do número 1 do artigo 2.º;

b) para além do previsto na alínea anterior, em qualquer altura, situação em que o presente acordo produzirá efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da data de adesão.

2- Ao aderir a este acordo, o trabalhador concorda em participar nas despesas de negociação, celebração e revisão do contrato coletivo de trabalho em prestação correspondente a 0,5 % da remuneração líquida mensal durante o período de vigência do contrato.

3- Os pedidos de adesão à presente convenção são feitos diretamente e voluntariamente junto da organização sindical subscritora do presente contrato coletivo, para a qual pretende enviar a contribuição.

Cláusula 3.^a**Vigência, denúncia e forma de revisão**

1- A presente CCT entra em vigor, em todo o território português, no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e tem um prazo de vigência de 24 meses, renovando-se por iguais períodos.

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigorarão por um período de vigência de 12 meses, pelo que serão revistas anualmente e produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de cada ano civil subsequente, salvo acordo contrário entre as partes que outorgam a presente convenção.

3- O presente CCT não poderá ser denunciado ou revisto antes de decorridos 20 meses após a sua entrada em vigor, exceto as tabelas salariais e cláusulas com expressão pecuniária, que deverão ser revistas no prazo de 10 meses a contar da data de início da respetiva vigência.

4- No caso de não haver denúncia, a convenção renova-se, sucessivamente, por períodos de dois anos, mantendo-se em vigor até ser substituída por outra.

5- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, através de carta registada com aviso de receção, com a antecedência de, pelo menos, 3 meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e deve ser acompanhada de proposta negocial global e respetiva fundamentação.

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

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

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

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

10- As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.

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

Cláusula 4.^a**Responsabilidade social das instituições**

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

Cláusula 5.^a**Princípio do tratamento mais favorável**

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

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissionalCláusula 6.^a**Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho**

O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado ou privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas.

Cláusula 7.^a**Condições de admissão**

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

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

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

3- As condições gerais de admissão referidas no número anterior não serão obrigatórias para os trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente CCT já exerçam a profissão.

4- A admissão sem experiência profissional prévia para o exercício das funções que irá desempenhar, em todas as categorias profissionais, pode ser feita a título de estágio desde que para o mesmo seja estabelecido um plano de formação para a respetiva função, o qual deverá constar em anexo ao respetivo contrato de trabalho, tendo esta fase uma duração máxima de 12 meses, ingressando o trabalhador, depois deste período, na respetiva categoria profissional.

5- Para o preenchimento de lugares nas instituições e desde que os trabalhadores reúnam os requisitos necessários para o efeito, é dada preferência:

- a) Aos trabalhadores já ao serviço, a fim de proporcionar a promoção e a melhoria das suas condições de trabalho;
- b) Aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida e a pessoas com deficiência ou doença crónica.

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

Cláusula 8.^a**Classificação profissional**

1- Os trabalhadores abrangidos pela presente CCT serão obrigatoriamente classificados num dos grupos profissionais, categorias e níveis enumerados e descritos no anexo I, de harmonia com as funções desempenhadas. Tendo, para tanto, em atenção a atividade principal para que sejam contratados.

2- Não obstante o previsto no número anterior, sempre que circunstâncias técnicas, organizativas, de mercado ou particulares exigências inerentes à atividade contratada o justifiquem, a instituição pode estabelecer, designadamente por normativo interno, outras categorias profissionais não previstas nesta convenção, devendo, nestes casos, equipará-los, em termos remuneratórios, a categorias profissionais equivalentes, atendendo para tanto a critérios de razoabilidade e equidade.

3- Às categorias profissionais correspondem, como remuneração mínima, os níveis de retribuição fixados nas respetivas tabelas do anexo I.

4- Cada instituição, de acordo com a sua dimensão e estrutura, deve elaborar e definir o organograma de toda a instituição e o seu quadro de funções, categorias e respetivos níveis de retribuição.

Cláusula 9.^a**Condições gerais de progressão**

1- A progressão consiste no acesso do trabalhador ao nível remuneratório imediatamente seguinte da respetiva categoria profissional nos termos do anexo I.

2- A progressão depende dos seguintes requisitos cumulativos:

a) Reconhecimento das capacidades, responsabilidades e competências demonstradas pelo trabalhador no desempenho da sua função, mediante proposta fundamentada da chefia respetiva, apurada no âmbito da avaliação do desempenho;

b) Da permanência no nível imediatamente anterior nos seguintes termos:

i) Antiguidade mínima de 4 anos no nível;

ii) Duas avaliações no nível em que se encontra de desempenho não inferior a bom.

3- A instituição pode deliberar que a progressão se faça sem a observância do requisito mínimo de permanência no nível, bem como a aplicação de outros requisitos que considere pertinentes para além dos referidos no número anterior, comunicando-os com a antecedência necessária aos trabalhadores a quem sejam aplicáveis tais requisitos.

4- O trabalhador progredirá sempre que, num processo ordinário de progressão, detenha uma antiguidade de 6 anos no mesmo nível com uma avaliação de bom. No caso dos trabalhadores que tenham tido uma avaliação inferior a bom será instituído um plano de formação adequado às necessidades identificadas, para um melhor desenvolvimento e para além da formação obrigatória por lei.

Cláusula 10.^a**Avaliação do desempenho**

1- A avaliação constitui o fator fundamental da progressão na carreira e deve ser concretizado por um sistema de avaliação do desempenho profissional.

2- A avaliação de desempenho, é subordinada aos princípios da objetividade, justiça, paridade, igualdade e imparcialidade, baseada nomeadamente em:

a) Competências genéricas: Transversais e aplicáveis a todos os profissionais da instituição;

b) Competências específicas: Próprias do exercício profissional de cada atividade;

c) Competências institucionais: As que concorrem para atingir os objetivos da instituição ou serviço.

3- A avaliação do desempenho tem por objetivo o desenvolvimento profissional, bem como a promoção e a progressão na carreira, contribuindo, também, para a melhoria da qualidade dos serviços e da produtividade do trabalho.

4- As instituições ficam obrigadas a dar adequada publicidade ao regulamento de avaliação do desempenho, devendo elaborar um plano que, equilibradamente tenha em conta os interesses e expectativas, quer das instituições, quer dos seus trabalhadores.

5- Do regulamento referido no número 1 devem constar designadamente:

a) Instrumentos de avaliação do desempenho;

b) Garantias do avaliado;

c) Classificações qualitativas e quantitativas com 5 níveis;

d) Periodicidade bienal.

6- As competências técnicas específicas dos trabalhadores com profissões regulamentadas devem ser avaliadas por profissionais da mesma área técnico-científica.

7- Na falta de avaliação do desempenho por motivos não imputáveis aos trabalhadores, considera-se boa a classificação do trabalhador no serviço prestado no cumprimento dos deveres profissionais.

8- As instituições que, à data da celebração deste CCT, realizam uma avaliação trienal aos seus trabalhadores, disporão de um período de transição de 3 anos para implementar uma avaliação nos termos desta cláusula.

Cláusula 11.^a**Enquadramento em níveis de retribuição**

1- As categorias profissionais previstas na presente CCT são enquadradas nos níveis mínimos de remuneração previstos no anexo I.

2- As categorias profissionais que constituam cargos de gestão ou coordenação podem ser desempenhadas em regime de contrato de comissão de serviço, no âmbito do qual será convencionada a respetiva retribuição a qual apenas se manterá durante o período de exercício dessas funções.

3- Os cargos de gestão ou coordenação podem também ser instituídos por disposição originária ou subsequente do contrato de trabalho, a qual estipulará as condições do seu exercício, a modalidade do contrato, bem como a categoria profissional a que o trabalhador será reconduzido quando ocorrer a cessação das funções de gestão ou termos em que ocorrerá a cessação do contrato de trabalho nos termos legais, se exercido em comissão de serviço.

CAPÍTULO III

Contrato de trabalho

Cláusula 12.^a

Objeto do contrato de trabalho

- 1- Cabe à instituição definir a atividade para que o trabalhador é contratado.
- 2- A definição a que se refere o número anterior pode ser feita por remissão para uma das categorias profissionais constantes do anexo I.

Cláusula 13.^a

Contrato de trabalho a termo

A contratação a termo é regulada pelas normas legais

Cláusula 14.^a

Período experimental

O período experimental é regulado pelas normas legais.

CAPÍTULO IV

Deveres e direitos das partes

Cláusula 15.^a

Boa-fé e mútua colaboração

- 1- A instituição e o trabalhador, no cumprimento das respetivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem atuar sempre com respeito pelo princípio da boa-fé e da cooperação.
- 2- Na execução do contrato de trabalho, devem as partes participar e colaborar ativamente, quer na prossecução dos interesses e fins das instituições, quer para a promoção humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 16.^a

Dever de informação

- 1- A instituição e o trabalhador têm o dever recíproco de informar a outra parte sobre todos os aspetos relevantes para a manutenção da relação laboral.
- 2- Sem prejuízo do disposto nas normas legais aplicáveis, a instituição deverá prestar ao trabalhador, por escrito, as seguintes informações relativas ao seu contrato de trabalho:
 - a) Identificação completa da instituição;
 - b) Categoria profissional e descrição sumária das funções correspondentes;
 - c) Período normal de trabalho;
 - d) Local de trabalho;
 - e) Tipo de contrato e respetivo prazo, quando aplicável;
 - f) Retribuição, indicando, quando aplicável, o montante das prestações acessórias e complementares;
 - g) Condições particulares de trabalho, quando existam;
 - h) Duração do período experimental, quando exista;
 - i) Data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
 - j) Justificação dos motivos do contrato a termo;
 - k) Indicação do tempo de serviço prestado pelo trabalhador em outras instituições abrangidas pela presente

convenção, quando aplicável;

l) Indicação do instrumento de regulação coletiva de trabalho aplicável;

m) Identificação do fundo de compensação do trabalho ou de mecanismo equivalente, bem como do fundo de garantia de compensação do trabalho, previstos em legislação específica;

n) O número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora.

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

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

5- O disposto no número anterior não é aplicável quando a alteração resultar da lei, da convenção ou do regulamento interno de instituição.

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

Cláusula 17.^a

Deveres da entidade empregadora

São, entre outros, deveres da entidade empregadora:

a) Cumprir o disposto na presente CCT e na legislação de trabalho aplicável;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e honradez os trabalhadores à luz dos princípios éticos e morais;

c) Pagar pontualmente a retribuição;

d) Proporcionar e manter boas condições de trabalho, designadamente em matéria de saúde, higiene e segurança;

e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade dos trabalhadores, nomeadamente proporcionando-lhes formação profissional;

f) Respeitar a autonomia técnica dos trabalhadores que exerça atividade cuja regulamentação profissional o exija;

g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores, bem como facilitar o exercício, nos termos legais, de atividade sindical na instituição;

h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da saúde e a segurança dos trabalhadores devendo indemnizá-los dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, transferindo a respetiva responsabilidade para uma seguradora;

i) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram para a instituição da aplicação das disposições legais vigentes;

j) Fornecer aos trabalhadores a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidentes e doenças no trabalho;

k) Passar o certificado de trabalho, nos termos legais e sempre que os trabalhadores o solicitem, devendo constar dele a sua categoria ou escalão, a data de admissão e o respetivo vencimento, podendo o certificado conter quaisquer outras referências relativas à sua situação profissional quando expressamente solicitadas pelos trabalhadores, no prazo máximo de 10 dias.

l) Implementar e realizar a avaliação do desempenho;

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

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

Cláusula 18.^a

Deveres dos trabalhadores

1- São, entre outros, deveres dos trabalhadores:

a) Observar o disposto no contrato de trabalho e nas disposições legais e convencionais que o regem;

- b) Executar as funções que lhes forem confiadas com zelo e diligência e contribuir eficazmente para o aumento da produtividade em tudo o que estiver ao seu alcance;
- c) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade os superiores, subordinados e demais trabalhadores da instituição, bem como as pessoas que estejam ou entrem em relação com a instituição;
- d) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;
- e) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- f) Cumprir as ordens e instruções da instituição em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- g) Guardar lealdade à instituição, nomeadamente não exercendo atividade por conta própria ou alheia em concorrência com ela, salvo quando autorizada, nem divulgando informações referentes à sua organização e atividade;
- h) Guardar segredo profissional quanto a assuntos de serviço, salvo quando por lei ou determinação superior forem autorizados a revelar factos de que tomem conhecimento no exercício das suas funções, ou quando estiver em causa a defesa do próprio trabalhador em processo disciplinar ou judicial;
- i) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens e equipamentos relacionados com o seu trabalho, salvaguardado o desgaste pelo uso e acidente;
- j) Contribuir para otimização da qualidade dos serviços prestados pela instituição e para a melhoria do respetivo funcionamento, designadamente participando com empenho nas ações de formação que lhe forem proporcionadas ou indicadas pela instituição e dar conhecimento aos superiores hierárquicos das deficiências que se verifiquem e afetem o regular funcionamento dos serviços.
- k) Participar ativamente no processo de avaliação do desempenho;
- l) Informar a instituição sobre os seus dados pessoais, bem como a sua eventual atualização, de forma a possibilitar à instituição o conhecimento de todos os dados constantes do seu processo individual;
- m) Não praticar quaisquer atos, por ação ou omissão, suscetíveis publicamente de prejudicar o bom nome, a imagem, os fins e interesses da instituição, seus representantes e demais colaboradores.

2- O dever de obediência a que se refere a alínea f) do número anterior respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pela instituição como às emanadas pelos superiores hierárquicos dos trabalhadores dentro dos poderes que por aquela lhes forem atribuídos.

Cláusula 19.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à instituição:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos ou beneficiem das garantias que lhes são reconhecidas na lei ou nesta convenção, bem como aplicar-lhe quaisquer sanções por motivo de exercício desses direitos;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que atuem no sentido de influir de modo desfavorável nas condições de trabalho dos trabalhadores;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei ou neste CCT;
- e) Baixar a categoria profissional dos trabalhadores, salvo nos casos previstos na lei e no presente CCT;
- f) Transferir os trabalhadores para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos no presente CCT, na lei ou quando haja acordo;
- g) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou a utilizar os serviços fornecidos pela instituição ou por pessoa por ela indicada;
- h) Fazer cessar o contrato de trabalho e readmitir os trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de os prejudicar em direitos e garantias decorrentes da antiguidade.

CAPÍTULO V

Formação

Cláusula 20.^a

Formação profissional

- 1- Cada instituição proporcionará aos seus trabalhadores ações de formação profissional legalmente reco-

nhecidas de acordo com as necessidades dos mesmos e dos serviços da instituição, nos termos das normas legais.

2- A formação profissional legalmente reconhecida realizada fora do horário de trabalho, até ao limite de 2 horas diárias, é retribuída como tempo de trabalho normal, desde que não realizada em dia de descanso semanal.

Cláusula 21.^a

Trabalhador-estudante

O trabalhador-estudante goza dos direitos e está sujeito aos deveres previstos nas normas legais em vigor.

CAPÍTULO VI

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 22.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cada instituição assegura aos seus trabalhadores condições adequadas de segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos das normas legais em vigor.

CAPÍTULO VII

Prestação de trabalho

Cláusula 23.^a

Poder de direção

1- Compete às instituições, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem, fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2- A determinação dos limites definidos no número 1 da presente cláusula está de acordo com os conteúdos funcionais das categorias profissionais no anexo I.

Cláusula 24.^a

Exercício de funções

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer as funções correspondentes à atividade para que foi contratado.

2- A atividade contratada compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem uma significativa desvalorização profissional, salvo em situações temporárias de excepcional necessidade ou em estado de necessidade.

3- A determinação pela instituição do exercício, ainda que acessório, das funções a que corresponda uma retribuição, ou qualquer outra regalia, mais elevada confere ao trabalhador o direito a estas enquanto tal situação se mantiver.

4- Quando o trabalhador exercer, com carácter regular, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição base prevista na convenção para a mais elevada.

Cláusula 25.^a

Mobilidade funcional

1- O empregador pode, quando o interesse da instituição o exija, encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2- A ordem de alteração deve ser justificada e deve indicar a duração previsível da mesma, não podendo este ser superior a 180 dias, salvo em situações devidamente justificadas.

3- Quando às funções temporariamente exercidas nos termos do número 1 corresponder tratamento mais favorável, durante o período de exercício dessas funções o trabalhador terá direito a um complemento remun-

neratório igual à diferença entre a sua remuneração mensal e a que receberia se lhe fosse atribuída a posição salarial inicial desse grupo funcional, caso o seu vencimento seja inferior.

4- O trabalhador não adquire a categoria nem qualquer outro direito inerente ao estatuto correspondente às funções que exerceu temporariamente.

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

6- No caso previsto no número anterior, havendo reclassificação, o período experimental será contado para efeitos de antiguidade.

Cláusula 26.^a

Reclassificação profissional

1- Sempre que haja uma alteração consistente da atividade principal para a qual foi contratado, deverá a instituição proceder à respetiva reclassificação profissional, não podendo daí resultar a baixa de categoria profissional.

2- Presume-se consistente a alteração da atividade principal para a qual o trabalhador foi contratado, sempre que decorra um período de 12 meses seguidos ou interpolados no prazo máximo de 24 meses sobre o início do exercício das novas funções.

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

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

Cláusula 27.^a

Local de trabalho

1- O trabalhador deve, em princípio, realizar a sua prestação no local de trabalho contratualmente definido.

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

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

4- Na falta de acordo há reembolso das despesas realizadas impostas diretamente pelas deslocações inerentes ao desempenho das funções do trabalhador de acordo com as instruções da instituição, desde que comprovadas documentalmente e observando-se critérios de razoabilidade.

5- O tempo normal de deslocação entre vários locais de trabalho conta, para todos os efeitos, como tempo efetivo de trabalho.

Cláusula 28.^a

Transferência de local de trabalho

A transferência de local de trabalho faz-se nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 29.^a

Deslocações

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

2- Designa-se por deslocação a realização temporária da prestação de trabalho fora do local de trabalho.

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

4- Consideram-se deslocações sem regresso diário à residência as não previstas no número anterior, salvo

se o trabalhador optar pelo regresso à residência, caso em que será aplicável o regime estabelecido para as deslocações com regresso diário à mesma.

Cláusula 30.^a

Deslocações com regresso diário à residência

1- Os trabalhadores deslocados nos termos do número 3 da cláusula anterior têm direito:

- a) Ao transporte gratuito fornecido pela instituição ou ao pagamento das despesas de transporte de ida e volta, na parte que exceda o percurso usual entre a residência do trabalhador e o seu local de trabalho;
- b) Ao fornecimento ou pagamento das refeições de acordo com os valores máximos definidos nas políticas em vigor em cada momento na instituição, consoante as horas ocupadas, podendo a instituição exigir documento comprovativo da despesa efetuada para efeitos de reembolso;
- c) Ao pagamento da retribuição equivalente ao período que decorrer entre a saída e o regresso à residência deduzida do tempo habitualmente gasto nas viagens de ida e regresso ao local de trabalho, não sendo as mesmas consideradas trabalho suplementar.

Cláusula 31.^a

Deslocações sem regresso diário à residência

1- O trabalhador deslocado sem regresso diário à residência tem direito em função do regulamento interno da instituição em vigor em cada momento:

- a) Ao pagamento ou fornecimento integral de alimentação e alojamento;
- b) Ao transporte gratuito ou reembolso das despesas de transporte realizadas nos termos previamente definidos pela instituição;
- c) Ao pagamento de um subsídio correspondente a 20 % da retribuição diária.

Cláusula 32.^a

Utilização de viatura particular

1- A instituição não deve solicitar ao trabalhador a utilização da sua viatura particular para o desempenho das respetivas funções, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- A utilização de viatura própria do trabalhador ao serviço da instituição pode ocorrer em caso de necessidade premente da instituição ou do trabalhador, precedida de acordo entre as partes.

3- O trabalhador condutor suportará as despesas decorrentes da responsabilidade que lhe seja imputável nos termos do Código da Estrada, cabendo à instituição suportar as despesas associadas à utilização da viatura do próprio trabalhador ao serviço da instituição, nos termos das normas em vigore em cada momento no setor público.

Cláusula 33.^a

Transferência a pedido do trabalhador

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

2- A instituição avalia o pedido efetuado pelo trabalhador nos termos do número anterior, e pode, sempre que possível, promover a transferência.

Cláusula 34.^a

Cedência ocasional de trabalhadores

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

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

- a) Identificação das partes;
- b) Identificação do trabalhador cedido;
- c) Indicação das funções a desempenhar pelo trabalhador e respetiva remuneração;
- d) Indicação da data de início e da duração da cedência;

e) Declaração de concordância do trabalhador.

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

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

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

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

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

Cláusula 35.^a

Comissão de serviço

1- Podem ser exercidos em comissão de serviço, cargos de administração ou equivalente, de direção ou chefia diretamente dependente da administração ou de secretário-geral, bem como as funções de secretariado pessoal de titulares desses cargos e ainda as funções de chefia, coordenação ou outras cuja natureza pressuponha especial relação de confiança com a instituição.

2- São diretamente aplicáveis ao exercício da atividade em comissão de serviço as normas legais em vigor relativamente às formalidades, à cessação e respetivos efeitos da comissão de serviço, bem como à contagem do tempo de serviço.

CAPÍTULO VIII

Período de funcionamento, duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 36.^a

Período de funcionamento

1- Entende-se por período de funcionamento o tempo diário, durante o qual os estabelecimentos e os serviços das instituições exercem a sua atividade.

2- O período de funcionamento é afixado em local bem visível dos estabelecimentos e serviços das instituições podendo ser de 24 horas por dia e 7 dias por semana para as atividades que não possam ser interrompidas.

Cláusula 37.^a

Tempo de trabalho

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

Cláusula 38.^a

Horário de trabalho

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

2- Compete às instituições estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos da lei e da presente convenção.

3- A instituição fica obrigada a elaborar e a afixar, em local acessível aos trabalhadores, o mapa de horário de trabalho.

4- O horário diário e semanal é afixado e comunicado aos trabalhadores envolvidos, com a antecedência de 7 dias sobre a sua execução.

Cláusula 39.^a**Período normal de trabalho**

1- Sem prejuízo do disposto no presente acordo e de condições específicas livremente acordadas entre a instituição e os trabalhadores, o período normal de trabalho é de 8 horas dia e 40 horas por semana.

2- A semana de trabalho é, em regra, de cinco dias, podendo em casos excepcionais ditados por necessidades de serviço ser de até seis dias.

3- A semana de trabalho é de segunda a domingo.

Cláusula 40.^a**Especificidades do período normal de trabalho dos educadores de infância**

1- Para os educadores de infância, o período normal de trabalho semanal é de 35 horas, desenvolvido de segunda a sexta-feira, sendo que, destas, 30 horas são destinadas a trabalho direto com as crianças.

2- Sem prejuízo do número seguinte, as restantes 5 horas de trabalho, relativas ao período normal de trabalho semanal, serão destinadas a outras atividades, designadamente, todas as necessárias à execução do projeto educativo e, ainda, à avaliação individual das crianças e ao atendimento das famílias.

3- Os educadores de infância, poderá optar por prestar 3 horas e 30 minutos das 5 horas semanais de trabalho referidas no número anterior, fora do seu local de trabalho.

Cláusula 41.^a**Regimes e modalidade de horário de trabalho**

1- Os horários de trabalho podem revestir, os seguintes regimes e modalidade:

- a) Horário fixo;
- b) Horário por turnos;
- c) Horário em jornada contínua.

2- Para efeitos do número anterior, considera-se:

a) Horário fixo: Aquele em que o tempo de trabalho se reparte por dois períodos diários, com horas de início e termo fixas, separadas por um intervalo de descanso;

b) Horário por turnos: O modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, fixo ou rotativo e que pode ser do tipo contínuo ou descontínuo e que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas;

c) Horário em jornada contínua: É uma modalidade de prestação diária ininterrupta de trabalho, sem prejuízo do intervalo de descanso de trinta minutos, que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho, desde que o trabalhador permaneça no espaço habitual de trabalho, ou próximo dele, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade.

3- Para além dos horários previstos no número anterior, podem ser fixados na instituição, por acordo com os trabalhadores e ouvidos previamente os responsáveis dos serviços, outros horários de trabalho adequados aos fins a que se destinam, tendo em conta as especificidades do presente acordo e a natureza da atividade a prestar.

Cláusula 42.^a**Regime de adaptabilidade**

1- Para além do disposto na lei quanto ao regime de adaptabilidade, a instituição pode organizar um regime de adaptabilidade, com determinação do período normal de trabalho em termos médios, num período de referência de 6 meses, sendo o início do período de referência indicado no respetivo plano de trabalho.

2- Nas situações previstas no número anterior, o período normal de trabalho pode ser aumentado até ao limite máximo de 2 horas diárias, sem que a duração semana exceda 50 horas, não se contando nestas o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

3- A jornada diária de trabalho pode variar, sem ser superior a 10 horas e ou inferior a 6 horas.

4- O número de horas a trabalhar no período de referência, será o que resultar do produto do número de dias úteis, pelo valor da carga média de trabalho diária.

5- Em caso de cessação do contrato de trabalho por iniciativa da instituição, o crédito de horas existente é pago como trabalho suplementar prestado em dia útil.

6- A instituição deverá providenciar aos trabalhadores, enquanto estes praticarem o regime de adaptabilidade, no período de horário alargado e desde que comprovadamente estes não o possam fazer pelos seus próprios

meios, o transporte de/para a sua residência habitual.

7- Os trabalhadores em regime de adaptabilidade não podem ser sujeitos a referendo para banco de horas grupal.

Cláusula 43.^a

Trabalho por turnos

1- Os turnos podem ser fixos ou rotativos, ficando, neste caso os trabalhadores sujeitos à sua variação regular.

2- No trabalho por turnos a jornada diária de trabalho pode variar, contudo não poderá ser superior a 10 horas, nem inferior a 6 horas.

3- Compete à instituição fixar o início e o termo dos turnos aprovados, bem como estabelecer as respetivas escalas com antecedência mínima de sete dias.

4- Para efeito de organização de turnos, considera-se a segunda-feira como 1.º dia da semana, sendo a semana de segunda-feira a domingo.

5- O número de horas a trabalhar no período de referência, será o que resultar do produto do número de dias úteis, pelo valor da carga média de trabalho diária.

6- Na escala mensal ou trimestral de organização de trabalho por turnos, deve constar o saldo inicial contratado e as compensações, de crédito ou débito de horas.

7- A mudança de turno deve ocorrer após o dia de descanso, salvo situações devidamente justificadas pela instituição e desde que se verifique o acordo do trabalhador, nomeadamente mudança de turno em período diurno ou maioritariamente diurno, caso em que terá, obrigatoriamente, 24 horas de descanso.

8- Os trabalhadores a prestar funções em regimes de três turnos rotativos têm direito a um intervalo de trinta minutos para a refeição dentro do próprio estabelecimento, que será considerado como trabalho efetivamente prestado, podendo ser chamados a prestar trabalho em caso de necessidade.

9- O período de descanso referido no número anterior não pode coincidir com o início ou o fim da jornada de trabalho.

10- A organização dos turnos prevê, caso seja necessário, um período de sobreposição entre um turno e o turno seguinte de até trinta minutos, que é considerado como serviço efetivo para todos os efeitos, contando-se dentro dos limites diário e semanal da prestação de trabalho.

11- Sempre que seja possível, deverá ser proporcionado aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias.

12- Os trabalhadores em regime de turnos, têm direito em cada período de 4 semanas, a que, pelo menos um dos dias de descanso, coincida com o domingo e sempre que possível, os dias de descanso dessa semana recaem no domingo e no sábado.

13- Em cada turno devem ser observadas interrupções de modo a impedir que sejam prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

14- Nos estabelecimentos e serviços de laboração contínua, bem como nos que prestam serviços ao sábado não podem ser prestados mais de 5 dias consecutivos de trabalho, salvo nas situações excecionais previstas na cláusula 39.^a número 2.

15- Os trabalhadores em regime de turno não podem abandonar o seu posto de trabalho sem que tenha sido assegurado o seu provimento pelo trabalhador que lhes vai suceder, devendo nele permanecer enquanto tal não aconteça, acionando as medidas fixadas para a situação pela instituição.

16- As instituições que organizem regimes de trabalho por turnos devem ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

Cláusula 44.^a

Jornada contínua

1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo num período de descanso de 30 minutos para refeição, que para todos os efeitos se considera tempo de trabalho.

2- A jornada contínua pode ser adotada pelas instituições nos casos em que tal modalidade se mostre adequada às respetivas necessidades de funcionamento.

3- A adoção do regime de jornada contínua não prejudica o disposto nesta CCT sobre remuneração de trabalho noturno e de trabalho extraordinário.

Cláusula 45.^a

Trabalho noturno

- 1- Considera-se noturno o trabalho prestado entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.
- 2- Considera-se trabalhador noturno o que desenvolva a sua atividade em período exclusivamente noturno ou que, desenvolva a sua atividade em pelo menos um terço da sua carga de trabalho anual no período referido no número 1 da presente cláusula.
- 3- A carga máxima de trabalho diário do trabalho do trabalhador noturno não poderá ser superior a 10 horas.
- 4- Salvo o estabelecido no número 2 e 3 da presente cláusula nenhum trabalhador pode fazer mais de duas noites por semana, podendo em casos fundamentados e caso o interesse da instituição o exija prestar um máximo de 3 noites seguidas.

Cláusula 46.^a

Isenção de horário de trabalho

- 1- Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:
 - a) Exercício de cargo de administração ou direção, ou de funções de confiança, fiscalização ou apoio a titular desses cargos;
 - b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites do horário de trabalho;
 - c) Teletrabalho e outros casos de exercício regular de atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico.
- 2- O regime da isenção de horário de trabalho não prejudica o direito ao descanso diário, descanso semanal (obrigatório ou complementar) e feriados previstos na lei.

Cláusula 47.^a

Trabalho a tempo parcial

- 1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo numa situação comparável.
- 2- O trabalho a tempo parcial pode, salvo estipulação em contrário, ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal.
- 3- Aos trabalhadores em regime de tempo parcial aplicam-se todos os direitos e regalias previstos na presente convenção coletiva, ou praticados nas instituições, na proporção do tempo do trabalho prestado em relação ao tempo completo, incluindo, nomeadamente, a retribuição mensal e as demais prestações de natureza pecuniária.
- 4- A instituição e o trabalhador podem acordar a passagem de trabalho a tempo completo para tempo parcial, ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado, não podendo tal situação ocorrer mais de uma vez por ano.
- 5- O trabalhador em regime de trabalho a tempo parcial auferirá uma retribuição base na proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.
- 6- O trabalhador em regime de trabalho a tempo parcial terá direito ao subsídio de refeição pago aos demais trabalhadores, salvo quando o período normal de trabalho diário seja inferior a 4 horas, caso em que é calculado na proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.
- 7- O regime de trabalho a tempo parcial está sujeito a forma escrita nos termos da lei.

Cláusula 48.^a

Período de descanso diário e descanso semanal

- 1- Entre dois períodos diários e consecutivos de trabalho devem observar-se, no mínimo, onze horas de período de descanso diário.
- 2- Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal, acrescido de um dia de descanso complementar.
- 3- Os dias de descanso referidos no número anterior devem, sempre que possível, coincidir com o domingo e o sábado, e ser consecutivos, sempre que possível.
- 4- Sem prejuízo do número anterior, a instituição assegura aos trabalhadores o gozo do descanso semanal obrigatório ao domingo, no mínimo uma vez por mês, e sempre que possível, os dias de descanso dessa sema-

na recaem no domingo e no sábado.

5- As instituições devem procurar que, sempre que possível, os dias de descanso dos trabalhadores não recaiam em dia de feriado obrigatório coincidente com dia útil.

Cláusula 49.^a

Intervalo de descanso

1- O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- Para os motoristas, trabalhadores adstritos ao serviço de transporte de utentes e trabalhadores cujas funções impliquem o exercício de atividades com concentração em períodos especiais do dia, nomeadamente as funções de apoio e preparação de refeições, poderá ser estabelecido um intervalo de descanso superior a 2 horas.

3- No regime de jornada contínua o intervalo de descanso é de 30 minutos e conta como tempo efetivo de serviço.

Cláusula 50.^a

Trabalho suplementar

1- O regime do trabalho suplementar é regulado pelas normas legais em vigor e pela presente convenção.

2- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário normal de trabalho, desde que previamente determinado pela instituição ou ocorrido por motivo de força maior.

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

4- O trabalhador está obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

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

6- Não se considera trabalho suplementar o trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho nos termos da cláusula 35.^a número 1, bem como a formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda as duas horas diárias.

7- A realização de trabalho suplementar confere direito a descanso compensatório, nos seguintes termos:

a) a prestação de trabalho suplementar impeditivo do gozo de descanso diário confere direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos 3 dias úteis seguintes;

b) a prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório confere direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos 3 dias úteis seguintes.

8- O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

a) 175 horas de trabalho por ano para trabalhador que desempenhe a atividade em regime de trabalho a tempo completo e respetivo proporcional para trabalhador a tempo parcial;

b) 2 horas por dia normal de trabalho;

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados;

d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio-dia de descanso complementar.

9- Não estão sujeitas à obrigação estabelecida no número anterior os seguintes trabalhadores:

a) Mulheres grávidas;

b) Mães e pais com filhos com idade inferior a 12 meses;

c) Menores;

d) Trabalhadores-estudantes;

e) Trabalhador com deficiência ou doença crónica.

10- A instituição fica obrigada a reembolsar o trabalhador das despesas extraordinárias com transporte e alimentação decorrentes do trabalho suplementar.

Cláusula 51.^a**Trabalho normal em dia feriado**

1- O trabalhador que presta trabalho normal em dia feriado tem direito, pelo trabalho prestado nesse dia a retribuição prevista na cláusula 64.^a

2- Não é considerado como suplementar o trabalho prestado nas condições referidas no número anterior.

CAPÍTULO IX

Suspensão da prestação de trabalho**Feriados, férias e faltas**Cláusula 52.^a**Feriados**

1- São feriados obrigatórios os definidos na lei.

2- É, ainda, considerado feriado o feriado municipal das localidades onde se situam as respetivas instalações das instituições.

3- As instituições podem, caso assim o entendam, dar tolerância de ponto aos seus trabalhadores na Terça-Feira de Carnaval.

4- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado na segunda-feira seguinte, desde que para tal haja acordo prévio entre os trabalhadores e a instituição.

5- Em substituição do feriado municipal poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia desde que para tal haja acordo prévio entre os trabalhadores e a instituição.

Cláusula 53.^a**Direito a férias**

1- O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil nos termos da lei.

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

Cláusula 54.^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 seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

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

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

Cláusula 55.^a**Duração do período de férias**

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios-dias;

b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios-dias;

c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios-dias.

3- Para efeitos de férias são úteis os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

4- O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis ou outro período míni-

mo que venha a ser legalmente estabelecido.

5- No ano de admissão e cessação, o trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias, calculados proporcionalmente nos termos previstos no número anterior.

Cláusula 56.^a

Marcação do período de férias

1- O período de férias é marcado por acordo entre a instituição e o trabalhador.

2- Na falta de acordo cabe à instituição marcar as férias e elaborar o respetivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou os delegados sindicais.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a instituição só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo parecer favorável em contrário daquelas entidades.

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

5- Salvo se houver prejuízo grave para a instituição, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma instituição, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum.

6- O gozo do período de férias pode ser interpolado por acordo entre a instituição e o trabalhador, sendo salvaguardado o gozo de, pelo menos, um período consecutivo de 10 dias úteis.

7- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 30 de março e afixado nos locais de trabalho entre 15 de abril e 31 de outubro.

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

Cláusula 57.^a

Alteração da marcação do período de férias

1- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da instituição determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela instituição de todos os prejuízos que haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada, mantendo direito ao gozo integral dos dias de férias não gozados.

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

3- Há lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, cabendo à instituição na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição a disposto no número 3 da cláusula anterior.

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

5- Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho esteja sujeita a aviso prévio, a instituição pode determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 58.^a

Férias dos trabalhadores com funções pedagógicas

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

Cláusula 59.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos no número 2 da cláusula 53.^a

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes

de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de abril do ano civil subsequente.

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

Cláusula 60.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias, proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respetivo subsídio.

2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

3- Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 61.^a

Subsídio de férias

1- O subsídio de férias é pago de uma vez só juntamente com a retribuição respeitante ao mês de junho ou com a retribuição do mês anterior ao do gozo do maior período de férias.

2- O subsídio de férias corresponde ao valor da retribuição mensal e demais prestações retributivas regulares e periódicas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

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

Cláusula 62.^a

Licença sem retribuição

1- Sem prejuízo do regime próprio de outro tipo de licenças previstas na lei, nomeadamente as relativas à proteção na parentalidade e ao estatuto de trabalhador-estudante, a instituição pode conceder, a pedido escrito do trabalhador, licença sem retribuição por período determinado.

2- A licença sem retribuição é, em regra, concedida pelo prazo máximo de 1 ano.

3- Do pedido de licença sem retribuição, constam obrigatoriamente os seguintes elementos:

- a) Identificação completa;
- b) Morada e forma de contacto;
- c) Enquadramento profissional, número mecanográfico ou de processo individual e local de trabalho;
- d) Datas de início e termo da licença;
- e) Fundamentação do pedido;
- f) Suporte documental que se revele necessário e/ou fundamental para a apreciação do pedido.

3- A instituição deve conceder ou recusar por escrito o pedido de licença sem retribuição no prazo de 30 dias, a contar da data da sua apresentação.

4- A ausência de resposta da instituição no prazo referido no número anterior equivale à recusa da concessão da licença sem retribuição.

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

6- Durante a licença sem retribuição mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efetiva prestação do trabalho, contando-se aquele tempo para efeitos de antiguidade.

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

8- A instituição pode contratar um substituto do trabalhador na situação de licença sem retribuição.

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

10- Os pedidos de licença sem retribuição, ou de eventuais renovações, previstos na presente cláusula, devem ser apresentados com a antecedência mínima de 30 dias relativamente às datas do seu início, sob pena de eventual recusa.

Cláusula 63.^a**Noção de falta**

1- O regime de faltas e licenças é o que consta da lei com as especificidades constantes das cláusulas seguintes.

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

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

4- Caso a ausência seja inferior à duração média do período normal de trabalho diário, considera-se falta, quando os períodos de ausência atinjam aquele valor.

Cláusula 64.^a**Tipos de faltas**

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

- a) Durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) Ao abrigo do regime jurídico do trabalhador-estudante;
- c) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- d) Por necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos no Código de Trabalho e em legislação especial;
- e) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, pelo menos uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa de cada filho menor;
- f) Dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva;
- g) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral nos termos da correspondentemente lei eleitoral;
- h) Dadas pelo período adequado à dádiva de sangue;
- i) Dadas ao abrigo do regime jurídico do voluntariado;
- j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- k) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

- a) Até vinte dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;
 - b) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta não incluídos na alínea anterior;
 - c) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou em 2.º grau da linha colateral;
 - d) Aplica-se o disposto na alínea a) deste número ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial;
 - e) Se no dia do acontecimento previsto no presente número o trabalhador estiver ao serviço, esse dia não conta para o cômputo do número de dias;
 - f) Serão consideradas como ausências justificadas, as autorizadas e aprovadas pela instituição.
- 4- São consideradas injustificadas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 65.^a**Comunicação e justificação das faltas**

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

2- Quando previsíveis, as faltas devem ser comunicadas com a antecedência mínima de 5 dias e, quando imprevisíveis, logo que possível, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

3- As faltas dadas por altura do casamento devem ser comunicadas com a antecedência mínima de 30 dias

relativamente à data de início do período de ausência.

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

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

6- Em caso de incumprimento do disposto nos números anteriores, as faltas são consideradas injustificadas.

Cláusula 66.^a

Efeitos das faltas justificadas e injustificadas

As faltas justificadas e injustificadas têm os efeitos previstos na lei.

Cláusula 67.^a

Aniversário do trabalhador

As instituições podem, caso assim o entendam, considerar que a ausência dada no dia do aniversário do trabalhador é justificada e não determina a perda de retribuição.

Cláusula 68.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o 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 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

CAPÍTULO X

Retribuição do trabalho

Cláusula 69.^a

Noção de retribuição

1- Considera-se retribuição a prestação a que, nos termos 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 de base e outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

3- O Anexo I estabelece os valores mínimos da retribuição base mensal devida aos trabalhadores no âmbito do período normal de trabalho, tendo em conta a profissão e a categoria profissional em que se enquadram.

4- Para todos os efeitos previstos neste CCT a retribuição horária será calculada segundo a fórmula:

a) $\text{Retribuição horária} = Rm \times 12 / 52 \times n$;

b) Em que Rm é o valor da retribuição mensal e n é o número de horas de trabalho a que, por semana, o trabalhador está obrigado.

5- A retribuição é paga até ao último dia útil do mês a que respeita.

Cláusula 70.^a

Acréscimo retributivo de função de direção e chefia

1- O exercício de funções de direção/coordenação técnica ou pedagógica é retribuído por um acréscimo retributivo.

2- Sem prejuízo do definido no número 1, o acréscimo retributivo previsto na presente cláusula não integra, a qualquer título, a retribuição base do trabalhador e só é devido enquanto durar a função específica respetiva.

3- O acréscimo retributivo é independente do valor a atribuir por isenção do horário de trabalho quando o mesmo seja aplicado.

4- Salvo convenção escrita em contrário, nomeadamente constante de contrato de comissão de serviços, o valor do acréscimo retributivo é fixado nos termos da tabela 1 do presente acordo tendo em consideração o período de funcionamento do equipamento ou serviço; o número de utentes sob a sua responsabilidade e o

número de trabalhadores que coordena.

5- O valor do acréscimo e dos subsídios é fixado nos termos da tabela 1 do presente acordo tendo em consideração o período de funcionamento da instituição o número de utentes e o número de trabalhadores a coordenar.

6- Tratando-se de um equipamento ou serviço que se não enquadra nos critérios quantitativos referidos nos números anteriores, mas cuja complexidade justifique a existência de direção técnica, a mesma será igualmente objeto de um acréscimo retributivo, que salvo convenção escrita em contrário, nomeadamente constante de contrato de comissão de serviço, é fixada no valor de 80,00 euros.

TABELA 1

Número de utentes sobre a sua responsabilidade	Ponderação
Até 40 utentes	1
De 41 utentes a 100 utentes	3
De 101 utentes a 160	5
Mais de 160 utentes	7

Horas de funcionamento do serviço ou equipamento	Ponderação
Até 8 horas diárias	1
De 8 a 12 horas	3
24 horas	6

Número de trabalhadores que coordena	Ponderação
Até 50 trabalhadores	1
De 50 trabalhadores a 100	3
Mais de 100 trabalhadores	6

- 1.º escalão - 80,00 € se até 6 pontos.
- 2.º escalão - 100,00 € de 7 até 10 pontos.
- 3.º escalão - 120,00 € de 11 até 15 pontos.
- 4.º escalão - 140,00 € se 16 ou mais pontos.

Cláusula 71.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores têm direito ao fornecimento de uma refeição completa, composta de sopa, prato principal, e sobremesa por cada dia completo de trabalho efetivamente prestado.

2- Em alternativa ao efetivo fornecimento de refeições, as instituições atribuem aos trabalhadores uma compensação monetária correspondente a 5,00 €, por cada dia completo de trabalho efetivamente prestado.

3- Aos trabalhadores a tempo parcial é devida a refeição ou a compensação monetária quando o horário normal de trabalho se distribuir por dois períodos diários ou quando prestarem quatro ou mais horas de trabalho no mesmo período do dia.

4- A refeição e a compensação monetária a que se referem os números anteriores não assumem a natureza de retribuição.

5- Não obstante o previsto no número 1, sempre que o trabalhador comprove através de relatório médico, a existência de limitações alimentares, de tal natureza, que não possam ser proporcionadas pela instituição, esta obriga-se, em substituição do fornecimento da respetiva refeição, ao pagamento do subsídio de alimentação.

Cláusula 72.^a

Retribuição especial para trabalhadores isentos de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma remuneração especial não inferior a 20 % da retribuição base mensal.

Cláusula 73.^a**Diuturnidades**

1- Os trabalhadores que estejam a prestar serviço em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade no valor de 22,00 €, por cada 5 anos de serviço, até ao limite de cinco diuturnidades, salvo os educadores de infância que não têm diuturnidades.

2- Os trabalhadores que prestem serviço em regime de horário parcial têm direito às diuturnidades vencidas à data do exercício de funções naquele regime e às que vierem a vencer-se nos termos previstos no número seguinte.

3- O trabalho prestado a tempo parcial contará proporcionalmente para efeitos de atribuição de diuturnidades.

Cláusula 74.^a**Retribuição do trabalho suplementar**

1- O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária que o trabalhador auferiria em horário normal, adequado ao dia e hora em que o mesmo aconteça e com os seguintes acréscimos:

- a) 25 % pela primeira hora ou fração desta e 37,5 % por hora ou fração subsequente, em dia útil;
- b) 50 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

2- O trabalho suplementar superior a 100 horas anuais é pago pelo valor da retribuição horária que o trabalhador auferiria em horário normal, adequado ao dia e hora em que o mesmo aconteça, e com os seguintes acréscimos:

- a) 50 % pela primeira hora ou fração desta e 75 % por hora ou fração subsequente, em dia útil;
- b) 100 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

Cláusula 75.^a**Substituições temporárias**

Sempre que o trabalhador substitua temporariamente outro de categoria ou retribuição superior passa a ser remunerado como o substituído enquanto durar essa situação, não sendo permitida, em qualquer caso, a acumulação de funções.

Cláusula 76.^a**Retribuição por trabalho exclusivamente noturno**

1- O trabalho exclusivamente noturno deve ser retribuído com um subsídio de 25 % sobre a retribuição base relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- Não confere direito a qualquer compensação o trabalho noturno prestado em postos de trabalho de laboração com natureza exclusivamente noturna.

3- O acréscimo previsto no número um desta cláusula não é devido se ao trabalhador for aplicável o regime estabelecido na cláusula 77.^a

Cláusula 77.^a**Compensação por trabalho em horas incómodas**

1- São consideradas horas incómodas todas as que estejam compreendidas nos dias úteis das 22h00 às 8h00 do dia seguinte, nos sábados das 0h00 às 8h00 e das 14h00 às 24h00, domingos e dias feriados das 0h00 às 24h00.

2- A compensação pelo trabalho em horas incómodas tem por base a remuneração do valor hora do trabalhador, acrescida das percentagens estabelecidas para o dia e hora em que as mesmas sejam efetuadas e de acordo com a tabela seguinte:

Acréscimos sobre o valor hora	
Noites em dias úteis 0h00 - 8h00	25 %
Tardes de dias úteis 21h00 a 24h00	15 %
Sábados das 0h00 às 8h00	45 %
Sábados das 14h00 às 24h00	20 %

Domingos das 0h00 às 8h00	65 %
Domingos das 8h00 às 16h00	25 %
Domingos das 16h00 às 24h00	30 %
Feriados	45 %

O pagamento dos valores previstos nesta cláusula determina que não são devidos quaisquer acréscimos remuneratórios por trabalho noturno, subsídio de turno e compensação por trabalho normal em dia feriado.

Cláusula 78.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores abrangidos por esta CCT têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal e as demais prestações retributivas regulares e periódicas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

2- Para cálculo das demais prestações retributivas regulares e periódicas que não sejam certas, considera-se a média dos montantes das prestações correspondentes dos meses trabalhados do ano a que se reporta o subsídio de Natal.

3- Os trabalhadores que no ano da admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses ou frações trabalhados até 31 de dezembro desse ano.

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

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

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

5- Cessando o contrato de trabalho, a instituição pagará ao trabalhador um subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.

6- O subsídio de Natal será pago até 15 de dezembro de cada ano, salvo no caso de cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento se efetua na data da cessação referida.

Cláusula 79.^a

Pagamento da retribuição

1- As instituições são obrigadas a entregar ao trabalhador, no ato do pagamento da retribuição, um documento no qual figurem:

a) O nome completo do trabalhador;

b) A respetiva categoria profissional e nível retributivo;

c) O número da inscrição na Segurança Social;

d) O período de trabalho a que corresponde a retribuição base e diuturnidades, bem como a diversificação das importâncias relativas a:

i) Trabalho normal;

ii) Trabalho suplementar;

iii) Trabalho noturno;

iv) Trabalho nos dias de descanso semanal ou feriado;

v) Subsídios, compensações e prémios;

vi) Descontos efetuados;

vii) Montante líquido a receber.

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

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalhoCláusula 80.^a**Princípio geral**

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal em vigor.

CAPÍTULO XII

Poder disciplinarCláusula 81.^a**Poder disciplinar**

- 1- A instituição tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, nos termos das normas legais.
- 2- O regime do exercício do poder disciplinar aplicável no âmbito da presente convenção é o previsto na lei, salvo o disposto no número seguinte.
- 3- As instituições podem aplicar as seguintes sanções:
 - a) Repreensão;
 - b) Repreensão registada;
 - c) Sanção pecuniária, nos termos previstos na lei;
 - d) Perda de dias de férias, nos termos previstos na lei;
 - e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, nos termos previstos na lei;
 - f) Despedimento sem indemnização ou compensação, nos termos previstos na lei.
- 4- Caso o trabalhador confesse e aceite retratar-se antes de proferida a decisão final, tal deve ser tido em conta no processo de decisão e aplicação da sanção disciplinar, como eventual fator atenuante ou de fundamento para arquivamento do procedimento disciplinar.
- 5- O mesmo se aplica quando o trabalhador proponha a frequência de formação profissional diretamente relacionada com o exercício das suas funções e deveres violados no âmbito do processo disciplinar em causa, devendo fazê-lo fora do horário de trabalho e suportando as despesas para o efeito ou, ainda, quando o trabalhador proponha ressarcir a instituição pelos danos causados. Para o efeito o trabalhador deverá apresentar uma proposta devidamente fundamentada até que seja proferida decisão final.

CAPÍTULO XIII

Comissão paritáriaCláusula 82.^a**Atribuições**

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

Cláusula 83.^a**Constituição**

- 1- É constituída uma comissão paritária formada por 2 representantes da APM-RedeMut - Associação Portuguesa de Mutualidades e 2 representantes do conjunto das associações sindicais outorgantes, que poderão ser assessorados.
- 2- Cada parte designará, ainda, 1 elemento suplente para desempenho de funções em caso de ausência do representante efetivo.
- 3- Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação do presente CCT, os nomes dos respetivos representantes efetivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo após esta indicação.

4- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente CCT, podendo qualquer das contraentes, em qualquer altura, substituir os membros que nomeou, mediante comunicação escrita à outra parte, tendo que, ser também esta alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 84.^a

Normas de funcionamento

1- A comissão paritária funcionará em local a determinar pelas partes, sendo que, não havendo acordo, a mesma funcionará no local determinado pela parte que convocar a reunião.

2- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória, com indicação expressa e pormenorizada das matérias a tratar, a enviar à outra parte, com a antecedência mínima de 15 dias de que conste o dia, hora e agenda de trabalhos, bem como a sugestão do local, cabendo o secretariado à parte que convocar a reunião.

3- No final da reunião será lavrada e assinada a respetiva ata, sendo remetida aos organismos outorgantes cópias da mesma.

Cláusula 85.^a

Competências

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar o clausulado e integrar lacunas da presente CCT;
- b) Criar e eliminar profissões e categorias profissionais, bem como proceder à definição de funções inerentes às mesmas, ao seu enquadramento nos níveis de qualificação e determinar a respetiva integração num dos níveis de remuneração;
- c) Proceder à revisão atualizadora dos conteúdos funcionais das profissões e categorias profissionais, sempre que necessário.

Cláusula 86.^a

Deliberações

1- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes pelo menos 1 membro de cada uma das partes.

2- Para deliberação só pode pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes, cabendo a cada elemento um voto.

3- A deliberação tomada por unanimidade é depositada e publicada nos mesmos termos do CCT e considera-se para todos os efeitos como integrando-o.

4- A deliberação tomada por unanimidade, uma vez publicada, é aplicável no âmbito de portaria de extensão do contrato coletivo de trabalho para o setor mutualista.

CAPÍTULO XIV

Disposições transitórias e finais

Cláusula 87.^a

Situações excecionais

Os educadores de infância, que prestam serviço em instituições, cujo horário praticado seja superior a 35 horas semanais, mantêm este horário, com caráter excecional, até ao final do ano letivo 2023/2024.

Cláusula 88.^a

Direitos adquiridos

1- Os trabalhadores que, à data da entrada em vigor da presente convenção, beneficiem de período normal de trabalho inferior ao estabelecido na presente convenção mantêm o horário praticado.

2- Sem prejuízo do estabelecido no número anterior, estes trabalhadores podem, por mútuo acordo, passar a praticar um horário de trabalho com um período normal de trabalho até 40 horas semanais, devendo ser compensados em montante proporcional pela carga horária acrescida.

3- A presente convenção entra em vigor, na sua globalidade, no dia a seguir ao dia da sua publicação em

Boletim do Trabalho e Emprego, retroagindo as cláusulas de natureza pecuniária ao dia 1 de janeiro de 2024.

4- A presente convenção estabelece um regime globalmente mais favorável para os trabalhadores e da sua aplicação não poderá resultar a diminuição da retribuição auferida à data da sua entrada em vigor.

5- Com a entrada em vigor da presente convenção as instituições devem proceder à reorganização das carreiras dos trabalhadores de acordo com disposto no anexo I e na cláusula 8.^a, atendendo para tanto às funções que efetivamente desempenham.

ANEXO I

Considerandos

a) As áreas de atividade/profissões subsumíveis às carreiras e categorias profissionais definidas na presente convenção são as que, em cada momento e de acordo com as necessidades efetivas das instituições, se mostrem necessárias ao cumprimento dos objetivos de cada departamento ou serviço/equipamento das associações mutualistas;

b) Os conteúdos funcionais das diversas áreas de atividade/profissões são os definidos no Catálogo Nacional de Profissões de 2010;

c) As carreiras evoluem nos termos das cláusulas 9.^a e 10.^a da presente convenção, tendo cada categoria profissional 3 ou 4 níveis de progressão (evolução vertical) conforme tabelas infra;

d) O nível equivalente a especialista pressupõe a comprovação da respetiva especialização;

e) Os cargos de chefia são exercidos em regime de comissão de serviço nos termos da cláusula 25.^a e beneficiam do acréscimo remuneratório da cláusula 70.^a

f) Fica salvaguardado que as atuais categorias profissionais que pressupõem cargos de chefia e cujo vencimento já acomoda essas funções não beneficiam dos acréscimos remuneratórios da cláusula 70.^a

TABELA A

Carreira de docente

Áreas profissionais e/ou de atuação: Educadores de infância profissionalizados com licenciatura ou mestrado.

Tabela A - Educadores de infância

Remunerações mínimas

Anos de serviço	Níveis de carreira	Vencimento base a partir de 1 de janeiro de 2024
Do início do contrato até final do 4.º ano de serviço	Nível 1	1 099,00 €
Do início do 5.º ano até ao final do 8.º ano de serviço	Nível 2	1 244,24 €
Do início do 9.º ano até final do 12.º ano de serviço	Nível 3	1 493,50 €
Do início do 13.º ano até final do 16.º ano de serviço	Nível 4	1 534,70 €
Do início do 17.º ano até final do 20.º ano de serviço	Nível 5	1 730,40 €
Do início do 21.º ano até final do 24.º de serviço	Nível 6	1 874,60 €
Do início do 25.º ano até final do 27.º ano de serviço	Nível 7	2 060,00 €
Do início do 28.º ano até final do 31.º ano de serviço	Nível 8	2 214,50 €

Do início do 32.º ano até final do 33.º ano de serviço	Nível 9	2 369,00 €
Do início do 34.º ano até final do 36.º ano de serviço	Nível 10	2 575,00 €
Do início do 37.º ano ou mais de serviço	Nível 11	2 678,00 €

TABELA B

Carreira de técnico superior

Conteúdo funcional genérico:

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.

Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos, departamentos e serviços.

Funções exercidas com responsabilidade e no respeito pela autonomia técnica própria da profissão, ainda que com enquadramento superior qualificado.

Representação do serviço em matérias ou assuntos da sua área de atuação, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores. Agrupa diversos domínios de atuação e áreas de conhecimento, designadamente economia, contabilidade e finanças, administração, recursos humanos, jurídica, farmácia, psicologia, saúde e bem-estar, informática, comunicação e *marketing*, secretariado, arquitetura e *design*, serviços sociais, conservação e manutenção técnica.

Categorias profissionais e vencimentos mínimos na carreira de técnico superior:

Técnico superior com licenciatura, mestrado ou grau académico equivalente ou superior.

Categoria	Nível	Remuneração mínima (€)
Técnico superior	Especialista	1 250,00 €
	Nível III	1 190,00 €
	Nível II	1 140,00 €
	Nível I	1 099,00 €

TABELA C

Carreira de técnico-profissional e administrativa

Conteúdo funcional genérico:

Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos, departamentos e serviços. Agrupa diversos domínios de atuação e áreas de conhecimento, designadamente contabilidade e finanças, administração, recursos humanos, jurídica, farmácia, psicologia, saúde e bem-estar, informática, comunicação e *marketing*, secretariado, arquitetura e *design*, serviços sociais, conservação, manutenção técnica; lavandaria e costura, cozinha e transporte.

Categorias profissionais e vencimentos mínimos na carreira de técnico-profissional e administrativa:

Técnico administrativo; técnico de secretariado e técnico profissional com as habilitações profissionais adequadas e/ou experiência na categoria.

Categoria	Nível	Remuneração mínima (€)
Técnico de secretariado	Nível III	850,00 €
	Nível II	835,00 €
	Nível I	825,00 €

Técnico administrativo	Nível III	850,00 €
	Nível II	835,00 €
	Nível I	825,00 €
Técnico profissional	Nível III	850,00 €
	Nível II	835,00 €
	Nível I	825,00 €

TABELA D

Carreira de trabalhadores com qualificações especiais

Conteúdo funcional genérico:

Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação da hotelaria, manutenção dos equipamentos e transportes, nas respostas e equipamentos geridos pelas associações mutualistas. Agrupa diversos domínios de atuação e áreas de conhecimento, designadamente cozinha, manutenção e transporte.

Categorias profissionais e vencimentos mínimos na carreira de trabalhadores com qualificações especiais:

Trabalhadores com qualificações especiais com as habilitações profissionais adequadas e/ou experiência na categoria.

Categoria	Nível	Remuneração mínima (€)
Trabalhadores com qualificações especiais	Nível III	850,00 €
	Nível II	835,00 €
	Nível I	825,00 €

TABELA E

Carreira de trabalhadores de apoio e auxiliares

Conteúdo funcional genérico:

Funções de natureza operativa, de caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis.

Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos, departamentos e serviços, podendo comportar esforço físico.

Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos. Agrupa diversos domínios de atuação e áreas de conhecimento, designadamente contabilidade e finanças, administração, recursos humanos, jurídica, farmácia, psicologia, saúde e bem-estar, informática, comunicação e *marketing*, secretariado, arquitetura e design, serviços sociais, conservação e manutenção técnica, lavandaria e costura, segurança, cozinha e transporte.

Categorias profissionais e vencimentos mínimos na carreira de trabalhadores de apoio e auxiliares

Trabalhador de apoio de equipamentos; trabalhador de apoio administrativo; auxiliar dos serviços gerais.

Categoria	Nível	Remuneração mínima (€)
Trabalhador de apoio de equipamentos	Nível III	835,00 €
	Nível II	825,00 €
	Nível I	820,00 €
Trabalhador de apoio administrativo	Nível III	835,00 €
	Nível II	825,00 €
	Nível I	820,00 €

Auxiliar de serviços gerais	Nível III	835,00 €
	Nível II	825,00 €
	Nível I	820,00 €

Assinado em Lisboa, 20 de fevereiro de 2024.

Pela APM-RedeMut - Associação Portuguesa de Mutualidades:

Cândida Paula Oliveira Freitas da Silva Roseira, na qualidade de presidente do conselho de administração com poderes para o ato.

Pedro Nuno Luis Santos, na qualidade de vogal do conselho de administração com poderes para o ato.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação - SINAPE:

Francisco José Gomes de Sousa Rosa Clemente Pinto, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato Nacional e Democrático dos Professores - SINDEP:

António Pedro Neves Fialho Tojo, mandatário com poderes para o ato.

Depositado a 9 de abril de 2024, a fl. 60 do livro n.º 13, com o n.º 96/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

A large, light blue watermark logo of SINDEP is centered on the page. It consists of a stylized 'S' and 'P' intertwined, with the word 'Sindep' written in a bold, sans-serif font below it.

Sindep

**SINDICATO NACIONAL
E DEMOCRÁTICO
DOS PROFESSORES**