

## **Acordo de empresa entre a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML e o Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses - SFP e outros - Revisão global**

Acordo de empresa entre:

Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, doravante designada por SCML, pessoa coletiva de direito privado e utilidade pública administrativa n.º 500 745 471, com sede no Largo Trindade Coelho, 1200-470 Lisboa, representada neste ato pelo provedor, Pedro Miguel de Santana Lopes, nos termos da alínea *d*) do número 1 do artigo 12.º dos estatutos da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML aprovados pelo Decreto-Lei n.º 235/2008 de 3 de dezembro;

e

Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses - SFP, pessoa coletiva com o n.º 504 054 228, com sede em Azinhaga da Fonte, n.º 17, Sala Q, 1500-275 Lisboa, representado neste ato pelo presidente da direção, João Paulo Tavares Pequito Valente;

e

SINTTAV - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual, pessoa coletiva com o n.º 500 929 920, com sede na Avenida Miguel Bombarda, n.º 50, 3.º andar, 1050-166 Lisboa, representado neste ato pelo presidente da direção, Manuel Francisco A. Coelho Gonçalves e pelo procurador, António Marques Moura;

e

SNP - Sindicato Nacional dos Psicólogos, pessoa coletiva com o n.º 501 378 936, com sede na Rua Jardim do Tabaco, n.º 90, 2.º andar direito, 1100-288 Lisboa, representado neste ato pelo procurador, António Joaquim Fonseca Silva Quitério;

e

SPGL - Sindicato dos Professores da Grande Lisboa, pessoa coletiva com o n.º 501 057 528, com sede na Rua Fialho de Almeida, n.º 3, 1070-128 Lisboa, representado neste ato pelo membro da direção, António Joaquim Fonseca Silva Quitério;

e

STFPSN - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte, pessoa coletiva com o n.º 501 111 484, com sede na Rua de Lobeira, n.ºs 47/51, 4249-009 Porto, representado neste ato pelos procuradores, Patrícia Alexandra Dias Rodrigues e Carlos Miguel Fernandes Mendes Santos;

e

STFPSSRA - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas, pessoa coletiva com o n.º 500977658, com sede na Avenida Luís Bívar, n.º 12, 1069-140 Lisboa, representado neste ato pelos dirigentes do sindicato, Patrícia Alexandra Dias Rodrigues e Carlos Miguel Fernandes Mendes Santos;

e

STSS - Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica, pessoa coletiva com o n.º 501 080 961, com sede na Rua Dr. Campos Monteiro, n.º 170, 4465-049 São Mamede de Infesta, repre-

sentado neste ato pelo vice-presidente da direção nacional, Luís Alberto Pinho Dupont e pelo vogal da direção nacional, Tiago José Guardado Pereira.

Na qualidade de, respetivamente, empregadora e associações sindicais representantes dos trabalhadores da SCML;

É celebrado hoje, dia 10 de fevereiro de 2017, o presente acordo de empresa, nos seguintes termos:

### **CAPÍTULO I**

#### **Âmbito, vigência e cessação**

##### **Cláusula 1.ª**

###### **Âmbito de aplicação**

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

2- O acordo obriga também, independentemente da natureza do seu vínculo contratual com a SCML, na parte que não seja incompatível com o estatuto legal que lhes for aplicável, os trabalhadores que exercem funções em regime de comissão de serviço, nos termos do presente AE.

3- O presente acordo abrange a área do município de Lisboa e outras áreas do território nacional, nos termos do artigo 3.º dos estatutos da SCML, aprovados pelo Decreto-Lei n.º 235/2008, de 3 de dezembro, e é aplicável às atividades previstas no artigo 4.º dos referidos estatutos.

4- O presente AE aplica-se a um empregador e a um universo de cerca de quatro mil trabalhadores.

##### **Cláusula 2.ª**

###### **Regime aplicável**

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

2- Fazem parte integrante do AE, os seguintes anexos:

I - Tabelas de retribuição base e outras prestações retributivas;

II- Áreas profissionais e/ou de atuação das carreiras.

3- Em tudo o que o presente acordo for omissivo, aplica-se o disposto no Código do Trabalho e respetiva legislação complementar.

##### **Cláusula 3.ª**

###### **Vigência e sobrevivência**

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

2- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária têm um prazo de vigência mínima de 12 meses e, quando

revistas, produzem efeitos a 1 de janeiro do ano a que se reporta a revisão.

3- A existência de uma proposta formal de revisão, a que se refere o número anterior, obriga a parte destinatária a uma resposta escrita no prazo de 30 dias.

4- Decorrido o prazo de vigência previsto no número 1, o acordo renova-se por períodos de 12 meses, salvo denúncia por qualquer das partes.

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

6- Decorrido o prazo previsto no número anterior, o acordo mantém-se em vigor por um período máximo de 6 meses, desde que se tenha iniciado a conciliação, a mediação ou a arbitragem voluntária, até à conclusão do respetivo procedimento.

7- Esgotados os prazos previstos nos números 4 e 5, sem que tenha sido determinada a realização da arbitragem obrigatória, o acordo cessa os seus efeitos relativamente aos contratos de trabalho abrangidos pelo mesmo, salvo quanto à retribuição, categoria e respetiva definição, e à duração do tempo de trabalho.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Denúncia

1- O acordo pode ser denunciado por qualquer das partes, mediante comunicação escrita à outra parte, com a antecedência de, pelo menos, 3 meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos no artigo anterior e deve ser acompanhada de proposta negocial e respetiva fundamentação.

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

3- A contraproposta pode abordar outras matérias não previstas na proposta, que deverão ser também consideradas pelas partes como objeto de negociação.

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

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Cessação

O presente acordo pode cessar:

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

## CAPÍTULO II

### Recrutamento, admissão e vínculo contratual

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

- 1- O recrutamento é deliberado pela mesa da SCML.
- 2- As condições específicas de admissão, no que respeita

aos requisitos profissionais, são fixadas por deliberação da mesa.

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

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

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

6- Até 60 dias após a cessação do contrato, o trabalhador contratado a termo tem preferência na celebração de contrato sem termo, sempre que a SCML proceda a recrutamento externo para o exercício de funções idênticas àquelas para que foi contratado.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Contratos de trabalho

1- O contrato de trabalho pode ser celebrado sem termo ou a termo resolutivo, nos termos previstos na lei.

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

3- O contrato de trabalho deve ser reduzido a escrito, com dois exemplares, um para cada uma das partes contratantes, devendo o exemplar da SCML integrar o processo individual do trabalhador.

4- Do contrato de trabalho constam os seguintes elementos:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Local de trabalho;
- c) Atividade ou categoria profissional para que o trabalhador é contratado, ou a descrição sumária das funções correspondentes;
- d) Datas da celebração e de início do trabalho e, sendo a termo certo, da respetiva cessação;
- e) Modalidade do contrato;
- f) A indicação do termo estipulado, se for um contrato a termo, bem como a indicação dos respetivos motivos justificativos;
- g) Duração ou exclusão do período experimental;
- h) Valor e periodicidade da retribuição;
- i) Período normal de trabalho diário e semanal, ou referência comparativa ao trabalho a tempo completo, quando o período de trabalho semanal seja inferior a este;
- j) Condições particulares de trabalho, quando existam;
- k) Convenção coletiva aplicável.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1- A admissão dos trabalhadores é feita sempre a título experimental, tendo este período a duração máxima de 90 dias, para a generalidade dos trabalhadores, e de 180 dias, para trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica,

elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, de direção e quadros superiores, bem como os que desempenhem funções de confiança.

2- Nos contratos a termo aplica-se o período experimental previsto na lei, a saber:

a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

3- Considera-se nula qualquer cláusula do contrato de trabalho que estipule períodos experimentais mais longos que os previstos nos números anteriores.

4- Mediante estipulação expressa constante do contrato de trabalho, pode ser excluído o período experimental.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Teletrabalho

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

2- O trabalhador em regime de teletrabalho goza dos mesmos direitos que os restantes trabalhadores da SCML.

3- No contrato escrito deve constar, para além do referido na cláusula anterior, ainda o seguinte:

a) Indicação da atividade a prestar pelo trabalhador, com menção expressa do regime de teletrabalho;

b) Atividade antes exercida pelo trabalhador ou, não estando este vinculado à SCML, aquela que nela exercerá aquando da cessação do trabalho em regime de teletrabalho, se for esse o caso;

c) Equipamentos e propriedade dos instrumentos de trabalho a utilizar pelo trabalhador em regime de teletrabalho;

d) Identificação do departamento ou serviço da SCML ao qual reportará, assim como a identificação do superior hierárquico para contactar no âmbito da respetiva prestação laboral.

4- O trabalhador pode passar a trabalhar em regime de teletrabalho, mediante acordo escrito celebrado com a SCML, de que constem os elementos referidos no número 3 desta cláusula, por períodos prorrogáveis até ao limite de 5 anos.

5- A SCML facultará ao trabalhador, no final de cada período de 6 meses, a possibilidade de este permanecer pelo menos uma semana na SCML, com o objetivo de reforçar a sua integração na estrutura e cultura da SCML.

6- O acordo referido no número 4 da presente cláusula pode cessar por decisão de qualquer das partes durante os primeiros 30 dias da sua execução, tendo o trabalhador direito ao posto que ocupava ou, na sua falta, de um outro com funções equiparadas às que vinha desenvolvendo.

7- Cessando o acordo pelo período que foi estipulado, o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho, nos termos em que o vinha fazendo antes da mudança de situação, ou nos termos estabelecidos no acordo, não podendo por isso ser prejudicado nos seus direitos e regalias.

8- Gozam de preferência para o exercício de funções em

regime de teletrabalho os trabalhadores portadores de deficiência, doença crónica ou que tenham a seu cargo filhos até 12 anos de idade ou familiares, portadores de deficiência ou doença crónica.

9- A SCML mantém a propriedade dos equipamentos e software por si instalados para serem utilizados pelo trabalhador, competindo-lhe a sua manutenção e atualização, bem como a adoção e implementação de medidas que considere necessárias para a segurança do software e de dados.

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

11- Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a SCML pode fazer visitas ao local de trabalho para controlo da atividade laboral e dos equipamentos, dentro do período normal de trabalho acordado com o trabalhador e entre as 9h00 e as 19h00, com comunicação prévia não inferior a 24 horas, na presença do trabalhador ou de pessoa por ele designada.

### CAPÍTULO III

#### Direitos de personalidade, direitos e deveres gerais e garantias das partes

##### SECÇÃO I

#### Direitos de personalidade

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Direitos de personalidade

1- As partes devem, nos termos previstos na lei, respeitar os direitos de personalidade da contraparte, devendo designadamente guardar reserva e confidencialidade acerca de informações respeitantes a dados pessoais, à intimidade da vida privada e às de carácter não profissional que enviem, recebam ou consultem.

2- Só podem solicitar-se testes médicos suplementares, para além dos exigíveis por lei, na justa medida de particulares exigências inerentes à atividade profissional, nomeadamente por razões de proteção, segurança e saúde do trabalhador.

3- Não pode exigir-se a candidata a emprego ou a trabalhadora, em caso algum, a realização ou apresentação de testes ou exames de gravidez.

4- A adoção de meios de vigilância à distância e a utilização de dados biométricos depende, respetivamente, de autorização e de notificação à Comissão Nacional de Proteção de Dados, sem prejuízo da prestação da informação necessária e adequada aos trabalhadores antes da sua implementação.

##### SECÇÃO II

#### Direitos e deveres gerais e garantias das partes

Cláusula 11.<sup>a</sup>

**Princípios gerais, deveres e garantias**

1- Os princípios gerais, deveres e garantias são os que decorrem da lei, com as especificidades dos números seguintes.

2- São deveres da SCML:

- a) Cumprir as disposições do presente acordo;
  - b) Proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal;
  - c) Respeitar a autonomia técnica, científica e deontológica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação profissional o exija;
  - d) Distinguir anualmente, por ocasião do aniversário da SCML, caso se justifique, os trabalhadores que se tenham destacado pelas suas qualidades profissionais e pessoais no âmbito do desempenho da atividade contratada;
  - e) Facultar, nos termos da lei, a consulta do processo individual ao trabalhador, bem como fornecer gratuitamente a reprodução dos documentos que o integram sempre que este ou o seu representante legal o solicitem;
  - f) Remeter às associações sindicais, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que respeitam, o montante das quotas dos trabalhadores sindicalizados que, em declaração individual escrita, solicitem o seu desconto na retribuição mensal;
  - g) Dar publicidade às deliberações que respeitem diretamente aos trabalhadores, disponibilizando-as nos locais próprios;
  - h) Consultar os sindicatos outorgantes no âmbito da elaboração de regulamentos internos sobre organização e disciplina do trabalho;
  - i) Prestar aos sindicatos os esclarecimentos que lhe sejam solicitados relativos às relações de trabalho ou que se mostrem necessários ao cumprimento do acordo, num prazo médio de 30 dias úteis;
  - j) Disponibilizar em local apropriado a indicação do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que vier a ser publicado o presente AE e, bem assim, as suas sucessivas alterações;
  - k) Elaborar e manter atualizado um manual de acolhimento, que deve ser distribuído a todos os trabalhadores;
  - l) Dar resposta a reclamações ou queixas apresentadas pelos trabalhadores no prazo de 30 dias.
- 3- São deveres dos trabalhadores:
- a) Cumprir todas as obrigações decorrentes do presente AE;
  - b) Abster-se de praticar quaisquer atos ou omissões suscetíveis de prejudicar o bom nome ou a prossecução dos fins estatutários da SCML;
  - c) Participar de modo diligente nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, nomeadamente as constantes do plano de formação da SCML, bem como no diagnóstico das necessidades de formação;
  - d) Manter informada a SCML de todos os elementos necessários à atualização do seu processo individual e registo de cadastro;
  - e) Respeitar as normas de segurança e saúde no trabalho.
- 4- É proibido à SCML:
- a) Opor-se por qualquer forma a que os trabalhadores exer-

çam os seus direitos ou beneficiem das garantias que lhes são reconhecidas na lei ou no acordo, bem como aplicar-lhes sanções por motivo de exercício de tais direitos;

- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva de trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir de modo desfavorável nas condições de trabalho dele ou de outros trabalhadores;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou pessoa por ela indicada;
- e) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- f) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- g) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e no presente acordo;
- h) Facultar a consulta do processo individual ou do registo biográfico do trabalhador a terceiro não autorizado para o efeito pelo próprio trabalhador.

CAPÍTULO IV

**Parentalidade**

Cláusula 12.<sup>a</sup>

**Parentalidade**

Os trabalhadores gozam dos direitos e estão sujeitos aos deveres previstos nas normas legais aplicáveis à proteção da parentalidade.

CAPÍTULO V

**Segurança e saúde no trabalho**

Cláusula 13.<sup>a</sup>

**Princípio geral**

Os trabalhadores da SCML, independentemente da natureza do seu vínculo jurídico-laboral, têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança e saúde, nos termos previstos na legislação aplicável.

Cláusula 14.<sup>a</sup>

**Regulamento interno**

1- A SCML criará um regulamento interno que regerá, nos termos da lei, todas as matérias relacionadas com a segurança e saúde no trabalho.

2- No âmbito do regulamento referido no número anterior, será constituída uma comissão de segurança e saúde no trabalho, de composição paritária.

3- A comissão de segurança e de saúde no trabalho criada nos termos do número anterior será constituída pelos representantes dos trabalhadores e da SCML, com respeito pelo princípio da proporcionalidade.

## CAPÍTULO VI

### **Cargos e funções a exercer em regime de comissão de serviço**

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Cargos e funções**

1- São exercidos em regime de comissão de serviço os cargos de direção e de chefia.

2- São exercidos também neste regime as seguintes funções:

- a) De assessoria;
- b) De coordenação de projetos;
- c) De secretariado.

3- O disposto no presente capítulo aplica-se ainda, com as necessárias adaptações, às funções de chefe de gabinete do provedor e da mesa.

4- Só podem ser exercidos em regime de comissão de serviço os cargos e funções previstos nos números anteriores.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Recrutamento e contratação**

1- O recrutamento para o exercício de cargos ou funções a exercer em regime de comissão de serviço é definido pela mesa da SCML.

2- A contratação dos titulares dos cargos e funções depende de deliberação da mesa da SCML e produz efeitos a partir da data de assinatura dos respetivos contratos de trabalho em comissão de serviço.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Regime de exercício**

1- Os cargos e funções em regime de comissão de serviço são exercidos nos termos da lei, com as especificidades constantes do número seguinte.

2- A comissão de serviço tem a duração de 2 anos e é renovável automaticamente por iguais períodos.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Contrato de trabalho de comissão de serviço**

1- O contrato para o exercício de cargo ou funções em comissão de serviço está sujeito a forma escrita, contendo:

- a) A identificação, assinaturas e o domicílio ou sede das partes;
- b) A indicação do cargo ou funções a desempenhar, com menção expressa do regime de comissão de serviço;
- c) A renúncia à retribuição específica devida pelo regime de isenção de horário de trabalho, nos casos previstos na lei;
- d) A data de início de produção de efeitos;
- e) A atividade antes exercida pelo trabalhador ou, não estando este vinculado à SCML, aquela que vai exercer após a cessação da comissão de serviço, se for esse o caso e sem prejuízo da aplicação do período experimental previsto na cláusula 8.<sup>a</sup>, salvo estipulação em contrário.

2- A duração do período experimental, caso exista, não pode exceder em nenhuma circunstância 180 dias.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

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

O disposto no presente capítulo não se aplica às categorias de chefia de carreira, cujos lugares são a extinguir quando vagarem.

## CAPÍTULO VII

### **Estrutura de carreiras, evolução profissional, avaliação de desempenho e formação profissional**

#### SECÇÃO I

##### **Estrutura de carreiras e evolução profissional**

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Princípios gerais**

1- As carreiras da SCML são unicategoriais, sem prejuízo das profissões ou áreas funcionais que as integrem.

2- A evolução profissional dentro das carreiras opera-se por progressão de nível na carreira.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Carreiras comuns**

1- As carreiras comuns são:

- a) Técnico superior;
- b) Técnico-profissional;
- c) Auxiliar.

2- São requisitos gerais de ingresso nas carreiras comuns:

- a) Técnico superior, a titularidade de licenciatura ou grau académico superior;
- b) Técnico-profissional, a titularidade do 12.º ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado;
- c) Auxiliar, a titularidade até ao 12.º ano de escolaridade, ainda que acrescida de formação profissional adequada.

3- São requisitos especiais de ingresso:

- a) A habilitação literária e profissional correspondente à profissão ou área funcional respetivas, bem como o título profissional necessário ao seu exercício, quando for o caso;
- b) Os mencionados no anexo I ao presente acordo.

4- Atendendo à natureza e especificidade de determinadas funções, a mesa, sob proposta fundamentada do dirigente do serviço, pode deliberar atribuir um subsídio complementar inerente a esse exercício, que não integra, a qualquer título, a retribuição base da carreira do trabalhador e só é devido enquanto durar o exercício de funções que o originou, sendo o respetivo valor fixado nos termos do anexo I ao presente acordo.

5- A SCML pode contratar trabalhadores com enquadramento profissional e retributivo diverso do previsto no presente AE, sempre que circunstâncias técnicas, organizativas, de mercado ou particulares exigências inerentes à atividade contratada o justifiquem.

## Cláusula 22.<sup>a</sup>

### Progressão

1- A progressão depende de deliberação da mesa quando verificados os seguintes requisitos cumulativos:

a) Disponibilidade orçamental expressamente declarada pela SCML;

b) Reconhecimento da necessidade organizativa ou funcional justificando a progressão, em proposta fundamentada apresentada pelo órgão de direção competente;

c) Reconhecimento das capacidades, responsabilidades e competências demonstradas pelo trabalhador no desempenho da sua função, mediante proposta fundamentada da chefia respetiva;

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

i. antiguidade mínima de 3 anos no mesmo nível;

ii. duas avaliações do desempenho, imediatamente anteriores e consecutivas, não inferiores a adequado ou equivalente, exceto no primeiro triénio de exercício de funções após a admissão, desde que a mesma ocorra num dos primeiros níveis salariais de ingresso na carreira, caso em que é suficiente apenas uma avaliação.

2- A mesa 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.

3- A progressão em nível prevista na presente cláusula produz efeitos no mês de abril de cada ano.

4- O trabalhador que, num processo ordinário de progressões, detenha uma antiguidade igual ou superior a 6 anos no mesmo nível, com avaliações de desempenho não inferiores a adequado ou equivalente nesse período, tem, em situação de igualdade, prioridade na progressão.

## SECÇÃO II

### Avaliação de desempenho

## Cláusula 23.<sup>a</sup>

### Princípios gerais

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

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

3- A avaliação do desempenho profissional consta de regu-  
lamento interno da SCML.

## SECÇÃO III

### Formação profissional

## Cláusula 24.<sup>a</sup>

### Princípios gerais

1- A SCML organiza, com base no diagnóstico das necessidades dos seus serviços e da qualificação dos seus trabalhadores, tendo em conta ainda o resultado da avaliação do desempenho, um plano de formação, anual ou plurianual, do qual dá conhecimento aos trabalhadores e aos sindicatos outorgantes do presente AE.

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

3- Qualquer trabalhador devidamente qualificado pode, quando tal lhe for solicitado, ministrar formação profissional.

## CAPÍTULO VIII

### Prestação de trabalho

## SECÇÃO I

### Local de trabalho

## Cláusula 25.<sup>a</sup>

### Noção de local de trabalho

1- O trabalhador realiza a sua prestação de trabalho no local convencionado ou, quando necessidades de serviço assim o justifiquem, em qualquer estabelecimento ou serviço da SCML, sem prejuízo das normas legais aplicáveis relativas à mobilidade geográfica e à transferência temporária de trabalhadores.

2- O trabalhador fica adstrito às deslocações inerentes às suas funções e/ou indispensáveis à sua formação profissional.

## SECÇÃO II

### Duração e organização do tempo de trabalho

## Cláusula 26.<sup>a</sup>

### Período de funcionamento

1- Entende-se por período de funcionamento o período diário durante o qual os estabelecimentos e os serviços da SCML exercem a sua atividade.

2- O período de funcionamento dos estabelecimentos e serviços da SCML é aprovado pela mesa, sob proposta fundamentada dos respetivos responsáveis.

3- O período de funcionamento é afixado em local bem visível nos estabelecimentos e serviços a que respeitam.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**Tempo de trabalho**

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

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**Período normal de trabalho**

Sem prejuízo do disposto no presente acordo e de condições específicas livremente acordadas entre a SCML e os trabalhadores:

- a) O período normal de trabalho é de 7 horas por dia e 35 horas por semana;
- b) A prestação de trabalho pode ocorrer em períodos de até cinco horas consecutivas;
- c) O intervalo diário de descanso pode ter duração inferior a uma hora ou superior a duas, mediante acordo escrito entre a SCML e o trabalhador.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**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.

2- Para efeitos do número anterior, se o período normal de trabalho não for igual em cada semana, é considerada a respetiva média no período de referência aplicável.

3- O trabalho a tempo parcial pode ser prestado apenas em alguns dias da semana, por mês ou por ano, devendo o número de dias ser estipulado por acordo.

4- A SCML 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.

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 regime de trabalho a tempo parcial está sujeito a forma escrita, nos termos da lei.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**Horário semanal acrescido**

1- A SCML e os trabalhadores podem, com fundamento em razões de serviço, acordar a fixação de horário semanal acrescido, com a duração máxima de 40 horas, sem prejuízo do previsto no presente acordo em matéria de organização do tempo de trabalho.

2- O acordo de horário semanal acrescido é autorizado pela mesa, mediante proposta do responsável do departamento, estabelecimento ou serviço onde se destina a vigorar o horário.

3- O acordo tem a duração máxima de um ano, cessando automaticamente no seu termo, sem prejuízo de eventuais

renovações, autorizadas nos termos do número anterior.

4- O acordo reveste a forma escrita, é feito em duplicado, destinando-se um dos exemplares ao trabalhador, e contém obrigatoriamente:

- a) Referências e data da autorização;
- b) Local da prestação de trabalho;
- c) Identificação do trabalhador;
- d) Data de início e de termo;
- e) Aceitação expressa do trabalhador.

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

6- O trabalhador em regime de horário semanal acrescido auferirá uma retribuição na proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**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 à SCML a elaboração e afixação, em local acessível aos trabalhadores, do mapa de horário de trabalho.

3- Os horários de trabalho são fixados pela mesa, sob proposta dos responsáveis pelos departamentos, estabelecimentos e serviços, podendo revestir, nomeadamente, as seguintes modalidades:

- a) Horário rígido ou fixo;
- b) Horário flexível;
- c) Horário desfasado;
- d) Horário por turnos;
- e) Horário em jornada contínua.

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

a) Horário rígido ou 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 flexível: aquele que permite ao trabalhador escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, sem prejuízo da duração semanal de trabalho e de plataformas fixas;

c) Horário desfasado: aquele que, mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer horas fixas diferentes de início e termo;

d) Horário por turnos: aquele em que a organização do trabalho é feita em equipa, ocupando os trabalhadores sucessivamente os mesmos postos de trabalho a um determinado ritmo rotativo, que pode ser do tipo contínuo ou descontínuo, implicando que os trabalhadores executem o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas;

e) Horário em jornada contínua: prestação diária ininterrupta de trabalho, sem prejuízo de um intervalo de descanso de 30 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.

5- Para além das modalidades previstas no número ante-

rior, podem ser fixados pela mesa, a pedido dos trabalhadores e ouvidos previamente os departamentos, estabelecimentos ou serviços, outros horários de trabalho específicos, designadamente nos casos previstos no âmbito da proteção na parentalidade e do estatuto de trabalhador-estudante.

6- Podem ainda ser fixados pela mesa horários de trabalho específicos quando o interesse do serviço, devidamente fundamentado, assim o exija.

7- As alterações dos horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores envolvidos e às associações sindicais outorgantes do acordo e afixadas com a antecedência de 7 dias úteis.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Horário flexível

1- O horário flexível previsto na cláusula anterior, está sujeito às seguintes regras:

a) A sua adoção depende de ponderação prévia da conveniência do serviço, não podendo afetar o seu regular funcionamento, em especial no que respeita à relação com os utentes e o público, e integra-se no período de funcionamento do serviço;

b) Está sujeito a duas plataformas fixas diárias, no período da manhã e no período da tarde, com a duração total mínima de quatro horas, definidas entre as 10 e as 16 horas, tendo em conta os intervalos de descanso diário estabelecidos nos estabelecimentos e serviços da SCML;

c) Nos períodos de plataforma fixa o trabalhador não pode ausentar-se do serviço, sem prejuízo de situações como as de, nomeadamente, serviço externo, participação em ações de formação e dispensas concedidas pela chefia, sob pena de marcação de falta, a justificar nos termos da lei;

d) A sua prática não desobriga o trabalhador de comparecer pontualmente ao serviço, durante o respetivo período normal de funcionamento, quando convocado para reuniões de trabalho ou ações de formação, ou, ainda, para execução de atividades urgentes ou inadiáveis;

e) No âmbito deste horário, não podem ser realizadas mais de 5 horas consecutivas de trabalho, nem mais de 9 horas diárias;

f) O cumprimento da duração do trabalho é aferido, tendo em conta a melhor organização do serviço, à semana, à quinzena ou ao mês.

2- Para efeitos de aferição, a duração média de trabalho é de 7 horas diárias.

3- O crédito ou débito de horas apurado no final de cada período de aferição é transportado para o período imediatamente seguinte e nele compensado, salvo em situações excecionais, devidamente fundamentadas.

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o débito de horas apurado no final de cada período de aferição e não compensado no período imediatamente seguinte, dá lugar à marcação de uma falta, a justificar nos termos da lei, nas seguintes situações:

a) Débito até 3 horas e 30 minutos, corresponde a um meio-dia de falta;

b) Débito superior a 3 horas e 30 minutos, corresponde a um dia de falta.

5- As faltas a que se refere o número anterior são reportadas ao último dia ou dias do período de aferição respetivo.

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

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Horário por turnos

1- A prestação de trabalho por turnos obedece às seguintes regras:

a) Os turnos são rotativos, estando os respetivos trabalhadores sujeitos à sua variação regular;

b) Nos estabelecimentos e serviços de laboração contínua não podem ser prestados mais de seis dias consecutivos de trabalho;

c) Em regra, a duração de trabalho de cada turno não deve ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho;

d) Exceionalmente, a duração do trabalho de cada turno pode ultrapassar o período normal de trabalho diário até 2 horas;

e) Em cada turno devem ser observadas interrupções de modo a impedir que sejam prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo;

f) O período de referência tem a duração mínima de 4 semanas;

g) Compete ao responsável pelo estabelecimento ou serviço fixar o início e o termo dos turnos aprovados, bem como estabelecer as respetivas escalas com antecedência de 30 dias relativamente à respetiva data de início, salvo casos de força maior;

h) Na escala de turnos constam obrigatoriamente os acertos de horas decorrentes das compensações, por acréscimo ou decréscimo de trabalho prestado, relativamente à escala imediatamente anterior;

i) A mudança de turno deve ocorrer após o dia de descanso semanal, salvo situações devidamente justificadas pela SCML e com salvaguarda do período de descanso diário;

j) Os turnos devem ser organizados de maneira a que, pelo menos, um dos dias de descanso semanal coincida com o domingo em cada período de 4 semanas.

2- Em caso de impossibilidade de aplicação do disposto na alínea h) do número anterior ou de cessação do contrato de trabalho por iniciativa da SCML, o crédito de horas apurado é pago como trabalho suplementar prestado em dia útil.

3- Ao trabalho prestado neste regime corresponde um acréscimo retributivo determinado em função dos turnos completos serem praticados em dois ou em três horários diferentes, que só é devido em situação de prestação efetiva de trabalho e não é acumulável com a retribuição relativa ao trabalho noturno, nos termos constantes do anexo I ao presente acordo.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno o prestado cumulativamente nas seguintes condições:

a) O trabalho prestado que tenha a duração mínima de 5 horas;

b) O compreendido entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2- O trabalho noturno é remunerado nos termos da lei.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

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

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

4- O trabalho suplementar só pode ser prestado para fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique para tal a admissão de trabalhador, podendo ainda ser prestado havendo motivo de força maior.

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

6- A prestação de trabalho suplementar para fazer face a acréscimos eventuais e transitórios não pode exceder 2 horas por dia normal de trabalho, nem 200 horas de trabalho por ano.

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

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

9- Não se considera trabalho suplementar o trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, bem como, a formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda 2 horas diárias.

10- Para além dos casos previstos na lei, não são obrigados a prestar trabalho suplementar:

a) O trabalhador com deficiência ou doença crónica;

b) O trabalhador-estudante, exceto por motivo de força maior.

11- O trabalhador que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

12- O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

13- Na falta de acordo, o dia do descanso compensatório é

fixado pelo dirigente competente.

14- O trabalho suplementar é remunerado nos termos da lei.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1- O exercício de cargos e funções definidos na cláusula 15.<sup>a</sup> é efetuado em regime de isenção de horário de trabalho.

2- Por deliberação da mesa e mediante proposta fundamentada, podem ser isentos de horário de trabalho outros trabalhadores.

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, sem prejuízo do direito aos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, a feriados ou ao descanso diário.

4- O regime de isenção de horário de trabalho tem a duração máxima de 12 meses, cessando automaticamente no seu termo, sem prejuízo de eventuais renovações, autorizadas nos termos do número 2.

5- O regime de isenção de horário de trabalho está sujeito à forma escrita nos termos da lei.

6- Ao regime de isenção de horário de trabalho corresponde um acréscimo retributivo definido no anexo I ao presente acordo.

7- Os trabalhadores que exerçam funções de administração e de direção podem renunciar à retribuição específica a que se refere o número anterior.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Regime de prevenção

1- O regime de prevenção é aquele em que o trabalhador, encontrando-se em período de descanso e ausente do seu local de trabalho, permanece contactável e deve comparecer ao serviço dentro de um lapso de tempo não superior a 45 minutos, mediante convocatória feita por meio idóneo e seguro.

2- O regime de prevenção é autorizado pela mesa, mediante proposta do responsável do departamento, estabelecimento ou serviço onde se destina a vigorar o regime, fundamentada em razões de serviço e com a anuência do trabalhador.

3- O regime de prevenção tem a duração máxima de 6 meses, cessando automaticamente no seu termo, sem prejuízo de eventuais renovações, autorizadas nos termos do número anterior.

4- A aplicação deste regime consta de documento escrito, na forma de comunicação da autorização por parte da SCML, feita em duplicado, destinando-se um dos exemplares ao trabalhador, contendo obrigatoriamente:

a) Referências e data da autorização;

b) Nome do departamento, estabelecimento ou serviço onde se destina a vigorar o regime;

c) Identificação do trabalhador;

d) Data de início e termo.

5- A cessação do regime pode ser comunicada por escrito por qualquer uma das partes, com a antecedência mínima de 30 dias.

6- Ao regime de prevenção corresponde um acréscimo re-

tributivo fixado pela mesa da SCML.

7- O trabalho prestado pelo trabalhador convocado para prestar serviço efetivo é remunerado nos termos previstos na cláusula 35.<sup>a</sup>, ou, por acordo das partes, através de redução equivalente do tempo de trabalho.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Registo

A SCML deve manter um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo de cada período de trabalho, bem como das interrupções ou intervalos que nele não se compreendam.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Acréscimos retributivos

Os acréscimos retributivos previstos na presente secção não integram, a qualquer título, a retribuição base da carreira do trabalhador e só são devidos enquanto durarem os regimes que os originaram.

### CAPÍTULO IX

## Suspensão da prestação de trabalho

### SECÇÃO I

#### Descanso

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Descanso diário e semanal

1- O regime de descanso diário e semanal é o que resulta da lei, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

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

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

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

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

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

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

### SECÇÃO II

#### Feriados e suspensão ocasional

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Feriados

1- O regime de feriados obrigatórios é o que resulta da lei.

2- Para além dos feriados referidos no número anterior, é também observado o feriado municipal da localidade.

3- Em substituição do feriado referido no número 2, pode ser observado outro dia, mediante acordo entre a SCML e o trabalhador.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Concessão de dispensas

1- A SCML pode conceder dispensas de trabalho, por períodos totais ou parciais, que antecedam ou precedam acontecimentos com significado religioso ou festivo.

2- Como contrapartida da concessão das dispensas referidas no número anterior, as partes podem acordar compensações em tempo de trabalho.

3- O trabalho prestado nos termos da presente cláusula não é considerado trabalho suplementar.

### SECÇÃO III

#### Férias

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Regime

O regime de férias é o que consta da lei, com as especificidades constantes da presente secção.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Período anual de férias

1- Os trabalhadores têm direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas de 25 dias úteis.

2- O período de férias previsto no número anterior é aumentado no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano em que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) 3 dias de férias, até ao máximo de uma falta ou dois meios-dias;

b) 2 dias de férias, até ao máximo de duas faltas ou quatro meios-dias;

c) 1 dia de férias, até ao máximo de três faltas ou seis meios-dias.

3- Para efeitos do número 2 são equiparados a faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

4- Não afetam o aumento da duração do período de férias previsto no número 2, o gozo das licenças no âmbito da proteção na parentalidade, as faltas por motivo de acidente de

trabalho ou doença profissional, as ausências ao abrigo do estatuto do dador de sangue, a falta dada no dia do aniversário do trabalhador, bem como o crédito de horas legalmente estabelecido para a atividade sindical.

5- O montante do subsídio de férias corresponde a 22 dias úteis.

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

7- O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Gozo das férias

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

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

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

4- O trabalhador pode acumular, em cada ano civil, até metade do período de férias vencido no ano anterior, a gozar até 30 de abril, se não houver inconveniente para o serviço e desde que obtenha a prévia concordância expressa do superior hierárquico e a anuência do membro da mesa responsável pela área de recursos humanos.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

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

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

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a SCML só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.

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

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

6- Aos trabalhadores cônjuges e aos que vivem em condições análogas, deverá ser concedida, sempre que possível, a

faculdade de gozarem férias simultaneamente, embora com rotatividade equitativa com os restantes trabalhadores.

## SECÇÃO IV

### Faltas, licenças e registo e controlo da assiduidade

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Regime

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Faltas

1- Considera-se falta a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que deveria desempenhar a atividade para que foi contratado.

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

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

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São justificadas as faltas tipificadas como tal na lei.

3- São ainda justificadas as faltas autorizadas ou aprovadas pela SCML, designadamente a ocorrida no dia do aniversário do trabalhador.

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

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Comunicação e justificação das faltas

1- As faltas ao trabalho e os respetivos motivos são 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 no número seguinte.

3- As faltas dadas por altura do casamento devem ser comunicadas com a antecedência mínima de 8 dias relativamente à data de início do período de ausência.

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

5- Compete à chefia ou ao dirigente enviar a comunicação

ou confirmação escrita do motivo ou motivos que determinaram as faltas e o pedido da sua justificação ao serviço que tem a seu cargo a gestão dos recursos humanos, no prazo máximo de 2 dias úteis.

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

7- As faltas por motivo de doença, bem como as respetivas prorrogações, são comprovadas nos termos da lei.

8- Em caso de incumprimento do disposto nos números anteriores, com exceção do número 5, as faltas são consideradas injustificadas.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas e injustificadas

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

2- A falta justificada dada no dia do aniversário do trabalhador não determina a perda de retribuição.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

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

Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o solicitar, por perda de 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 a correspondente proporção, no caso de férias no ano de admissão.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### 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 SCML 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.

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

5- A ausência de resposta da SCML, no prazo referido no número anterior, equivale à recusa da concessão da licença sem retribuição.

6- A concessão de licença sem retribuição determina a sus-

penção do contrato de trabalho.

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

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

9- A SCML pode contratar um substituto do trabalhador na situação de licença sem retribuição.

10- 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.

11- 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 54.<sup>a</sup>

##### Registo e controlo da assiduidade

1- Os deveres de assiduidade e pontualidade e o cumprimento do período normal de trabalho diário são verificados por sistemas de registo automático, mecânico ou de outra natureza, adiante designado por ponto.

2- A marcação de ponto efetua-se no início e no termo de cada período de trabalho efetivo e do intervalo de descanso.

3- O período de trabalho efetivo é o que decorre entre as marcações de ponto referidas no número anterior.

4- O trabalhador deve comunicar à chefia respetiva, responsável pelo controlo direto do sistema de ponto, nos prazos e pela forma estabelecida nas normas reguladoras definidas pela SCML, qualquer anomalia ou falta de marcação ou registo a que se refere o número 2 da presente cláusula.

## CAPÍTULO X

### Retribuição e outras prestações patrimoniais

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

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

2- Considera-se retribuição base aquela que, nos termos do contrato de trabalho, é paga ao trabalhador como contrapartida da prestação de trabalho, de acordo com o período normal de trabalho previsto na cláusula 28.<sup>a</sup>, cujo valor consta da tabela respetiva, que integra o anexo I ao presente AE.

3- A retribuição base dos trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial é calculada na proporção do número de horas de trabalho prestadas em cada semana, tomando-se como referência a retribuição base correspondente ao período normal de trabalho a que se refere o número anterior.

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

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

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

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

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1- O subsídio de férias é pago de uma vez só com a retribuição respeitante ao mês de junho ou, no ano de admissão, conjuntamente com a retribuição correspondente ao mês anterior ao do gozo de férias.

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

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

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- O subsídio de Natal é pago de uma vez só com a retribuição respeitante ao mês de novembro.

2- O subsídio de Natal é de valor igual a um mês de retribuição e é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil a que respeita, nas seguintes situações:

a) No ano de admissão e da cessação do contrato de trabalho;

b) Em caso de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Subsídio de risco por condições de penosidade/insalubridade

1- Aos trabalhadores que desempenhem atividades para que foram contratados em condições de penosidade ou de insalubridade, é atribuído um subsídio de risco diário de montante estabelecido no anexo I ao presente acordo.

2- Para efeitos de atribuição deste subsídio, consideram-se:

a) Condições de penosidade as que, por força da natureza das próprias funções ou de fatores ambientais, acarretem para o trabalhador, de forma permanente, uma sobrecarga física ou psíquica;

b) Condições de insalubridade as que, pelo objeto da atividade, pelos meios utilizados ou pelo ambiente, sejam suscetíveis de degradar ou de constituir um risco permanente para a saúde do trabalhador.

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

4- O subsídio referido no número 1 é devido aos trabalhadores enquanto prestem a atividade para que foram contratados nas condições referidas no número 2, e apenas nos dias em que se verifique uma prestação efetiva de trabalho, não inferior a 4 horas.

5- O subsídio não releva para efeitos da atribuição dos subsídios de férias e de Natal e não é considerado em caso de prestação de trabalho suplementar.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1- Por cada dia de trabalho é atribuído ao trabalhador um subsídio de refeição de montante estabelecido no anexo I ao presente acordo, pago juntamente com a retribuição mensal.

2- Para efeitos de atribuição do subsídio de refeição é considerado dia de trabalho aquele em que o trabalhador tenha prestado, pelo menos, 4 horas diárias de trabalho.

3- Aos trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial com períodos normais de trabalho diário inferiores a 4 horas, é atribuído um subsídio de refeição de valor proporcional ao dos trabalhadores em tempo completo, com referência ao período normal de trabalho semanal praticado.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1- É atribuído um abono mensal para falhas aos trabalhadores que manuseiam ou tenham à sua guarda, de forma regular e permanente, valores respeitantes a pagamentos ou recebimentos, e que por eles sejam diretamente responsáveis e enquanto no desempenho efetivo dessas funções.

2- Aos trabalhadores que, temporariamente, exerçam as funções referidas no número anterior, em regime de substituição ou não, é-lhes atribuído o abono na proporção dos dias em que efetivamente tenham exercido essas funções.

3- O abono para falhas é definido em função dos montantes movimentados, nos termos estabelecidos no anexo I ao presente acordo.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Despesas com transporte e ajudas de custo

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

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

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

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

5- Os montantes de ajudas de custo e deslocações são definidos nos termos estabelecidos no anexo I ao presente acordo.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### **Creche e jardim-de-infância**

1- A SCML disponibilizará um número mínimo de vagas nos seus estabelecimentos de infância destinados aos filhos dos seus trabalhadores, a fixar anualmente.

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

3- As condições da utilização dos estabelecimentos da SCML, bem como de eventual atribuição de comparticipação referida no número anterior, são objeto de regulamento interno.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### **Retribuição por prestação temporária como formador**

Aos trabalhadores que, a título temporário, sejam chamados a ministrar ações de formação, é atribuído um subsídio nunca inferior à sua retribuição hora, acrescida de 25 %.

### CAPÍTULO XI

#### **Cessação do contrato de trabalho**

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### **Regime**

O regime de cessação do contrato de trabalho, nas suas várias modalidades, é o que se encontra previsto na lei.

### CAPÍTULO XII

#### **Disciplina laboral**

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### **Poder e competência disciplinar**

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

2- O poder disciplinar é exercido diretamente pela mesa, sem prejuízo de eventual delegação nos membros daquele órgão de administração da SCML.

3- Verificada a prática de uma eventual infração disciplinar, deverá a mesma ser comunicada à mesa, para efeitos de instauração do competente procedimento disciplinar.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### **Infração disciplinar**

1- Constitui infração disciplinar o facto praticado pelo trabalhador, intencionalmente ou com negligência, que implique a violação dos seus deveres profissionais.

2- Consideram-se infrações disciplinares graves, nomeadamente:

- a) Furto, fraude ou falsificação de documento ou registos;
- b) Violência física, provocação de conflitos, hostilização

ou assédio, moral ou sexual;

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

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

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

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

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

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### **Sanções disciplinares**

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

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

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

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

4- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão.

5- A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por

cada infração e, em cada ano civil, um total de 90 dias.

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

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Procedimento disciplinar

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

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

3- Nos casos em que se verifique algum comportamento suscetível de determinar o despedimento do trabalhador, a SCML comunica, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respetivas infrações, a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

4- Se o trabalhador for representante sindical, é ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respetiva.

5- A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos na cláusula 67.<sup>a</sup>

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

7- A instauração do procedimento prévio de inquérito interrompe os prazos a que se refere a cláusula 67.<sup>a</sup>, desde que, mostrando-se aquele procedimento necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

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

9- Concluídas as diligências probatórias, o processo é apresentado, por cópia integral, no caso previsto no número 4, à associação sindical respetiva, que pode, no prazo de 5 dias úteis, fazer juntar ao processo parecer fundamentado.

10- O procedimento disciplinar tem de ser concluído no prazo de 18 meses contados a partir da data em que foi instaurado, salvo em situações devidamente fundamentadas pelo instrutor.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Decisão

1- Recebido o parecer fundamentado ou decorrido o prazo, referidos no número 9 da cláusula anterior, a SCML dispõe

de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

2- Quando não exista comissão de trabalhadores e o trabalhador não seja representante sindical, o prazo referido no número anterior conta-se a partir da data da conclusão da última diligência de instrução.

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

4- A decisão fundamentada é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador, bem como, no caso do número 4 da cláusula anterior, à associação sindical respetiva.

5- Tratando-se de decisão de despedimento, são ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como o parecer que tenha sido junto nos termos do número 9 da cláusula anterior, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuírem a responsabilidade.

6- A decisão de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida ou, ainda, quando só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

## CAPÍTULO XIII

### Atividade sindical na SCML

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Organização e exercício da atividade sindical na SCML

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a organizar e desenvolver a atividade sindical no interior da SCML, nos termos da lei.

2- À SCML é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, desde que essa atividade seja exercida de modo a não prejudicar a normal laboração e funcionamento da SCML.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Direito de informação e consulta

1- Os delegados sindicais e as comissões sindicais e intersindicais gozam do direito de informação e consulta, nos termos da lei.

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

3- A SCML não é obrigada a prestar informações ou a proceder a consultas cuja natureza seja suscetível de prejudicar ou afetar o seu normal funcionamento.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Direito a instalações para atividade sindical na SCML

A SCML obriga-se a:

a) Colocar à disposição dos delegados sindicais, quando

solicitado, um local apropriado nas instalações da SCML para o exercício das suas funções;

b) Reservar um local apropriado para os delegados afixarem textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores e permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior dos estabelecimentos, mas sem prejuízo, em qualquer caso, do funcionamento normal da SCML.

Cláusula 74.<sup>a</sup>

#### **Direito de reunião na SCML**

1- Os trabalhadores têm direito de reunir-se durante o período normal de trabalho sempre que forem convocados pela comissão sindical ou intersindical, com a antecedência mínima de 48 horas, até ao período máximo de 15 horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, sem prejuízo do normal funcionamento dos estabelecimentos, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar, e dos serviços de natureza urgente e essencial.

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

3- Os promotores das reuniões previstas nos números 1 e 2 são obrigados a comunicar à SCML, por escrito, com a antecedência mínima de 48 horas, a data e a hora em que pretendem que elas se realizem, devendo afixar as respetivas convocatórias.

4- Após receber as comunicações previstas no número anterior, a SCML põe à disposição da entidade promotora um local na sede ou em qualquer dos seus estabelecimentos, apropriado à realização da reunião, tendo em conta a necessidade de garantir o normal funcionamento da instituição.

5- Os representantes dos sindicatos podem participar nas reuniões previstas nos números 1 e 2, desde que os promotores informem a SCML, por escrito, com a antecedência mínima de 6 horas.

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

Cláusula 75.<sup>a</sup>

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

O exercício da atividade sindical pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva não pode constituir entrave para o seu desenvolvimento e evolução profissional, nem fundamento de despedimento ou aplicação de sanções disciplinares, ou ser motivo para a mudança injustificada de serviço ou do respetivo horário de trabalho.

### **CAPÍTULO XIV**

#### **Disposições finais**

Cláusula 76.<sup>a</sup>

#### **Caráter globalmente mais favorável**

Os direitos e condições de trabalho estabelecidos no presente acordo de empresa são considerados globalmente mais favoráveis do que os anteriormente aplicáveis.

Cláusula 77.<sup>a</sup>

#### **Comissão paritária**

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

Cláusula 78.<sup>a</sup>

#### **Composição, funcionamento e deliberações da comissão paritária**

##### **1- Composição:**

a) A comissão paritária é constituída por oito membros efetivos, quatro a indicar pela SCML e quatro indicados pelas associações sindicais outorgantes;

b) As partes indicam por cada membro efetivo, um membro suplente, que substituirá o efetivo nas respetivas ausências ou impedimentos;

c) Os membros da comissão paritária podem fazer-se acompanhar de assessores, que podem assistir às reuniões, sem direito a voto;

d) Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação do acordo, os nomes dos respetivos representantes efetivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar, logo que indicados os nomes da maioria dos seus membros;

e) A identificação dos membros que constituem a comissão paritária é objeto de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, cabendo à parte sindical proceder ao depósito dos respetivos documentos;

f) A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente acordo, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomearam, a todo o tempo, mediante comunicação escrita à outra parte, tendo esta alteração que ser também publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

##### **2- Funcionamento:**

a) A comissão paritária funcionará em local a determinar pelas partes;

b) A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória com a antecedência mínima de 15 dias, com a indicação da ordem de trabalhos, local, dia e hora da reunião, competindo à parte que convocar a reunião assegurar o secretariado;

c) A entidade que assegura o secretariado deverá elaborar as atas das reuniões, bem como remeter aos organismos outorgantes cópias das deliberações tomadas.

##### **3- Deliberações:**

a) A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes;

b) Para deliberação, só poderão pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes, cabendo a cada elemento um voto;

c) As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, são aplicáveis automaticamente à SCML e aos trabalhadores;

d) As deliberações devem ser remetidas, pela entidade que assegurou o secretariado, ao ministério competente, passando a fazer parte integrante do presente acordo a partir da sua publicação.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### **Trabalhadores docentes do ensino superior politécnico**

Aos trabalhadores docentes da ESSA - Escola Superior de Saúde do Alcoitão são aplicáveis, com as necessárias adaptações, as normas constantes do presente AE, sendo-lhes assegurada uma carreira paralela à do ensino superior público, nos termos previstos nos estatutos da ESSA.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### **Situação particular de outros trabalhadores abrangidos**

O presente AE obriga também, sem prejuízo dos processos legais de adesão e na parte que não seja incompatível com o seu vínculo laboral de origem, os trabalhadores abrangidos pelo Decreto-Lei n.º 32/2001, de 8 de fevereiro.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### **Horário de trabalho dos docentes do ensino não superior**

1- O horário de trabalho dos trabalhadores que exerçam funções docentes em estabelecimentos de educação e ensino não superior da SCML é fixado de acordo com as necessidades de funcionamento de cada estabelecimento, em conjugação com o disposto no estatuto da carreira dos educadores de infância e dos professores dos ensinos básico e secundário, aplicável aos estabelecimentos de educação públicos, nomeadamente, em matéria de componentes letiva e não letiva.

2- O regime previsto no número anterior aplica-se exclusivamente a docentes com horário de trabalho rígido ou fixo.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### **Condições de penosidade/insalubridade**

A SCML, num prazo que não deverá exceder 180 dias após a entrada em vigor do presente AE, compromete-se a identificar os serviços, locais e postos de trabalho onde se verifiquem as condições previstas no número 2 da cláusula 58.<sup>a</sup>

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### **Profissões**

1- A SCML, num prazo que não deverá exceder 90 dias após a entrada em vigor do presente AE, compromete-se a elaborar um catálogo das profissões existentes na instituição.

2- Sem prejuízo dos conteúdos funcionais genéricos constantes do anexo II do presente AE, as funções ou tarefas inerentes a cada uma das profissões respeitarão o que se encontrar previsto em legislação e/ou regulamentação específica aplicável.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### **Documentos informativos**

Com o objetivo de clarificar e de facilitar a melhor execução das normas do presente acordo e da legislação aplicável, a SCML compromete-se, num período de até seis meses após a sua entrada em vigor e em articulação com as partes outorgantes, a elaborar e publicitar internamente documentos explicativos sobre as seguintes matérias:

- a) Parentalidade;
- b) Estatuto do trabalhador-estudante;
- c) Férias;
- d) Faltas;
- e) Regras orientadoras da elaboração de horários de trabalho dos docentes do ensino não superior.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### **Transição e enquadramento profissional**

1- Os trabalhadores da SCML sujeitos ao regime do presente AE transitam automaticamente para as tabelas de retribuição base constantes do anexo I, de acordo com os requisitos de habilitação académica previstos nas mesmas e com as funções e conteúdo profissional constantes nos respetivos contratos de trabalho.

2- Os trabalhadores integrados nas anteriores carreiras de técnicos e de docente do ensino não superior que detenham o grau de bacharel, possuam habilitação profissional adequada e exerçam funções na mesma área de enquadramento, vinculados por contrato de trabalho sem termo com a SCML, transitam para a carreira de técnico superior do presente acordo, com direito à progressão até ao nível dez da respetiva tabela salarial, inclusive.

3- O nível máximo de progressão previsto no número anterior deixa de ser aplicável no caso de obtenção de licenciatura na área de enquadramento profissional do trabalhador em causa.

4- Os trabalhadores integrados na anterior carreira de técnico profissional e operários altamente qualificados, transitam para a carreira técnico-profissional.

5- Os trabalhadores integrados nas anteriores carreiras de operários qualificados e semiqualificados e de auxiliares, transitam para a carreira de auxiliar.

6- Os trabalhadores integrados na carreira de chefias intermédias mantêm o direito à respetiva carreira e categoria profissional, as quais se extinguirão à medida que esses trabalhadores forem cessando a sua atividade.

7- Os trabalhadores ainda integrados nas anteriores carreiras para o pessoal do Departamento de Jogos e para o pessoal das carreiras de informática, a extinguir quando vagarem, mantêm o direito às mesmas, incluindo a retribuição, sem prejuízo da possibilidade de exercício do direito de opção pelas carreiras e tabelas constantes do anexo I ao presente AE.

Cláusula 86.<sup>a</sup>

**Integração salarial**

1- A integração dos trabalhadores nas tabelas de retribuição base constantes do anexo I ao presente AE, opera-se de acordo com as seguintes regras:

a) Integração no nível salarial a que corresponda a mesma retribuição base/ou não havendo correspondência, no nível imediatamente superior;

b) Para efeitos de progressão salarial futura, a antiguidade detida na posição salarial de origem releva no novo nível retributivo, com exceção do disposto na alínea seguinte;

c) Sempre que da integração resulte um impulso salarial igual ou superior a cinquenta euros, reinicia-se uma nova contagem de tempo para efeitos de progressão salarial futura.

2- A regra definida na alínea a) do número 1 da presente cláusula não se aplica aos trabalhadores a que se referem os números 2 e 7 da cláusula anterior, os quais transitam para as novas tabelas salariais mantendo a anterior retribuição até que reúnam as condições de progressão para o nível retributivo imediatamente superior.

3- A regra referida no número anterior não é igualmente aplicável aos trabalhadores das anteriores carreiras de operários qualificados e semiquilificados e de auxiliares posicionados no nível dois, os quais transitam para a nova tabela mantendo o mesmo nível.

4- A regra prevista na alínea c) do número 1 não se aplica aos trabalhadores que sejam integrados no nível um da tabela de técnico superior.

5- Da aplicação das regras previstas na presente cláusula não pode resultar qualquer diminuição da retribuição base do trabalhador.

Cláusula 87.<sup>a</sup>

**Contratação de novos trabalhadores licenciados**

Durante um período de dois anos, contados a partir da

data de entrada em vigor do presente AE, a contratação de novos trabalhadores licenciados opera-se pelo nível um da tabela de técnico superior, sem prejuízo do disposto no número 5 da cláusula 21.<sup>a</sup>

Cláusula 88.<sup>a</sup>

**Revogação**

1- A partir da entrada em vigor do presente acordo, é integralmente revogado:

a) Os acordos de empresa anteriormente aplicáveis na SCML, publicados nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2009, e n.º 6, de 15 de fevereiro de 2013, incluindo a revisão parcial deste último, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2014;

b) Todos os regulamentos e/ou normas internas da SCML que disponham sobre as matérias reguladas no presente AE.

2- Mantêm-se em vigor, na parte que não colida com o disposto no presente acordo e até à sua revisão ou substituição, os seguintes regulamentos:

a) O Regulamento do Sistema de Gestão e Avaliação do Desempenho na Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, aprovado pela deliberação 763.<sup>a</sup> da sessão ordinária da mesa, de 25 de junho de 2009;

b) O Regulamento «Deslocações em Serviço e Abonos», aprovado pela deliberação 365.<sup>a</sup> da sessão ordinária da mesa, de 31 de março de 2011.

Cláusula 89.<sup>a</sup>

**Produção de efeitos**

O presente acordo produz efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

ANEXO I

**Tabelas de retribuição base**

**Técnico Superior**

(alínea a) do número 1 da cláusula 21.<sup>a</sup>)

Nível	Retribuição base	Regras da tabela
1	1.210,00	Ingresso: Licenciatura (L) ou L+ Mestrado (M).
2	1.373,13	Ingresso: L ou L + M e experiência profissional na área de enquadramento não inferior a 6 anos.
3	1.518,63	Nota: Para este efeito, a licenciatura pré Bolonha (duração igual ou superior a 4 anos) é equiparada a L+ M.
4	1.579,09	
5	1.630,58	
6	1.750,73	
7	1.922,37	
8	2.025,35	
9	2.125,35	
10	2.265,65	
11	2.368,63	
12	2.505,94	
13	2.643,26	
14	2.718,99	
15	2.849,22	
16	3.091,82	

**Tabelas de retribuição base (cont.)**

**Técnico-Profissional**

(alínea b) do número 1 da cláusula 21.ª)

Nível	Retribuição base	Regras da tabela
1	621,34	Ingresso: 12º ano
2	683,13	Ingresso: 12º ano c/ curso profissional na área de enquadramento
3	734,62	Ingresso: 12º ano + Curso de Especialização Tecnológica (CET)
4	799,84	
5	837,60	
6	871,93	
7	899,39	
8	940,59	
9	995,51	
10	1.084,76	
11	1.139,69	
12	1.235,81	
13	1.304,46	
14	1.373,13	

**Auxiliar**

(alínea c) do número 1 da cláusula 21.ª)

Nível	Retribuição base	Regras da tabela
1	570,00	Ingresso: até ao 12º ano
2	583,58	Ingresso: até ao 12º ano acrescido de formação profissional adequada ou experiência na área de enquadramento >= 2 anos.
3	600,74	
4	621,34	
5	648,80	
6	665,96	
7	683,13	
8	700,29	
9	717,46	
10	748,35	
11	799,84	
12	837,60	
13	889,10	
14	944,02	

## Outras prestações retributivas

### Subsídio complementar de função

(número 4 da cláusula 21.ª)

Montante	Pagamento
Até 25% da RB	Pagamento em 12 mensalidades e apenas durante o período de duração do exercício da função específica.

### Subsídio de turno

(número 3 da cláusula 33.ª)

Montante	Pagamento
Regime de turnos 2 turnos completos: 15% da RB 3 turnos completos: 25% da RB	Pagamento mensal. Montante calculado a partir da RB do trabalhador. Releva, nos termos da lei, para efeitos de subsídios de férias e de Natal.

### Retribuição de Isenção de Horário de Trabalho (IHT)

(número 6 da cláusula 36.ª)

Montante	Pagamento
Nos termos da lei, com o limite de 25% da RB	Pagamento mensal. Montante calculado a partir da RB do trabalhador. Releva, nos termos da lei, para efeitos de subsídios de férias e de Natal.

### Subsídio de risco por condições de penosidade/insalubridade

(cláusula 58.ª)

Montante	Pagamento
4,49 € / dia	Pagamento mensal, nos termos do número 4 da cláusula 58.ª

### Subsídio de refeição

(cláusula 59.ª)

Montante	Pagamento
4,27 € / dia útil	Pagamento mensal, nos termos dos números 2 e 3 da cláusula 59.ª

### Abono para falhas

(cláusula 60.ª)

Montante movimentado	Abono	Pagamento
De 100 € a 2.500 €	7,48 €	Pagamento mensal, nos termos dos números 2 e 3 da cláusula 60.ª
De 2.501 € a 5.000 €	9,98 €	
Superior a 5.000 €	12,47 €	

**Outras prestações retributivas (cont.)****Despesas com transporte e ajudas de custo**

(cláusula 61.ª)

Transporte	Abono	Pagamento
Automóvel próprio	0,40 € / Km	Com a retribuição do mês seguinte, ou nos termos do número 2 da cláusula 61.ª

Ajudas de custo diárias			
Escalões	País	Estrangeiro	Pagamento
RB até 899,39 €	46,86 €	111,88 €	Com a retribuição do mês seguinte, ou nos termos do número 2 da cláusula 61.ª
RB entre 899,39 € e 1.373,13 €	51,05 €	131,54 €	
RB superior a 1.373,13 €	62,75 €	148,91 €	

## ANEXO II

**Áreas profissionais e/ou de atuação das carreiras****Áreas profissionais e/ou de atuação**

As áreas profissionais serão as que, em cada momento e de acordo com as necessidades efetivas da SCML, se mostrem imprescindíveis ao cumprimento dos objetivos de cada departamento ou serviço da instituição.

**Carreira de técnico superior**(Alínea *a*) do número 1 da cláusula 21.ª).**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 da SCML ou serviço em matérias ou assuntos da sua área de atuação, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.

**Áreas profissionais e/ou de atuação**

Artes, assessoria de imprensa, auditoria, biblioteca, arquivo e documentação, biologia, biologia molecular e genética, bioquímica, biotecnologia, ciências biomédicas, ciências da comunicação, ciências da educação, ciências da nutrição, ciências farmacêuticas, ciências sociais e humanas, comunicação institucional, comunicação social, conservação e restauro, contabilidade, desenvolvimento comunitá-

rio, design, design industrial, direito, economia, economia e empreendedorismo social, economia social, educação de infância, educação especial, educação especial e reabilitação, educação física, educação social, engenharia biomédica, engenharia civil, engenharia de gestão, projetos e obras, engenharia do ambiente, engenharia eletrotécnica, engenharia mecânica, engenharia para a sustentabilidade, engenharia sanitária, ergonomia, estatística aplicada, estudos europeus, finanças, fotografia, geografia, gerontologia, gestão em saúde, gestão empresarial, gestão hospitalar, gestão hoteleira, história, história de arte, informática, jogos sociais, jornalismo, marketing e publicidade, matemática financeira, microbiologia, motricidade humana, multimédia (engenharia), multimédia e audiovisuais, museologia, organização e gestão, organização e gestão pessoal/financeiros, pedagogia, política social, proteção civil, psicologia, reabilitação e inserção social, recursos humanos, relações internacionais, relações públicas, saúde, secretariado e assessoria de direção, segurança e saúde no trabalho, serviço social, sociologia, sociologia do trabalho, tecnologias de informação, telecomunicações, turismo, urbanismo e planeamento.

**Carreira de técnico-profissional**(Alínea *b*) do número 1 da cláusula 21.ª).**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.

**Áreas e/ou de atuação**

Ação educativa, administrativa, animação cultural, armazém, atividades de tempos livres, audiovisuais, biblioteca arquivo e documentação, contact center, jogos sociais, microfilmagem, monitor, profissões de operário altamente qualificado, secretariado, segurança e saúde no trabalho.

**Carreira de auxiliar**

(alínea c) do número 1 da cláusula 21.ª)

Conteúdo funcional genérico

Funções de natureza executiva, de carácter 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.

Áreas e/ou de atuação

Administrativa, alimentação, armazém, economato, educação, expediente, geriatria e apoio à comunidade, lavandaria, limpeza de instalações e equipamentos, prestação de cuidados, profissões de motorista, profissões de operário e de operário qualificado, reprografia, segurança de instalações, controlo de acessos e receção, tratamento de roupa.

O presente acordo de empresa foi homologado pela Deliberação n.º 43/2017, da sessão ordinária de 19 e 20 de janeiro da mesa da SCML.

O presente acordo de empresa é constituído por 53 (cinquenta e três) folhas, sendo todas rubricadas, à exceção das três últimas, por conterem as assinaturas.

Este acordo vai ser assinado pelas partes outorgantes, anexando-se para o efeito os respetivos títulos de representação nos termos legais exigidos para o presente ato.

Lisboa, 10 de fevereiro de 2017.

Pela Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML:

*Pedro Miguel de Santana Lopes*, provedor.

Pelo Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses - SFP:

*João Paulo Tavares Pequito Valente*, presidente da direção.

Pelo SINTTAV - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual:

*Manuel Francisco A. Coelho Gonçalves*, presidente da direção.

*António Marques Moura*, procurador.

Pelo SNP - Sindicato Nacional dos Psicólogos:

*António Joaquim Fonseca Silva Quitério*, procurador.

Pelo SPGL - Sindicato dos Professores da Grande Lisboa:

*António Joaquim Fonseca Silva Quitério*, membro da direção.

Pelo STFPSSRA - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte:

*Patrícia Alexandra Dias Rodrigues*, procuradora.

*Carlos Miguel Fernandes Mendes Santos*, procurador.

Pelo STFPSSRA - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas:

*Patrícia Alexandra Dias Rodrigues*, dirigente do sindicato.

*Carlos Miguel Fernandes Mendes Santos*, dirigente do sindicato.

Pelo STSS - Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica:

*Luís Alberto Pinho Dupont*, vice-presidente da direção nacional.

*Tiago José Guardado Pereira*, vogal da direção nacional.

Depositado em 3 de maio de 2017, a fl. 18, do livro n.º 12, com o n.º 63/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo de empresa entre a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML e o SDPGL - Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa e Vale do Tejo e outros - Revisão global**

Acordo de empresa entre:

Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, doravante designada por SCML, pessoa coletiva de direito privado e utilidade pública administrativa n.º 500 745 471, com sede no Largo Trindade Coelho, 1200-470 Lisboa, representada neste ato pelo provedor, Pedro Miguel de Santana Lopes, nos termos da alínea d) do número 1 do artigo 12.º dos estatutos da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML aprovados pelo Decreto-Lei n.º 235/2008 de 3 de dezembro;

e

SDPGL - Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa e Vale do Tejo, pessoa coletiva com o n.º 502 382 511, com sede em Escadinhas da Praia, n.º 3, 2.º andar direito, 1200-769 Lisboa, representado neste ato pelo Vice-presidente, António Joaquim Sota Martins;

e

SINAPE - Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação, pessoa coletiva com o n.º 501 430 849, com sede na Avenida Elias Garcia, n.º 76, 5.º andar A, 1000-050 Lisboa, representado neste ato pelo secretário-geral, Francisco José Gomes de Sousa Rosa Clemente Pinto;

e

SINDEP - Sindicato Nacional e Democrático dos Professores, pessoa coletiva com o n.º 501 316 523, com sede na Avenida Almirante Reis, n.º 75, piso 1 direito, 1150-012 Lisboa, representado neste ato pelo procurador, António Pedro Neves Fialho Tojo;

e

SINDITE - Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica, pessoa coletiva com o n.º 501 404 767, com sede na Rua Damião de Góis, n.º 93, sobreloja, sala 1,