

Resposta, integral e conjunta do SEP – Sindicato dos Enfermeiros Portugueses, CESP – Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e STSS – Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das áreas de diagnóstico e terapêutica, o SFP – Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses e o SIFAP – Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos, às propostas de clausulado de AE dirigidas, pelo Mais Sindicato, a cada um destes sindicatos.

1 - Todas as cláusulas propostas pelo Mais Sindicato não incluídas nesta resposta foram não aceites pelos sindicatos representativos dos trabalhadores.

2 - Todas as cláusulas incluídas, simultaneamente, nesta resposta e nas propostas do Mais Sindicato serão para ser consideradas como alternativa nas partes não coincidentes.

3 - Todas as cláusulas incluídas nesta resposta e não previstas nas propostas do Mais Sindicato, são propostas novas, baseadas nas regras em vigor ao longo dos tempos até 2020 e nas regras previstas no Código do Trabalho que parecem aos sindicatos devem incluir o clausulado geral do AE.

Resposta às propostas de ACORDO DE EMPRESA ENTRE O MAIS SINDICATO - SINDICATO DOS BANCÁRIOS DO SUL E ILHAS E O SEP - SINDICATO DOS ENFERMEIROS PORTUGUESES, CESP – SINDICATO DOS TRABALHADORES DO COMÉRCIO, ESCRITÓRIOS E SERVIÇOS DE PORTUGAL, STSS – SINDICATO NACIONAL DOS TÉCNICOS SUPERIORES DE SAÚDE DAS ÁREAS DE DIAGNÓSTICO E TERAPÊUTICA, O SFP – SINDICATO DOS FISIOTERAPEUTAS PORTUGUESES E O SIFAP – SINDICATO NACIONAL DOS PROFISSIONAIS DE FARMÁCIA E PARAMÉDICOS

Título I
Clausulado Geral

CAPÍTULO I
ÁREA, ÂMBITO E VIGÊNCIA

Cláusula 1ª
Área e âmbito

- 2*
8
Mais Sindicato
1. O presente AE aplica-se a todos os locais onde estejam implantados os Serviços do Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias – Mais Sindicato (“MAIS SINDICATO”)
 2. O presente AE obriga por um lado, o “MAIS SINDICATO” e por outro, os Sindicatos outorgantes e os trabalhadores ao serviço daquele e, por este representados e que nos termos do número seguinte a ele venham a aderir.
 3. Todos os trabalhadores admitidos antes da entrada em vigor deste AE entregarão ao “MAIS SINDICATO” documento devidamente assinado, donde conste a respectiva adesão ao presente Acordo.
 4. Para efeitos do disposto no Código do Trabalho, estima-se que sejam abrangidos por este AE (...) trabalhadores, os quais se integram nas categorias profissionais constantes dos **Anexo I, II e III.**

Cláusula 2ª

Vigência e Forma de Revisão

1. O presente AE entra em vigor no dia 1 do mês seguinte, ao da sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego, tem um período mínimo de vigência de três anos e renova-se sucessivamente por períodos de um ano.
2. As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de 12 meses, são revistas anualmente e reportam os seus efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.
3. Qualquer das partes quando o entender, poderá, decorridos dez meses após a data da entrega para depósito do referido AE, proceder à respectiva revisão.
4. A parte que recebe a proposta de revisão deve responder no prazo de 90 dias após a sua recepção, devendo a resposta ser fundamentada e exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.
5. As negociações devem ter início nos 15 dias úteis subsequentes à recepção da resposta, devendo as partes fixar, por protocolo escrito, o calendário e regras a que deve obedecer o processo negocial proposta, salvo se as partes acordarem prazo diferente.
6. O presente AE mantém-se em vigor até ser substituído por outro.
7. Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério competente.

CAPÍTULO II

Admissão e Carreira Profissional

Cláusula 3.ª

1. O enquadramento profissional dos trabalhadores do MAIS SINDICATO está regulamentado nos seguintes anexos:

Anexo I – Enfermeiros;

Anexo II – Técnicos de Diagnóstico, Terapêutica e Farmacêuticos;

Anexo III – Outros técnicos, administrativos e funções auxiliares.

2. Os referidos anexos regulam as funções e os níveis de enquadramento profissional.

3. A mudança de categoria dentro do mesmo grupo profissional implica sempre a integração salarial no nível remuneratório imediatamente superior.

Cláusula 4.^a

Condições Gerais de Admissão, Promoção e Progressão

As condições gerais de Admissão e Progressão dos Trabalhadores abrangidos pelo presente AE são as constantes no **Anexo I, II e III**, deste AE, de acordo com as funções desempenhadas.

Cláusula 5.^a

Período Experimental

1. Nos contratos sem termo, a admissão presume-se em regime de experiência, salvo quando, por escrito, se estipule o contrário.

2. Durante o período experimental, qualquer das partes pode rescindir o contrato, sem necessidade de pré-aviso ou invocação de motivo, sem prejuízo do período de sete dias previsto na lei para a entidade empregadora quando o período experimental tenha durado mais de 60 dias.

3. O período de experimental tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;

c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direcção.

4. Nos contratos a termo, o período experimental tem a duração de 30 dias, para os contratos de duração igual ou superior a 6 meses e 15 dias, nos contratos a termo certo de duração inferior a 6 meses assim como nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

Cláusula 6.^a

Estágio

Handwritten signatures and initials:
A large stylized signature at the top left.
Below it, another signature.
At the bottom left, the text "Pomier" and "2013" written vertically.

1. O acesso a categorias profissionais com funções técnicas, específicas, de coordenação, de chefia ou de enquadramento diferente daquela que está atribuída ao trabalhador poderá ficar dependente de um período de estágio que será determinado consoante o tipo de vaga, mas que, em caso algum, poderá exceder um ano.
2. O período de estágio conta para a antiguidade na categoria ou escalão, conforme os casos.
3. Durante o período de estágio, o trabalhador tem direito à remuneração que teria se estivesse já na categoria.
4. No caso de não se concretizar a integração na categoria, o trabalhador manterá todos os direitos da carreira de onde provém, passando a receber a retribuição que auferiria se na mesma se tivesse mantido.
5. Quando o estágio se realize fora da localidade em que se situa o local de trabalho do referido trabalhador poderá, por acordo entre o MAIS SINDICATO e o trabalhador, ser convencionado regime de despesas com deslocações diferente do previsto na Cláusula 50.^a.

Cláusula 7.^a

Preenchimento de Vagas

O preenchimento de vagas para os quadros do MAIS SINDICATO, das diversas carreiras deve ser precedido de concurso interno, ao qual sucederá, se necessário, o recrutamento externo.

Cláusula 8.^a

Avaliação de Desempenho Profissional

1. O Mais Sindicato deve instituir um sistema de Avaliação de Desempenho organizado e estruturado, cujas regras devem ser oportunamente divulgadas nos termos adequados a garantir a sua justa aplicação.
2. A Avaliação de Desempenho referida no número anterior deve estar em pleno funcionamento no prazo de três anos, contado do início de vigência da presente convenção
3. A Avaliação de Desempenho das funções consiste na avaliação contínua do trabalho desenvolvido pelos trabalhadores.
4. A Avaliação de Desempenho tem como objectivos:
 - a) A melhoria do desempenho do trabalhador, contribuindo, assim, para um mais eficaz funcionamento dos Serviços, através da avaliação das suas potencialidades e necessidades;
 - b) Contribuir para a valorização do trabalhador, tanto pessoal como profissional, de modo a possibilitar a sua promoção;
 - c) Detectar factores que influenciam o rendimento profissional;

- d) Detectar necessidades de formação.
5. O Sistema de Avaliação do Desempenho será negociado com os Sindicatos outorgantes e deve estar regulamentado pelo MAIS SINDICATO no prazo de 3 anos, após a publicação deste Acordo em Boletim de Trabalho e Emprego, tendo em consideração a especificidade das diversas carreiras.
6. O resultado da Avaliação de Desempenho dá direito a promoção por antiguidade, tal como disposto na Clausula seguinte.
7. Para além das promoções por antiguidade, podem efectuar-se outras, ao escalão e/ou à categoria imediatamente superiores, conforme previsto nos anexos I, II e III, deste AE.
8. Caso o Sistema de Avaliação de Desempenho não entre em vigor no prazo referido no número 3 da presente cláusula, os trabalhadores progridem na carreira por mero decurso do tempo, nos termos e nos anos considerados para cada grupo profissional, nos Anexos I, II e III.

Cláusula 9.ª

EFEITOS DA FALTA DE TÍTULO PROFISSIONAL

1. Encontrando-se o exercício da actividade do trabalhador legalmente condicionado à posse de título profissional, a sua falta determina a nulidade do contrato.
2. Sem prejuízo do disposto no número seguinte, quando o título profissional é retirado ao trabalhador, por decisão que já não admite recurso, o contrato caduca logo que as partes sejam notificadas da decisão.
3. Quando a decisão de retirar o título profissional ao trabalhador revestir natureza temporária este fica, durante esse período, impossibilitado de prestar serviço, aplicando-se-lhe o regime de faltas injustificadas, salvo se for pedida e concedida pela entidade empregadora licença sem vencimento.

Cláusula 10.ª

ENQUADRAMENTO EM NÍVEIS DE RETRIBUIÇÃO

1. As categorias profissionais previstas na presente convenção são enquadradas nos níveis de retribuição previstos no **Anexo I, II e III**.
2. A alteração de categoria implica a atribuição do escalão mínimo da nova categoria quando aquele ainda não tiver sido atingido.
3. Para as categorias profissionais que constituam cargos de gestão e de direcção correspondem Escalões/Níveis mínimos, que são precedidos de procedimento concursal, preferencialmente interno.

CAPÍTULO III

*Manoel
Oliveira*

DIREITOS, GARANTIAS E DEVERES

Cláusula 11.^a

PRINCÍPIOS GERAIS

1. O MAIS SINDICATO e o Trabalhador devem, no cumprimento das respectivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, proceder de boa-fé.
2. Na execução do contrato de trabalho devem as partes colaborar na obtenção da maior produtividade e qualidade, bem como na promoção humana, profissional e social do Trabalhador.

Cláusula 12.^a

Deveres da entidade empregadora

São deveres do Mais Sindicato:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o Trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- k) Fornecer gratuitamente aos trabalhadores e tratar, vestuários ou equipamento adequado para o exercício das suas funções de acordo com as Normas Internas do MAIS SINDICATO;

- l) Prestar ao Sindicato, em tempo útil, mas não podendo exceder 60 dias, todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhes sejam pedidos sobre trabalhadores ao seu serviço nele inscritos e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente Acordo.
- m) Passar ao Trabalhador, aquando da cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo, ou sempre que aquele o requeira, documento onde conste o tempo que esteve ao seu serviço, actividade, funções ou cargos exercidos e todas as referências solicitadas pelo interessado;

Cláusula 13.ª

DEVERES DOS TRABALHADORES

1. O Trabalhador deve, nomeadamente:
 - a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a entidade empregadora, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa, nomeadamente clientes, doentes e acompanhantes ou visitas;
 - b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
 - c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
 - d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;
 - e) Cumprir as ordens e instruções da entidade empregadora em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, à deontologia profissional e às boas práticas;
 - f) Guardar lealdade à entidade empregadora, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
 - g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade empregadora;
 - h) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
 - i) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos técnicos eleitos para esse fim;
 - j) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pela entidade empregadora;

- H. M.*
19/03/2012
- k) Promover o bem-estar dos utentes;
 - l) Respeitar a intimidade do utente, mantendo sigilo sobre as informações, elementos clínicos ou à sua vida privada de que tome conhecimento;
 - m) Manter confidencialidade sobre a identidade dos utentes, em especial fora do local de trabalho;

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

Cláusula 14.ª

Garantias dos Trabalhadores

1. É proibido ao MAIS SINDICATO:
 - a) Opor-se, por qualquer forma, a que o Trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício ou pelo cumprimento dos seus deveres sindicais;
 - b) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o Trabalhador para que actue no sentido de violar os direitos individuais ou colectivos consignados neste AE ou na Lei;
 - c) Despromover ou diminuir a retribuição do Trabalhador, salvo o disposto na Lei ou neste Acordo;
 - d) Despedir sem justa causa.
2. Sem prejuízo das atribuições da hierarquia respectiva é vedado ao MAIS SINDICATO interferir na autonomia técnica ou desrespeitar as regras deontológicas inerentes ao exercício da profissão, das diversas carreiras técnicas
3. O Trabalhador pode sempre, para salvaguardar da sua responsabilidade, requerer, por escrito, que as instruções sejam confirmadas, também por escrito.

Cláusula 15.ª

Processo Individual

1. A cada Trabalhador corresponderá um só Processo Individual, donde constarão, nomeadamente, os elementos relativos à admissão, carreira profissional, níveis de retribuição, funções desempenhadas, tarefas especiais realizadas, licenças e sanções disciplinares.
2. O processo do Trabalhador pode ser consultado pelo próprio ou, mediante autorização deste, pelas estruturas representativas dos trabalhadores, dentro dos limites impostos na Lei no que se refere à reserva da intimidade da vida privada e familiar.

Cláusula 16.ª

Handwritten signature and initials
M. J.
Bando LL

Seguro de Responsabilidade Profissional

1. O MAIS SINDICATO criará um seguro de responsabilidade civil adequado para cobertura de danos que, por mera culpa ou negligência, forem causados pelos trabalhadores no exercício das funções que lhes estão confiadas em virtude dos contratos de trabalho.
2. Os trabalhadores cumprirão as regras da respectiva apólice, de que lhes será fornecida cópia.
3. O referido seguro não representa, por parte do MAIS SINDICATO, a renúncia aos seus direitos legais.

CAPÍTULO IV PRESTAÇÃO DE TRABALHO

Cláusula 17.ª

Poder de direcção

Compete ao MAIS SINDICATO estabelecer os termos em que o trabalho deve ser prestado, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem.

Secção A

DURAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO

Cláusula 18.ª

TEMPO DE TRABALHO

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o exerce a actividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos previstos na lei e na presente convenção como compreendidos no tempo de trabalho.

Cláusula 19.ª

Regimes de Prestação e Duração do tempo de trabalho

1. São os seguintes os regimes de prestação de trabalho:
 - a) Regime de trabalho em tempo completo.
 - b) Regime de trabalho em tempo completo prolongado.
 - c) Regime de trabalho em tempo parcial.
2. Os períodos normais de trabalho diário e semanal do regime de trabalho em tempo completo são de sete e, de trinta e cinco horas, respectivamente.

21 H
11/02/2011
Barbas

3. Os períodos normais de trabalho diário e semanal do regime de trabalho de tempo completo prolongado são de oito e, de quarenta horas, respectivamente.
4. O regime previsto no número anterior será atribuível pelo MAIS SINDICATO a trabalhadores que exerçam a sua actividade em serviços em que o mesmo se justifique.
5. Os regimes de trabalho não podem ser unilateralmente alterados pelo MAIS SINDICATO, salvo o disposto no número 4 desta Clausula, desde que para tal haja um aviso prévio de pelo menos 5 semanas.
6. Sem prejuízo do disposto na alínea b) da Clausula 23.^a, o período de trabalho diário apenas poderá ultrapassar os limites fixados nos nº 2 e 3 quando se torne necessário assegurar as escalas nos respectivos ciclos de horário.
7. O trabalho realizado nos termos do número anterior integra-se no horário semanal, não conferindo direito a acréscimo remuneratório, salvo o previsto nas cláusulas 43.^a e 44.^a, nem a compensações de qualquer outra natureza e não prejudica o recurso à prestação de trabalho suplementar.

Cláusula 20.^a

Organização do tempo de trabalho

1. Compete ao MAIS SINDICATO estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais e do estabelecido neste Acordo.
2. Podem ser estabelecidos os seguintes tipos de horário:
 - a) Horário Regular – aquele que é constituído por 5 (cinco) dias consecutivos de trabalho, com direito ao descanso semanal e ao descanso complementar previsto neste Acordo;
 - b) Horário por turnos – aquele em que, por necessidade do regular e normal funcionamento de serviço há lugar à prestação de trabalho em pelo menos dois períodos diários e sucessivos e em que os trabalhadores mudam, periódica e regularmente, de um horário de trabalho para o subsequente, segundo uma escala pré-estabelecida.
3. Não podem ser unilateralmente alterados os horários individualmente acordados, salvo o disposto na Clausula 19.^a, n.º 5.
4. A mudança do tipo de horário deverá ser precedida de consulta aos trabalhadores envolvidos assim como à sua Comissão Sindical.
5. Após cumprido o estabelecido no ponto nº 4, a mudança do tipo de horário será precedida de um aviso prévio de pelo menos 5 (cinco) semanas.

6. O estabelecimento de horários regulares só é admissível no período compreendido entre as 07h00 e as 20h00.

H
u
m
mae's
barbute

Cláusula 21.ª

Elaboração de horário de trabalho

1. Na elaboração do horário de trabalho, o Mais Sindicato deve:
 - a) Ter em consideração prioritariamente as exigências de protecção da segurança e saúde do trabalhador;
 - b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da actividade profissional com a vida familiar;
 - c) Facilitar ao trabalhador a frequência de curso escolar, bem como de formação técnica ou profissional.
3. Os progenitores com filhos menores, ou com deficiência ou doença crónica, através de requerimento para o efeito, devem ser dispensados da prestação do trabalho nocturno ou por turnos.
3. A Comissão de Trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais devem ser consultados previamente sobre a definição e a organização dos horários de trabalho.

Cláusula 22.ª


Direito à conciliação do trabalho com a vida familiar e pessoal

1. O Mais Sindicato organizará horários compatíveis para trabalhadores com filhos menores com deficiência ou doença crónica, idosos ou outros familiares que careçam de apoio.
2. O Mais Sindicato, sempre que pratique um horário que não seja compatível com os horários dos transportes locais, deverá providenciar para que os trabalhadores e as trabalhadoras tenham transporte que garanta o seu regresso a casa em condições de segurança.
- 2.1. As trabalhadoras que amamentem ou os/as trabalhadores/as que aleitem terão sempre que ver assegurados o transporte por parte da empresa, de modo a que esse direito possa ser efectivamente garantido.

Cláusula 23.ª

Modalidades dos Horários Regulares

Os horários de trabalho regulares podem ter as seguintes modalidades:

- 
- a) Fixos – aqueles que, exigindo o cumprimento das durações diária e semanal de trabalho, se repartem por dois períodos diários, com horas de entrada e saída fixas, separadas por um intervalo de descanso não inferior a 1 hora nem superior a duas horas.
 - b) Flexíveis – aqueles em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de e descanso podem ser móveis, havendo, porém, períodos de permanência obrigatória.

Cláusula 24.ª

Organização e Duração dos Horários de Trabalho por Turnos

1. No regime de trabalho por turnos considera-se que o ciclo de horário se repete no tempo de acordo com uma escala.
2. As escalas de turnos serão estabelecidas por forma que, no respectivo ciclo de horário:
 - a) A jornada diária, em regra, não exceda em uma hora a duração normal de trabalho, podendo ir até ao limite de três horas;
 - b) O somatório dos períodos semanais de trabalho não exceda os limites fixados neste Acordo.
3. A organização dos turnos prevê um período de sobreposição entre um turno e o turno seguinte não inferior a trinta minutos, que é considerado como serviço efectivo para todos os efeitos, contando-se dentro dos limites diário e semanal da prestação de trabalho.
4. Os horários são organizados de forma a garantir sempre dois dias de descanso por semana, em regra, Sábado e o Domingo.
5. Nos serviços cujo funcionamento não permita o previsto no número anterior, os horários são organizados de forma a consagrar dois dias consecutivos de descanso em cada quatro semanas.
6. Sempre que seja possível, deverá ser proporcionado aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias.
7. Para efeito de organização de turnos, considera-se a segunda-feira como 1º dia da semana.
8. O período intercalar de descanso corresponde ao intervalo entre dois turnos consecutivos e não pode ser inferior a doze horas, salvo prévio e expresse acordo do trabalhador.
9. A prestação de trabalho suplementar no período intercalar de descanso confere ao trabalhador o direito a retomar o trabalho no turno subsequente apenas quando findo o período de descanso a que tem direito, sem prejuízo do tratamento devido ao trabalho suplementar para todos os efeitos.
10. Os horários não podem ser alterados com antecedência inferior a 15 dias, salvo com prévio e expresse acordo do trabalhador ou em situações de comprovada emergência.

11. São considerados, para efeitos de obrigatoriedade, na organização dos horários de trabalho por turnos, todos os feriados nacionais e municipais que recaiam em dias úteis.



Cláusula 25.^a

Isenção de Horário de Trabalho

1. Poderão ser isentos de horário de trabalho, os Trabalhadores com categorias de coordenação e chefia e todos aqueles cujas funções o justifiquem.
2. Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição adicional que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia, no caso de, em média, não excederem em uma hora o seu período normal de trabalho diário; de outra forma, a remuneração adicional não será inferior à correspondente a duas horas de trabalho suplementar por dia.
3. A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos dias feriados previstos neste Acordo.
4. O pagamento da retribuição adicional é devido até três meses depois da isenção terminada, salvo se o trabalhador tiver sido avisado com antecedência de três meses da não renovação do pedido de isenção.

Cláusula 26.^a

Jornada Contínua

1. Por acordo entre o MAIS SINDICATO e os Trabalhadores, os horários regulares podem ser cumpridos sob a forma de Jornada Contínua, a qual consiste na prestação ininterrupta do trabalho diário.
2. Os horários por turnos são, em regra, cumpridos sob a forma de Jornada Contínua, salvo quando haja lugar a acordo diferente entre o MAIS SINDICATO e o Trabalhador.
3. Na Jornada Contínua os Trabalhadores têm direito a um intervalo para refeições de 30 minutos, o qual, para todos os efeitos é considerado como tempo de trabalho.

Cláusula 27.^a

Regime de Prevenção

1. O MAIS SINDICATO pode, sempre que a natureza do serviço ou as circunstâncias o aconselhem, estabelecer o Regime de Prevenção
2. O Regime de Prevenção é aquele em que os trabalhadores, não estando presencialmente no serviço, ficam obrigados a permanecer em locais conhecidos que permitam estabelecer um

Cláusula 30.^a

Descanso Semanal e Complementar

1. Sem prejuízo do disposto no número seguinte, os dias de Descanso Semanal e Complementar são o Domingo e o Sábado.
2. Nos serviços ou funções que exijam laboração continua ou actividade em todos os dias da semana ou, ainda, num dos dias de descanso semanal ou complementar, os dias de descanso semanal e complementar são dois, devendo, em cada período de quatro semanas, pelo menos um dos dias de descanso coincidir com o Sábado ou Domingo.
3. O trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal ou complementar confere o direito a descanso compensatório respectivo, remunerado e a gozar nos termos da Lei e deste Acordo.

Cláusula 31.^a

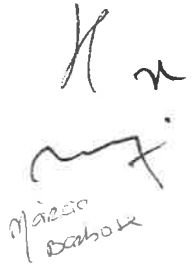
Trabalho Suplementar

1. Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.
2. Não se compreende na noção de trabalho suplementar:
 - a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;
 - b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, quando haja acordo entre o MAIS SINDICATO e os Trabalhadores;
3. A prestação de trabalho suplementar tem de ser previamente autorizada ou posteriormente sancionada pela hierarquia respectiva;
4. O limite máximo de trabalho suplementar em regime de tempo completo, decorre nos termos da Lei.
5. Para além daqueles limites, a realização de trabalho suplementar depende de prévio e expresso, acordo do Trabalhador.
6. Só em casos imprescindíveis e justificáveis poderá haver recurso a trabalho suplementar.

Cláusula 32.^a

Descanso compensatório

1. A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar confere direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado.

- 
2. A prestação de trabalho suplementar em dias de descanso semanal obrigatório, confere o direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos 3 (três) dias seguintes.
 3. Na falta de acordo, os dias de descanso compensatório serão fixados pelo MAIS SINDICATO.
 4. Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dias de descanso semanal obrigatório motivado pela falta imprevista do Trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno/horário seguinte, quando a sua duração não ultrapassar duas horas, o Trabalhador terá direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho prestado naquele dia, ficando o seu gozo sujeito ao regime do nº 6 desta cláusula.
 5. Mesmo que um Trabalhador tenha de cumprir, como seu dia de trabalho, um dia feriado, esse dia ser-lhe-á considerado para efeitos remuneratórios, como trabalho suplementar, conferindo direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25% das horas de trabalho realizado.
 6. O descanso compensatório referido nos nº 1, 4 e 5 desta cláusula é acumulável, vencendo-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos noventa dias seguintes ou, se houver acordo entre o Trabalhador e o MAIS SINDICATO, pago, por acréscimo à remuneração mensal, com um montante correspondente à retribuição de mais um dia de trabalho normal.

Secção II

Objecto


Clausula 33.^a

FUNÇÕES COMPREENDIDAS NO OBJECTO DO CONTRATO DE TRABALHO

1. O Trabalhador deve exercer funções correspondentes à actividade para que se encontra contratado, devendo o MAIS SINDICATO atribuir-lhe, no âmbito da referida actividade, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.
2. A actividade contratada, ainda que descrita por remissão para uma das categorias profissionais constantes do **Anexo I, II e III** a este contrato, compreende às funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o Trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

Cláusula 34.^a

MOBILIDADE FUNCIONAL

- 
1. O MAIS SINDICATO pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar o Trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na actividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.
 2. O trabalhador tem direito às condições de trabalho mais favoráveis que sejam inerentes às funções temporariamente exercidas, não adquirindo, contudo, quando retomar as funções compreendidas na actividade contratada, a categoria nem qualquer outro direito inerente ao estatuto correspondente às funções que exerceu temporariamente, excepto quando o tempo decorrido desse exercício ultrapasse os 180 dias.

Secção III

Local de Trabalho

Cláusula 35.ª

LOCAL HABITUAL DE TRABALHO

1. Considera-se local habitual de trabalho o lugar onde deve ser realizada a prestação, de acordo com o estipulado no contrato individual de trabalho ou o lugar que resultar da transferência do trabalhador
2. A existência de local de trabalho fixo não é prejudicada pela prestação de tarefas ocasionais fora dos estabelecimentos ou nas situações em que se estipule a situação de local de trabalho não fixo, reguladas nas cláusulas seguintes.
3. O local de trabalho pode ser, de forma originária ou superveniente, constituído por um ou mais estabelecimentos do MAIS SINDICATO situados no mesmo concelho ou em concelhos limítrofes, com um limite não superior a 40 km ou de 1 hora em transporte colectivo, contados do local habitual de trabalho.

Cláusula 36.ª

TRANSFERÊNCIA TEMPORÁRIA

1. O MAIS SINDICATO pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o Trabalhador para outro local de trabalho, pressupondo o seu regresso ao local de origem, se essa transferência não implicar prejuízo sério para o Trabalhador.
2. Cabe ao Trabalhador a alegação e prova do prejuízo sério referido no número anterior.
3. Sem prejuízo do disposto no número seguinte, entende-se que não há prejuízo sério sempre que, por acesso rodoviário, a distância entre o local habitual de trabalho e o novo local de trabalho seja inferior a 40 km e com limite de 1 hora.
4. Entende-se ainda que não há prejuízo sério quando a transferência temporária seja de período não superior a um mês e sejam postos à disposição do Trabalhador meios de transporte que não impliquem percurso superior a duas horas diárias ou seja assegurada a sua estadia e o regresso semanal à residência.

H n
my
Mais
Borboise

Cláusula 37.^a

TRANSFERÊNCIA DEFINITIVA

1. O MAIS SINDICATO pode transferir definitivamente o trabalhador para outro local de trabalho.
2. Sem prejuízo do disposto no número seguinte, quando a transferência cause prejuízo sério ao trabalhador este adquire o direito a resolver o contrato e a receber uma compensação nos termos legais.
3. Cabe ao trabalhador a alegação e prova do prejuízo sério referido nos números anteriores.
4. Sem prejuízo do disposto no número seguinte, entende-se que não há prejuízo sério sempre que por acesso rodoviário a distância entre o local habitual de trabalho, com um limite não superior a 40 km ou de uma hora, em transporte colectivo.
5. Entende-se também que não há prejuízo sério sempre que o local habitual de trabalho e o novo local de trabalho se situem dentro do mesmo concelho ou em concelho limítrofe, com um limite que não ultrapasse a distância de 40 km ou de uma hora, em transporte colectivo.

CAPÍTULO V

RETRIBUIÇÃO

Cláusula 38.^a

Noção de Retribuição

1. Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos deste Acordo, das normas que o regem ou dos usos, o Trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.
2. A retribuição compreende a remuneração-base e todas as outras prestações regulares e periódicas, feitas directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.
3. Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do MAIS SINDICATO ao Trabalhador.
4. Para os efeitos deste Acordo, considera-se ilíquido o valor de todas as prestações pecuniárias nele estabelecidas.

Cláusula 39.^a

Classificação da Retribuição

1. Para os efeitos deste Acordo entende-se por retribuição de base a prevista neste Acordo para cada escalão.
2. A retribuição mensal efectiva compreende:
 - a) A retribuição de base;
 - b) As remunerações reportadas na Cláusula anterior deste Acordo;

- c) Qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência por imperativo da Lei ou deste Acordo.
3. Não se consideram, para os efeitos do número anterior, as remunerações devidas a título de:
- Trabalho suplementar;
 - Subsídio de prevenção;
 - Ajudas de custo e outros abonos, nomeadamente os devidos por viagens, deslocações, transportes, instalação e outros equivalentes;
 - Subsídios infantil e de estudos;
 - Subsídios de refeição.

Cláusula 40.ª

Tempo e Forma de Pagamento

- As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.
- O MAIS SINDICATO poderá efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito bancário à ordem do respectivo trabalhador.
- No acto de pagamento da retribuição o MAIS SINDICATO deve entregar ao Trabalhador documento onde conste o seu nome completo, categoria e escalão de retribuição, número de inscrição na Segurança Social, período a que a retribuição respeita, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar ou nocturno, bem como os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 41.ª

Cálculo da Retribuição Horária e Diária

- A retribuição horária é calculada de acordo com a seguinte fórmula:

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

sendo RM o valor da retribuição mensal efectiva e n o período normal de trabalho semanal.

- A retribuição diária dos trabalhadores, nos regimes de trabalho de tempo completo e tempo completo prolongado, é igual a 1:30 da retribuição mensal efectiva.
- A retribuição diária dos trabalhadores em regime de tempo parcial é calculada, relativamente a cada dia em que preste serviço, em função do número de horas prestadas nesse dia.

H or
Almoço
1500,00

Cláusula 42.^a

Subsídio de Refeição

1. Aos trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efectivamente prestado, um subsídio de refeição €10.
2. Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de refeição de valor proporcional ao horário em regime de tempo completo
3. Quando o Trabalhador, por motivo de deslocação, receba ajudas de custo que incluam o pagamento de almoço, não receberá a verba prevista nos números anteriores.

Cláusula 43.^a

Remuneração de Trabalho Nocturno

1. A remuneração de trabalho nocturno, prestado em dias úteis, dentro do horário semanal normal é superior em 50% à remuneração a que dá direito ao trabalho equivalente prestado durante o dia.
2. A remuneração do trabalho normal nocturno prestado aos Sábados depois das 20 horas e Domingos é superior em 100% à remuneração correspondente a igual tempo de trabalho normal diurno prestado em dias úteis.

Cláusula 44.^a

Remuneração do Trabalho Normal aos Sábados e Domingos

A remuneração do trabalho normal diurno prestado aos Sábados depois das 13 horas e aos Domingos é superior em 50% à remuneração da que caberia por trabalho prestado em idênticas condições fora desses dias.

Cláusula 45.^a

Retribuição por trabalho normal prestado em dia feriado

Os trabalhadores cujo período normal de trabalho inclui a prestação de trabalho em dia feriado, terão direito, pelo tempo de trabalho prestado a um subsídio, calculado segundo a fórmula seguinte:

$$\text{Remuneração Horária} = [(\text{Retribuição base} \times 12) : (\text{N}^\circ \text{ de horas de trabalho semanal} \times 52)] \times 2$$

$$\text{Remuneração diária} = \text{Remuneração Horária} \times \text{N}^\circ \text{ de horas diárias.}$$

Cláusula 46.^a

H,
Bom dia

Remuneração de Trabalho Suplementar

1. O trabalho suplementar, prestado em dia normal de trabalho, será retribuído nos termos seguintes:

a) Diurno:

1ª hora

Retribuição/hora acrescida de 50% = 150%

2ª hora e subsequentes

Retribuição/hora acrescida de 75% = 175%

b) Nocturno

1ª hora

Retribuição/hora acrescida de 87,5% = 187,5%

2ª hora e subsequentes

Retribuição/hora acrescida de 118,75% = 218,75%

2. Sempre que o trabalho suplementar seja igual ou superior a quatro horas, por antecipação ou prolongamento do horário normal diário, o trabalhador tem direito a um subsídio de refeição que acresce ao referido na Cláusula 42.ª.
3. O trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal, complementar e em Feriados dá direito a uma retribuição calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal efectiva:

$$2 \times R_{hn} \times T$$

sendo R_{hn} = valor da retribuição da hora normal

e T = número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias.

4. Sempre que o trabalhador preste trabalho em dias de descanso semanal, descanso complementar e em Feriados, terá direito a um subsídio de refeição, sem prejuízo do estabelecido no n.º 2.

Cláusula 47.ª

Retribuição dos Trabalhadores em função dos Regimes de Prestação de Trabalho

1. Aos Trabalhadores em regime de tempo completo é devida a retribuição-base constante do **Anexo IV**.
2. Os Trabalhadores em regime de tempo completo prolongado serão remunerados com um acréscimo de 25% sobre o escalão em que estão colocados.
3. A retribuição-base dos Trabalhadores que prestam serviço em regime de tempo parcial é calculada proporcionalmente ao período normal de trabalho em regime de tempo completo.

R 2
Alcides Barbosa

Cláusula 48.^a

Retribuição e Subsídio de Férias

1. Os Trabalhadores têm direito a receber, uma retribuição igual à que receberiam se estivessem ao serviço.
2. Por cada dia de férias a que o Trabalhador tiver direito, ser-lhe-á liquidado 1/25 da retribuição mensal efectiva, a título de subsídio de férias.
3. Sem prejuízo do número seguinte, o valor do subsídio de férias será sempre o da maior retribuição mensal efectiva, que ocorrer no ano do gozo das férias.
4. A retribuição e o subsídio de férias serão pagos de uma só vez e antes do seu início.

Cláusula 49.^a

Subsídio de Natal

1. Os trabalhadores têm direito a um subsídio correspondente a um mês de valor igual à maior da retribuição mensal efectiva que ocorrer no ano a que respeitar, que se vence no dia 15 de Dezembro e que será pago, por antecipação, conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.
2. Em caso de suspensão de prestação de trabalho, por impedimento prolongado ou ao abrigo da Cláusula 64.^a, o Trabalhador terá direito no ano em que a suspensão tiver início, a um Subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano, salvo se já estiver ao serviço na data do vencimento do subsídio.
3. No ano de admissão, o Trabalhador terá direito a um Subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.
4. Cessando, por qualquer forma, o contrato de trabalho, nomeadamente por morte do trabalhador, antes da época do pagamento do Subsídio de Natal, aplica-se o disposto no n.º 2 desta Cláusula.

Cláusula 50.^a

Despesas em Deslocações

1. Os Trabalhadores que tenham de se deslocar em serviço para fora da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho têm direito a ser reembolsados das inerentes despesas.
2. As despesas de transporte serão compensadas nas condições seguintes:
 - a) Será pago pelo MAIS SINDICATO o preço da viagem;
 - b) Nas viagens por avião será utilizada a classe turística;

H
Brisas

- c) Nas viagens de comboio ou via marítima será utilizada a 1.ª classe;
 - d) Quando for utilizado automóvel do trabalhador, o MAIS SINDICATO pagar-lhe-á por Km 0,30 x preço da gasolina s/ chumbo 98 octanas, o qual englobará todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram a eventual responsabilidade civil do MAIS SINDICATO para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado;
 - e) Só poderão ser efectuadas deslocações em automóvel do Trabalhador mediante acordo entre este e o MAIS SINDICATO.
3. As despesas de alojamento serão reembolsadas contra apresentação do respectivo recibo comprovativo.
 4. As despesas de alimentação e as restantes despesas ordinárias serão cobertas por uma ajuda de custo diária do seguinte valor:
 - a) Em território português.....€ 51
 - b) No estrangeiro.....€ 183
 5. Nos dias de partida e de chegada, a ajuda de custo prevista no número anterior será reduzida a metade, se a partida se verificar depois das 13,00 horas ou a chegada ocorrer antes daquela hora.
 6. Nas deslocações que impliquem uma refeição, será sempre pago o almoço ou o jantar, desde que a chegada se verifique, respectivamente, depois das 13h00m ou das 20h00m, sendo, para o efeito, abonada uma ajuda de custo de € 16
 7. Para além do previsto nos anteriores números 4 a 6, o MAIS SINDICATO reembolsará o Trabalhador das despesas extraordinárias comprovadamente efectuadas, impostas pelo cabal desempenho da sua missão.
 8. Os Trabalhadores que tenham de se deslocar em serviço, dentro da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho serão reembolsados das despesas impostas pela deslocação.
 9. A pedido do Trabalhador, ser-lhe-ão adiantadas as importâncias relativas às despesas previstas nesta Cláusula.
 10. Os Trabalhadores em deslocação para fora da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho beneficiarão de um seguro de acidentes pessoais de € 154000
 11. Sempre que a deslocação referida no n.º 1 ocorra no Continente ou Inter-Ilhas das Regiões Autónomas dos Açores e Madeira e se prolongue por um período superior a uma semana, o Trabalhador, caso pretenda deslocar-se à sua residência, terá direito ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência, durante os fins-de-semana que nesse


Maria
Barbosa

período ocorrerem, não havendo nesse caso, lugar ao pagamento de ajudas de custo, sem prejuízo do disposto no n.º 5 desta Cláusula.

12. Tratando-se de deslocações de e para as Regiões Autónomas ou para o Estrangeiro e que se prolonguem por um período superior a 4 semanas, o Trabalhador terá direito por cada período, ao pagamento das despesas de deslocação de e para sua residência.
13. Os valores das ajudas de custo referidos nos números 4 e 6 serão revistos anualmente, em conjunto com a tabela salarial.

Cláusula 51.ª


Feriados

1. Consideram-se Feriados obrigatórios os dias seguintes:
 - 1 de Janeiro
 - Sexta-Feira Santa
 - Domingo de Páscoa
 - 25 de Abril
 - 1 de Maio
 - Corpo de Deus
 - 10 de Junho
 - 15 de Agosto
 - 5 de Outubro
 - 1 de Novembro
 - 1 de Dezembro
 - 8 de Dezembro
 - 25 de Dezembro
2. Além dos Feriados obrigatórios, serão observados a Terça-Feira de Carnaval, o 24 de Dezembro e os respectivos feriados municipais.

Cláusula 52.ª

Duração do Período de Férias

1. O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente, salvo o disposto no número seguinte.
2. No ano da admissão, o Trabalhador tem direito, após 6 (seis) meses completos de execução de contrato, a gozar dois dias úteis de férias, por cada mês de duração do contrato, até um máximo de 20 dias úteis.

- 
3. No caso de sobrevir o término do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 Junho do ano civil subsequente.
 4. Dos números 2 e 3, não pode resultar para o trabalhador, no mesmo ano civil, o direito ao gozo de um período de férias superior a 30 (trinta) dias úteis.
 5. O período de férias é de 25 dias úteis, não podendo o seu gozo efectivo ser substituído por compensação económica ou outra, sendo irrenunciável o direito a 20 dias de férias.
 6. Todos os períodos de descanso compensatório atribuídos por Lei ou por este AE poderão, por mútuo acordo, ser gozados em acumulação com o período de férias previsto nesta Cláusula.

Cláusula 53.^a

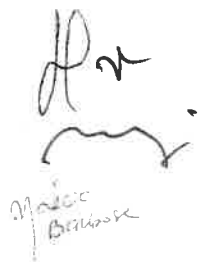
Férias dos Trabalhadores em Situação de Suspensão por Impedimento Prolongado

1. No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o Trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozadas e ao respectivo subsídio.
2. No ano da cessação do impedimento prolongado o Trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.
3. O período de férias, que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo desse ano civil será gozado no decurso do primeiro trimestre do ano imediato.

Cláusula 54.^a

Férias Seguidas ou Interpoladas

1. As férias deverão ser gozadas sem interrupção, podendo, porém o MAIS SINDICATO e o Trabalhador acordar que as férias sejam gozadas interpoladamente, desde que pelo menos metade seja gozada sem interrupção e sem prejuízo do número seguinte.
2. O gozo de férias nas situações em que o Trabalhador não tenha definido os dias de efectiva actividade no MAIS SINDICATO e se encontre em regime de tempo parcial, far-se-á de acordo com a regra da proporcionalidade tomando como referência um horário regular de 35 horas, a que corresponde 25 dias úteis de férias.


Mais Sindicato

Dias de Actividade por semana

Dias de férias coincidentes com actividades
no Mais Sindicato

| | |
|---|----|
| 1 | 5 |
| 2 | 10 |
| 3 | 15 |
| 4 | 20 |
| 5 | 25 |

Cláusula 55.^a

Marcação do Período de Férias

1. A nenhum Trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 2 de Maio e 31 de Outubro, salvo nos casos previstos neste Acordo.
2. As férias serão marcadas segundo um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos meses de Maio a Outubro por cada Trabalhador.
3. A marcação do período de férias deve ser feita por acordo entre os Trabalhadores e o MAIS SINDICATO.
4. Na falta de acordo, caberá ao MAIS SINDICATO a elaboração do mapa de férias.
5. Os Trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, que se encontrem ao serviço do MAIS SINDICATO, têm direito a gozar férias simultaneamente.

Cláusula 56.^a

Alteração da Marcação do Período de Férias

1. A elaboração dos períodos de férias já estabelecidos e a interrupção dos já iniciados são permitidas, com fundamento em justificadas razões do Trabalhador ou em necessidade imperiosa do MAIS SINDICATO.
2. Quando o Trabalhador for transferido de serviço ou de local de trabalho, após a marcação do seu período de férias, este só poderá ser alterado com o seu acordo.

Cláusula 57.^a

Definição de Faltas

1. Falta é a ausência do Trabalhador no local de trabalho a que está obrigado.


H. M.
H. M.
H. M.

- b) O exercício da faculdade prevista no número anterior depende de comunicação ao MAIS SINDICATO feita com, pelo menos, 5 dias de antecedência relativamente à data em que pretende iniciar o período de faltas.
- c) As faltas por casamento são equiparadas a serviço efectivo, mas implicam a perda do subsídio de refeição.

2 - Por falecimento de familiar;

- a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, pais e filhos adoptivos, padrasto e madrasta, enteados, sogros, genros e noras;
- b) Dois dias consecutivos por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos do Trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados, bem como outro parente ou afim na linha recta ou em 2º grau da linha colateral do Trabalhador;
- c) O disposto na primeira parte da alínea a) é também aplicável em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o Trabalhador.
- d) Se no dia do conhecimento dos eventos previstos nas alíneas a) e b) o Trabalhador estiver ao serviço, esse dia não conta para o cômputo do número de dias a que tiver direito a faltar.
- e) As faltas por nojo, poderão em caso de haver lugar a autópsia ou a transladação, ter inicio a definir caso a caso.
- f) A ausência ao serviço por motivo de falecimento de familiar ou equiparado deve ser justificada ao MAIS SINDICATO logo que possível.
- g) As faltas por falecimento de familiar ou equiparado são consideradas serviço efectivo, mas implicam a perda do subsídio de refeição.

3 - Faltas dadas como trabalhador-estudante

As faltas dadas pelo Trabalhador como trabalhador-estudante regem-se pela Cláusula 84.^a deste Acordo.

4 - Por doença;

- a) O Trabalhador pode faltar ao serviço por motivo de doença devidamente comprovada.
- b) De acordo com as normas em vigor no MAIS SINDICATO, as faltas dadas por doença, até ao limite de 2 dias seguidos, são justificadas mediante comprovação de doença, por declaração médica, a entregar no dia da apresentação.
- c) As faltas por doença descontam na antiguidade, para efeitos de promoção por antiguidade, quando ultrapassem 22 dias úteis seguidos ou interpolados em cada ano civil.
- d) As faltas por doença implicam sempre a perda do subsídio de refeição.

5 - Por acidente em serviço ou doença profissional;

R
2
maio
200

As faltas por acidente em serviço incluindo o ocorrido em deslocação em serviço e pelo período assumido pela seguradora, ou doença profissional reconhecida pela entidade competente, comprovadamente adquirida no MAIS SINDICATO, não implicam desconto na antiguidade.

6 - Para reabilitação profissional;

As faltas dadas para reabilitação profissional decorrente de acidente em serviço, no MAIS SINDICATO não implicam desconto na antiguidade enquanto estiverem cobertos pela baixa do seguro respectivo.

7 - Faltas para cumprimento de obrigações

- a) Consideram-se justificadas as faltas motivadas pelo cumprimento de obrigações legais ou por imposição de autoridade judicial, policial ou militar.
- b) As dadas pelos Trabalhadores que sejam candidatos à eleição para cargos sindicais nos limites previstos na Cláusula 68.ª sobre direitos sindicais e na Lei.

8 - Faltas para assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar

- a) O trabalhador tem direito a faltar até 30 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente de cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim em linha recta ou 2º grau da linha colateral, em regime de tratamento ambulatorio, quando comprovadamente o Trabalhador seja a pessoa mais adequada para o fazer.
- b) Aos 15 dias previstos no número anterior acresce 1 dia por cada filho, adoptado ou enteado além do primeiro.
- c) As faltas a que se refere o presente ponto implicam a perda do subsídio de refeição.
- d) As horas utilizadas para a assistência, são justificadas e convertidas através da respectiva soma em dias completos de faltas e produzem os efeitos das faltas para assistência a familiares.
- e) As faltas por assistência até ao limite de 3 dias seguidos, são justificadas mediante apresentação de declaração médica comprovativa da doença, do familiar ou familiares não determinando a perda de quaisquer direitos.
- f) As ausências desde que não inferiores a metade da jornada de trabalho, não implicam a perda do subsídio de refeição.

9 - Ausências não superiores a 4 horas

As ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificado pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor

10 - Faltas dadas pelos Trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva

Estas faltas regem-se pelo que está expresso na Cláusula 66.^a

11 – Faltas dadas pelos Trabalhadores candidatos a eleições para cargos públicos durante o período legal da respectiva campanha eleitoral são justificadas nos limites da Lei aplicável

12 - Por Parentalidade;

As faltas por Parentalidade regem-se pelas cláusulas 85.^a a 99.^a deste AE e o previsto na lei.

Cláusula 60.^a

Faltas justificadas autorizadas ou aprovadas pelos SAMS do MAIS SINDICATO

São consideradas faltas autorizadas ou aprovadas pelos SAMS do MAIS SINDICATO, nomeadamente:

- O dia 24 de Dezembro;
- e também as:

1 - Faltas para doação de sangue

- a) O Trabalhador que pretenda dar sangue benevolamente tem direito a faltar ao serviço pelo tempo necessário para o efeito, até 1 dia de trabalho, mediante prévia autorização.
- b) A autorização referida no número anterior só pode ser denegada com fundamento em motivos urgentes e inadiáveis decorrentes do funcionamento do serviço.
- c) As faltas por motivo de doação de sangue não implicam a perda de quaisquer direitos ou regalias.

2 - Faltas por socorrismo

- a) O Trabalhador que pertença a associações humanitárias, tem direito a faltar ao serviço durante os períodos necessários, dentro dos limites da Lei para acorrer a incêndios ou quaisquer outros acidentes ou eventos catástrofes em que a sua presença seja exigida pelos regulamentos aplicáveis em território nacional.
- b) As faltas previstas no número anterior são justificadas mediante apresentação de declaração da respectiva associação no prazo de dois dias úteis contados após o regresso ao serviço do Trabalhador.
- c) As faltas para socorrismo não implicam a perda de quaisquer direitos ou regalias.

3 – Ausências justificadas por conta do período de férias

- a) O Trabalhador pode ausentar-se 2 dias por mês por conta do período de férias no limite de 5 dias por ano.
- b) As ausências previstas no número anterior relevam, segundo opção do interessado, no período de férias do próprio ano.

- c) O Trabalhador que pretenda faltar ao abrigo da alínea a) deve participar essa intenção ao superior hierárquico competente, por escrito, com a antecedência máxima possível, podendo este recusar, fundamentadamente, a autorização, atento o interesse do serviço.

4 - Faltas por Situação de prisão

As faltas dadas por motivo de prisão preventiva, serão apenas classificadas, após transitado em julgado da sentença em que o trabalhador é arguido sendo justificadas ou injustificadas consoante o trabalhador seja absolvido ou condenado.

Cláusula 61.^a

Efeitos das Faltas Justificadas

1. As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou garantias do Trabalhador, salvo o disposto na Lei e no presente Acordo.
2. As faltas dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho determinam perda de retribuição no valor correspondente ao subsídio de doença que o Trabalhador venha a receber da Segurança Social ou Companhia em que esteja segurado.
3. A retribuição dos três primeiros dias de faltas justificadas por doença, serão pagos integralmente pelo MAIS SINDICATO.

Cláusula 62.^a

Efeitos das Faltas Injustificadas

As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do Trabalhador.

Cláusula 63.^a

Efeitos das Faltas no Direito a Férias

1. As faltas justificadas ou injustificadas, não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do Trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
2. Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o Trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o Trabalhador tiver direito e sem prejuízo do pagamento, por inteiro, do subsídio de férias.

Cláusula 64.^a

Licença sem Retribuição

4 v
Miguel
Barbosa

1. Ao Trabalhador pode ser concedida, a seu pedido, licença sem retribuição, por período determinado.
2. O Trabalhador tem direito a licença sem retribuição de duração superior a 60 dias para frequência de curso de formação ministrado sob responsabilidade de instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou para frequência de curso ministrado em estabelecimento de ensino, desde que se enquadre no plano de formação estabelecido previamente com o acordo do MAIS SINDICATO.
3. O trabalhador conserva o direito ao lugar e o período de licença conta-se para os efeitos de antiguidade, salvo acordo escrito em contrário.
4. Durante o mesmo período, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo do disposto no regime de segurança social.

Cláusula 65.ª


Greve e Serviços Mínimos Essenciais

1. A greve e os serviços mínimos essenciais são regulados nos termos da Lei e deste Acordo cumprindo-se o acordado com o governo e, em vigor, para os diferentes grupos profissionais.

Cláusula 66.ª

Direitos Sindicais

1. Para exercício da actividade sindical constituem direitos dos trabalhadores:
 - a) Desenvolver a actividade sindical no interior do MAIS SINDICATO, nomeadamente através de Delegados Sindicais, de Comissões ou Secções Sindicais, legitimados por comunicação do respectivo Sindicato;
 - b) Eleger em cada local de trabalho o número de Delegados Sindicais que julguem necessários;
 - c) Dispor, sendo membros dos Corpos Gerentes de Associações Sindicais ou dos Secretariados das Comissões ou Secções Sindicais de Delegados Sindicais, do tempo necessário para, dentro ou fora do local de trabalho e, ainda que noutra Instituição, exercerem as actividades inerentes aos respectivos cargos, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por Lei ou por este Acordo, designadamente da retribuição e do período de férias;

- 
- d) Dispor do tempo necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias, por período determinado e mediante solicitação devidamente fundamentada da Direcção Sindical, com a antecedência mínima de 10 dias ou de 48 horas em situações extraordinárias, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por Lei ou por este Acordo, designadamente da retribuição e do período de férias;
- e) Dispor, a título permanente em conjunto com outras organizações sindicais e no interior do MAIS SINDICATO, de instalações adequadas ao exercício das funções de Delegados Sindicais e das Comissões ou Secções Sindicais devendo ter neste último caso, uma sala própria, tendo sempre em conta a disponibilidade da área da unidade de trabalho;
- f) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas Instalações do MAIS SINDICATO, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adoptadas pela instituição;
- g) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na Lei ou neste Acordo.
- h) Afixar no interior da empresa e em local apropriado, reservado para o efeito pela Instituição, informações do seu interesse;
- i) Não serem transferidos para fora do seu local de trabalho, enquanto membros dos Corpos Gerentes de Associações Sindicais ou para fora da área da sua representação sindical enquanto Delegados Sindicais;
- j) Exigir do MAIS SINDICATO o cumprimento deste Acordo e das leis sobre matéria de trabalho e segurança que contemplem situações não previstas neste Acordo ou que se revelem mais favoráveis aos trabalhadores.
2. O MAIS SINDICATO, enviará ao Sindicato outorgante cópia do organograma dos serviços, bem como eventuais alterações, até 30 dias após a respectiva aprovação.

Cláusula 67.ª

Quotização Sindical

1. O MAIS SINDICATO descontará na retribuição dos trabalhadores sindicalizados o montante das quotas por estes devidas ao Sindicato outorgante e remetê-lo-ão ao mesmo Sindicato até ao dia 10 do mês imediatamente seguinte, acompanhado dos elementos referidos no nº 1 da Cláusula 68ª.
2. O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que na declaração individual enviada ao seu Sindicato e do MAIS SINDICATO assim o autorizem.

H. V.
Marcos Barbosa

3. A declaração referida no número anterior pode ser feita a todo o tempo e conterá o nome e a assinatura do trabalhador, o Sindicato em que está inscrito e o valor da quota estatutariamente estabelecida, mantendo-se em vigor até ser revogada.
4. A declaração de autorização e a da revogação só produzem efeitos a partir do mês imediatamente seguinte ao da sua entrega.

Cláusula 68.^a

Mapas ou Suportes Magnéticos com a Relação do Pessoal e Quotização Sindical

1. O MAIS SINDICATO deve enviar ao Sindicato outorgante os mapas de quotização sindical ou suporte magnético, de acordo com os impressos ou desenho do suporte, a solicitar à mesma Associação.
2. Os mapas ou suportes magnéticos devem estar devidamente preenchidos, incluindo os trabalhadores ao seu serviço que sejam sócios do Sindicato outorgante, de forma a permitir a conferência dos valores entregues, não podendo conter mais elementos do que os legalmente previstos para os mapas de pessoal enviados anualmente ao Sindicato e ao Ministério respectivo.
3. As anomalias eventualmente detectadas nos mapas ou suportes magnéticos, referidas no nº 1, devem ser rectificadas nos mapas ou suportes magnéticos correspondentes ao segundo mês em que forem verificadas.

Capítulo V

FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Cláusula 69.^a

Formação Contínua

1. A Formação Contínua decorre nos termos da Lei.
2. Ao Trabalhador será concedida dispensa da prestação de trabalho sem perda de retribuição, nas condições previstas nos números seguintes, para frequência de cursos e acções de formação profissional de reconhecido interesse para o MAIS SINDICATO.
3. A dispensa do trabalho, nos termos previstos nesta cláusula, não poderá ultrapassar, anualmente, o total de 10 dias úteis, a utilizar de uma só vez ou em períodos interpolados, desde que esteja em regime de tempo completo ou tempo completo prolongado.
4. A dispensa do trabalho prevista nesta cláusula será solicitada pelo Trabalhador, por escrito e fundamentadamente, com antecedência mínima de 30 dias e só será concedida desde que

Handwritten signature and name: *Marcelo Barbosa*


integrada num plano que assegure o funcionamento dos serviços e/ou unidade orgânica em que o trabalhador se encontra colocado.

5. Aos Trabalhadores em regime de tempo parcial será concedido um número de dias úteis correspondentes, com um mínimo de 3 dias úteis, calculados de acordo com a seguinte fórmula: $N.º \text{ dias} = (10 * n.º \text{ horas semanais}) / 40$.
6. Fora dos casos previstos no n.º 1 desta Cláusula e exclusivamente para fins de formação profissional, desde que o requeira com a antecedência de 30 dias e o funcionamento dos serviços e/ou da unidade orgânica em que se encontra colocado o permita, ao Trabalhador pode ser concedida autorização para:
 - a) O gozo seguido ou interpolado, de períodos até onze dias de férias já vencidas;
 - b) Utilizar, anualmente, seguida ou interpoladamente uma licença sem retribuição até seis dias úteis.
7. Após a conclusão da acção de formação, o trabalhador apresentará um relatório da mesma, bem como documento comprovativo da sua participação.
8. As despesas de inscrição, transporte, alojamento e alimentação poderão ser comparticipadas.

Cláusula 70.ª

Especializações

1. Aos Trabalhadores poderá ser concedida autorização para a frequência de especializações na sua área de formação que habilitem para a prestação de cuidados como Especialista, após emissão do título pela respectiva Ordem Profissional ou entidade reguladora da profissão.
2. A autorização será concedida mediante solicitação dos interessados, desde que o MAIS SINDICATO manifeste na sua atribuição interesse relevante. O MAIS SINDICATO pode negar o diferimento da pretensão, sempre que haja excesso de candidatos que ponha em causa o normal funcionamento dos serviços.
3. A autorização confere direito a ausência do serviço, sem perda de retribuição, pelo tempo necessário à frequência do curso, caso não seja possível a atribuição de um horário compatível com a frequência do mesmo.
4. O Trabalhador que beneficiar da autorização atrás referida assume o compromisso de exercer funções no MAIS SINDICATO por um período de tempo consecutivo de três anos, após conclusão do curso.
5. Após a recepção do pedido formulado pelo Trabalhador, para lhe ser concedida autorização para frequência dos cursos referidos no n.º 1 desta Cláusula, deverá o MAIS SINDICATO pronunciar-se num prazo não superior a 30 dias.

- 
6. O Trabalhador, em caso de rescisão do contrato por sua iniciativa, obriga-se a indemnizar o MAIS SINDICATO pelo montante por este despendido com os seus vencimentos, durante o período em que frequentou o curso.
 7. A indemnização prevista no número anterior poderá ser regularizada com eventuais créditos que o Trabalhador tenha em relação ao MAIS SINDICATO.

Capítulo VI
BENEFÍCIOS SOCIAIS
SEGURANÇA SOCIAL

Secção I

FUNDO DE PENSÕES

Cláusula 71.^a

Âmbito

1. O regime previsto nesta Cláusula aplica-se aos Trabalhadores bem como aos demais titulares das pensões e subsídios nela previstos abrangidos pelo Fundo de Pensões.

Cláusula 72.^a

Garantia do Fundo de Pensões

1. O MAI SINDICATO garante o Fundo de Pensões, tal como previsto nas Cláusulas seguintes 73.^a, 74.^a 75.^a e 76.^a.
2. Os Trabalhadores abrangidos pelo Fundo de Pensões com contratos de trabalho sem termo, que após o decurso do período experimental, os façam cessar por sua iniciativa, quando passarem à situação de reforma, por parte da Segurança Social têm garantia do complemento, calculado com base nas retribuições consideradas para esse efeito e na antiguidade que, em ambas as situações detinham à data da demissão.

Cláusula 73.^a

Doença

1. O MAIS SINDICATO garante a título de complemento de subsídio de doença, a diferença entre a retribuição mensal efectiva líquida a que o Trabalhador teria direito se não estivesse com baixa e os benefícios decorrentes de contribuições para a Segurança Social com fundamento na prestação de serviços do MAIS SINDICATO.

2. O MAIS SINDICATO pode não atribuir o benefício a que se refere a presente Cláusula, nos casos de elevado absentismo.

R.
17/02/2010
02/10/2010

Cláusula 74.^a

Reforma

Quando os Trabalhadores passarem à situação de reforma da Segurança Social, o MAIS SINDICATO garante-lhes:

- a) Um complemento de pensão de reforma, pago 12 vezes por ano, em função do tempo de serviço no MAIS SINDICATO, cujo montante mensal se calculará de acordo com a fórmula referida na alínea d);
- b) Um complemento de pensão de reforma, referente ao subsídio de Natal, de montante igual ao referido na alínea a), a satisfazer no mês de Novembro;
- c) Um complemento de pensão de reforma, referente ao 14^o mês, de montante igual ao referido na alínea a), a satisfazer no mês de Abril, sendo-lhe aplicável o princípio estabelecido no n.º 3 da Cláusula 50.^a;
- d) O montante mensal do complemento de pensão de reforma referida na alínea a), é calculada de acordo com a fórmula seguinte:

$$0,5\% \times N \times RME \times FHTS$$

sendo:

N: o número de anos completos de efectivo serviço, até um máximo de 30

RME: a remuneração mensal efectiva, devendo qualquer das prestações previstas na alínea b) do n.º 2 da Cláusula 41.^a, ter sido paga ininterruptamente nos 5 anos imediatamente anteriores à passagem à reforma;

FHTS: Factor Horas de Trabalho Semanal, que só deverá ter aplicabilidade nas situações de Trabalhadores que tenham trabalhado em regime de horário de trabalho a tempo parcial, casos em que o FHTS é igual à média de horas de trabalho semanal dos anos de actividade ao serviço do MAIS SINDICATO a dividir pelas horas de trabalho semanal de horário a tempo completo.

Cláusula 75.^a

Falecimento

1. Por morte do Trabalhador, o MAIS SINDICATO garante aos respectivos beneficiários os seguintes benefícios:

Handwritten signature and initials
Associação
Barbosa

- a) Um complemento de subsídio de morte, correspondente à diferença entre seis mensalidades da retribuição mensal efectiva líquida a que o falecido teria direito e o valor pago a esse título pela Segurança Social;
 - b) Um complemento de pensão de sobrevivência, pago 12 vezes por ano, igual a 60% do valor do complemento de pensão de reforma a que o falecido teria direito, ou do complemento de pensão de reforma já em pagamento;
 - c) Um complemento de pensão de sobrevivência, referente ao subsídio de Natal, de montante igual ao referido na alínea b), a satisfazer no mês de Novembro;
 - d) Um complemento de pensão de sobrevivência, referente ao 14.º mês, de montante igual ao referido na alínea b), a satisfazer no mês de Abril, sendo-lhe aplicável o princípio estabelecido no n.º 3 da Cláusula 50.ª.
2. A determinação dos benefícios dos complementos previstos no n.º 1, far-se-á segundo as regras estabelecidas pelos Organismos Oficiais que atribuem os respectivos subsídios e pensões.

Cláusula 76.ª

Actualização

As mensalidades referidas nas Cláusulas 74.ª e 75.ª serão actualizadas anualmente em percentagem igual à que se verificar para o aumento do índice 100 referido no **Anexo IV**.

Secção II

COMPLEMENTO DE REFORMA

Cláusula 77.ª

Âmbito

1. O MAIS SINDICATO garante aos trabalhadores, abrangidos pelo Complemento de Reforma, a diferença entre o valor dos benefícios dela constantes e os da mesma natureza atribuídos pela Segurança Social.
2. Para efeitos do número anterior, apenas serão considerados os benefícios decorrentes de contribuições para a Segurança Social com fundamento na prestação de serviço ao MAIS SINDICATO.

Cláusula 78.ª

Invalidez ou Reforma

H 2
[Handwritten signature]

1. Os valores a considerar pelo MAIS SINDICATO, aos Trabalhadores abrangidos pelo Complemento de Reforma, nos casos de invalidez ou quando os trabalhadores tenham atingido 65 anos de idade, com regime de trabalho em tempo completo, são as seguintes:
 - a) Às mensalidades que lhes competirem, de harmonia com a aplicação das percentagens do **Anexo V**, às retribuições fixadas nos **Anexo I, II e III**;
 - b) A um subsídio de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a), a satisfazer no mês de Novembro;
 - c) A um 14.º mês de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a), a satisfazer no mês de Abril, sendo-lhe aplicável o princípio estabelecido no n.º 3 da Cláusula 48.ª.
2. As percentagens referidas no **Anexo V** reportam-se à prestação de trabalho em tempo completo. No caso de trabalho em tempo completo prolongado ou tempo parcial, as percentagens são aplicadas sobre a retribuição de base que resultar da aplicação do disposto na Cláusula 79.ª.
3. Excepcionalmente e por acordo de ambas as partes poderá o trabalhador, atingida a idade referida no n.º 1 e tendo menos de 70 anos, continuar ao serviço, nos termos da Lei.
4. Todos os trabalhadores abrangidos por esta Cláusula têm direito à actualização das mensalidades recebidas, sempre que seja actualizado o **Anexo IV**.

Cláusula 79.ª

Cálculo do Tempo de Trabalho Semanal

Para todos os efeitos do regime previsto neste AE será considerado como tempo de trabalho semanal a média de horas de trabalho semanal dos anos de actividade ao serviço do MAIS SINDICATO.

Cláusula 80.ª

Assistência Médica

1. Os trabalhadores e respectivo agregado familiar têm direito a assistência prestada pelo MAIS SINDICATO nos termos do respectivo Regulamento.
2. As contribuições para o MAIS SINDICATO, previstas no respectivo Regulamento para efeitos de atribuição/manutenção de direito à assistência, terão como limite mínimo o valor correspondente à aplicação das percentagens fixadas a 50 % da remuneração do escalão 1.

Classificação
Barbosa



Cláusula 81.^a

IGUALDADE, NÃO DISCRIMINAÇÃO E ASSÉDIO

Princípios sobre a igualdade

1. Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento, no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho.
2. Para efeitos da aplicação do princípio da igualdade, nenhum trabalhador pode ser prejudicado, beneficiado ou preterido no emprego, no recrutamento, no acesso, na formação, na promoção, na progressão na carreira ou na retribuição.
3. Os sistemas de descrição de tarefas e de avaliação de funções ou de desempenho devem assentar em critérios objectivos comuns a homens e mulheres, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo.
4. Com o objectivo de corrigir situações de comprovada desigualdade de oportunidades e de tratamento, poderão ser adoptadas outras medidas de acção positiva, com carácter transitório, até serem erradicadas as situações que estiveram na sua origem.
5. A entidade patronal afixará na empresa, em local adequado e visível por todos os trabalhadores, a informação legal e a prevista na presente convenção, relativa aos direitos e deveres das partes em matéria de igualdade e não discriminação.
6. A entidade patronal deve comunicar, no prazo de cinco dias úteis, à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (CITE – Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens) o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou um trabalhador no gozo de licença parental.

Cláusula 82.^a

Igualdade retributiva

1. Os trabalhadores têm direito à igualdade de condições de trabalho, em particular, quanto à retribuição, devendo os elementos que a determinam não conter qualquer discriminação fundada no sexo.
2. Para efeitos da aplicação da presente Cláusula, entende-se por retribuição toda e qualquer prestação patrimonial a que o trabalhador tiver direito pela contrapartida da sua prestação de trabalho, com ou sem natureza retributiva, feita em dinheiro ou em espécie, designadamente, a remuneração base, diuturnidades, prémios de antiguidade, subsídios de férias e de Natal ou outros, prémios de produtividade, comissões de vendas, ajudas de custo, subsídios de transporte, abono para falhas, retribuições por trabalho nocturno, trabalho extraordinário/suplementar,

20/11
M. Aires
Barbosa

trabalho em dia de descanso semanal e complementar e trabalho em dia feriado, subsídios de turno, subsídios de alimentação, fornecimento de alojamento, habitação ou géneros.

3. A igualdade de retribuição implica que, para trabalho igual ou de valor igual:

a) Qualquer modalidade de retribuição variável seja estabelecida na base da mesma unidade de medida;

b) A retribuição calculada em função do tempo de trabalho seja a mesma.

4. A entidade patronal realizará, anualmente, diagnósticos quanto aos ganhos auferidos por mulheres e por homens, de modo a corrigir eventuais desigualdades salariais decorrentes de discriminação directa ou indirecta, devendo os mesmos ser fornecidos aos representantes dos trabalhadores e as associações sindicais respectivas, com vista à respectiva auscultação prévia sobre as medidas propostas.

5. As licenças, faltas e dispensas relativas à protecção da maternidade e da paternidade, bem como as faltas relativas à prestação de assistência à família, são consideradas como prestação efectiva de serviço, não podendo constituir fundamento para qualquer tipo de discriminação, seja ela salarial ou outra.

Cláusula 83.ª

Proibição do assédio

1. É proibida a prática de assédio.

2. Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

3. Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito referido no número anterior.

4. Nas situações de assédio, de natureza discriminatória ou não, o ónus da prova cabe à entidade patronal.

5. O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que actuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contra-ordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

2
H
Mais Sindicato

6. A empresa deve informar os trabalhadores sobre os aspectos relevantes para a protecção da sua dignidade e saúde, devendo comunicar e auscultar em tempo útil os representantes dos trabalhadores sobre as medidas preventivas antes de serem postas em prática.
7. Deve assegurar-se que o desenvolvimento económico promove a humanização do trabalho em condições de segurança, saúde e salvaguarda da dignidade dos trabalhadores.
8. A responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio ou de outros danos para a saúde física e psicológica derivados de situações de assédio é da entidade patronal.

Capítulo VII

Regimes Especiais

Cláusula 84.^a

Estatuto de Trabalhador-Estudante

1. Os Trabalhadores-Estudantes beneficiam dos direitos conferidos na Lei e neste Acordo.

Cláusula 85.^a

Regime Especial de Parentalidade

Aos trabalhadores do MAIS SINDICATO é aplicável o regime legal em vigor e neste acordo

Cláusula 86.^a

Maternidade e Paternidade

(Parentalidade)

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

Cláusula 87.^a

Protecção na parentalidade

1. A protecção na maternidade e na paternidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos, entre outros:
 - a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adoção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
- g) Dispensa para consulta pré-natal;
- h) Dispensa para avaliação para adoção;
- i) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- j) Faltas para assistência a filho;
- l) Faltas para assistência a neto;
- m) Licença para assistência a filho;
- n) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- o) Horário flexível ou trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- p) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
- q) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- r) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno ou por turnos.

2. Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, nas situações posteriores ao nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com excepção do direito de a mãe gozar a licença parental inicial e dos referentes a protecção durante a amamentação ou aleitação.

Cláusula 88.ª

Licença parental inicial

1. A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120, 150 ou 180 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, no respeitante aos 150 ou 180 dias, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere a cláusula seguinte.
2. O gozo da licença referida no número anterior pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 150 e os 180 dias.
3. A licença referida no n.º 1 é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o n.º 2 da cláusula seguinte.

H
u
Páteo
Barbosa

4. No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gêmeo além do primeiro.
5. Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos nºs 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.
6. A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação à empresa, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.
7. A entidade patronal complementarará o subsídio parental inicial atribuído pela Segurança Social, de forma a garantir à mãe e pai trabalhadores o recebimento de 100% do seu vencimento base mensal.

Cláusula 89.^a

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

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

Cláusula 90.^a

Licença parental exclusiva do pai

1. É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, a seguir ao nascimento do filho, dez dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.
2. Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.
3. No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gêmeo além do primeiro.

H 21
Margarida
Bastos

4. Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar a entidade patronal com a antecedência possível que, no caso previsto no n.º 2, não deve ser inferior a cinco dias.
5. A retribuição desta licença, na parte não subsidiada pela Segurança Social, será suportada pela entidade patronal.

Cláusula 91.ª

Dispensa para consulta pré-natal

1. A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários.
2. A trabalhadora deve, sempre que possível, comparecer a consulta pré-natal fora do horário de trabalho.
3. Sempre que a consulta pré-natal só seja possível durante o horário de trabalho, a entidade patronal pode exigir à trabalhadora a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.
4. Para efeito dos números anteriores, a preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.
5. O pai tem direito a dispensa do trabalho para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessário.

Cláusula 92.ª

Dispensa para amamentação ou aleitação

1. A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação.
2. No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam actividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer um ano.
3. A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração de uma hora cada e de acordo com o interesse da criança, salvo se outro regime mais favorável for acordado com a empresa.

2
10
Gozeio
Barbosa

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

Cláusula 93.^a

Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação

1. Para efeito de dispensa para amamentação previsto na Cláusula anterior, a trabalhadora comunica à empresa, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa, que amamenta o filho, devendo apenas apresentar atestado médico se a dispensa se prolongar para além do primeiro ano de vida da criança.

2. Para efeito de dispensa para amamentação ou aleitação, o progenitor:

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

Cláusula 94.^a

Falta para assistência a filho

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

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

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

4. A possibilidade de faltar prevista nos números anteriores, em situações excepcionais e fundamentadas, pode ser exercida simultaneamente pelo pai e pela mãe.

5. Para efeitos de justificação da falta, a empresa pode exigir ao trabalhador:

- a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;

Pre
Mário
Bento

- b) Declaração de que o outro progenitor tem actividade profissional e não falta pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar a assistência, exceptuando os casos de famílias monoparentais;
 - c) Em caso de hospitalização, declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.
6. Nas situações previstas nos números anteriores desta Cláusula, a entidade patronal complementarará o subsídio atribuído pela Segurança Social, de forma a garantir à mãe e pai trabalhadores o recebimento de 100% do seu vencimento base mensal.

Cláusula 95.^a

Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares

1. O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.
2. Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, nomeadamente o de estar enquadrado dentro do horário de funcionamento da empresa ou serviço, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
3. O horário flexível deve:
 - a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
 - b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
 - c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.
4. O horário deve ser solicitado à empresa, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:
 - a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
 - b) Declaração da qual conste que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.
5. No prazo de 20 dias contados a partir da recepção do pedido, a empresa comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

Handwritten signature and initials: "P 20" and "memor Barbara".

6. A empresa apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador, se o mesmo for indispensável.
7. No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação a empresa indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da recepção.
8. Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, a empresa envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego), com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.
9. A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica a empresa e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção da empresa se não for emitido naquele prazo.
10. Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, a empresa só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.
11. Considera-se que a empresa aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:
 - a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido;
 - b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 9 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;
 - c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 8.
12. Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.
13. O trabalhador que opte pelo trabalho em regime de horário flexível, nos termos da presente Cláusula, não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.

Cláusula 96.ª

Dispensa de prestação de trabalho suplementar

1. A trabalhadora grávida, lactante e o/a trabalhador/a com filho menor, ou com deficiência ou doença crónica, não estão obrigados a prestar trabalho suplementar.

H 21
Mário
Barbosa

Cláusula 97.^a

Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno

1. A trabalhadora tem direito a ser dispensada de prestar trabalho nocturno:
 - a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data previsível do mesmo;
 - b) Durante o restante período de gravidez;
 - c) Durante todo o tempo que durar a amamentação.
2. À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho nocturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.
3. A trabalhadora é dispensada do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.
4. A trabalhadora que pretenda ser dispensada de prestar trabalho nocturno deve informar a empresa e apresentar atestado médico, no caso da alínea b) ou c) do n.º 1, com a antecedência de 10 dias.
5. Em situação de urgência comprovada pelo médico, a informação referida no número anterior pode ser feita independentemente do prazo.
6. O trabalhador ou a trabalhadora com filho menor, ou com deficiência ou doença crónica, está dispensado/a de prestar trabalho nocturno.
7. Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a dispensa da prestação de trabalho nocturno deve ser determinada por médico do trabalho sempre que este, no âmbito da vigilância da saúde dos trabalhadores, identificar qualquer risco para a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

Cláusula 98.^a

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

1. A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde.
2. Sem prejuízo de outras obrigações previstas em legislação especial, em actividade susceptível de apresentar um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, a entidade patronal deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua

21
p. 100
100.ª

segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.

Cláusula 99.ª

Protecção em caso de despedimento

1. O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (CITE).
2. O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa.

Cláusula 100.ª

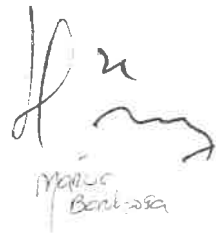
Subsídio Infantil

1. Será atribuído aos trabalhadores um subsídio mensal por cada filho, de valor igual a € 25,85, arredondado para a dezena de euros imediatamente superior, nas condições dos números seguintes.
2. O subsídio é devido desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer 3 meses de idade até Setembro do ano em que perfizer 6 anos de idade.
3. O subsídio referido no n.º 1 desta Cláusula será pago conjuntamente com o vencimento.
4. o presente subsídio não é considerado retribuição para todos e quaisquer efeitos previstos neste Acordo.
5. No caso de ambos os cônjuges serem trabalhadores do MAIS SINDICATO, o subsídio referido no n.º 1 desta Cláusula será pago àquele a quem for creditado o abono de família.
6. O subsídio a que se referem os números anteriores é também devido ao trabalhador na situação de doença, invalidez ou reforma, bem como, no caso de morte, aos filhos enquanto reúnam as condições para a sua atribuição.

Cláusula 101.ª

Subsídio de Estudo

1. São atribuídos aos trabalhadores os seguintes subsídios trimestrais por cada filho com direito ao abono de família que frequente o ensino oficial ou oficializado:
 - a) 1º ao 4º ano de escolaridade.....€ 28,73



Handwritten signature and stamp in the top right corner. The signature appears to be 'Manoel Barbosa'.

- b) 5 e 6º ano de escolaridade.....€ 40,61
 - c) 7º ao 9º ano de escolaridade.....€ 50,46
 - d) 10º ao 12º ano de escolaridade.....€ 61,29
 - e) Superior ao 12º ano de escolaridade ou ensino superior.....€ 70,22
2. Os subsídios referidos no número anterior vencem-se no final de cada trimestre dos respectivos anos lectivos, ou seja, 31 de Dezembro, 31 de Março, 30 de Junho e 30 de Setembro.
 3. Aos subsídios estabelecidos na presente Cláusula aplicam-se, com as devidas adaptações, as regras constantes da Cláusula anterior.
 4. O subsídio previsto nesta Cláusula não é acumulável, em caso algum, com o subsídio fixado na Cláusula anterior.

Cláusula 102.ª

Princípio da Proporcionalidade

Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito aos subsídios previstos neste AE, calculados proporcionalmente ao regime de trabalho em tempo completo.

Capítulo VII

SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Cláusula 103.ª

Princípios Gerais

1. O MAIS SINDICATO assegurará as condições mais adequadas em matéria de segurança e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos Trabalhadores e seus representantes, para cumprimento das normas legais aplicáveis.
2. A segurança e saúde no trabalho é objecto de regulamentação própria deste AE, que dele há-de fazer parte integrante.
3. Todos os Trabalhadores são submetidos a exames médicos, de acordo com as disposições legais, sendo obrigatória a sua comparência quando convocados.
4. Os Trabalhadores que não cumpram estes princípios poderão ser objecto de sanções previstas na Lei.
5. O trabalhador tem direito a prestar trabalho em condições de segurança e saúde.
6. A entidade patronal deve assegurar aos trabalhadores condições de segurança e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, aplicando as medidas necessárias tendo em conta princípios gerais de prevenção.

2
p
Mane
Bolsa

7. Na aplicação das medidas de prevenção, a entidade patronal deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação, informação e consulta dos trabalhadores e de serviços adequados, internos ou externos à empresa.
8. As empresas que desenvolvam simultaneamente actividades no mesmo local de trabalho devem cooperar na protecção da segurança e da saúde dos respectivos trabalhadores, tendo em conta a natureza das actividades de cada um.
9. São proibidos ou condicionados os trabalhos que sejam considerados, por regulamentação em legislação especial, susceptíveis de implicar riscos para o património genético do trabalhador ou dos seus descendentes.
10. A empresa deve informar os trabalhadores sobre os aspectos relevantes para a protecção da sua segurança e saúde e a de terceiros e deve consultar em tempo útil os representantes dos trabalhadores, ou os próprios trabalhadores, as medidas preventivas antes de serem postas em prática.
11. A empresa deve assegurar formação adequada, que habilite os trabalhadores a prevenir os riscos associados à respectiva actividade e os representantes dos trabalhadores a exercer de modo competente as respectivas funções.
12. Deve assegurar-se que o desenvolvimento económico promove a humanização do trabalho em condições de segurança e de saúde.

Cláusula 104.^a

Obrigações gerais da entidade patronal em matéria de segurança e saúde no trabalho

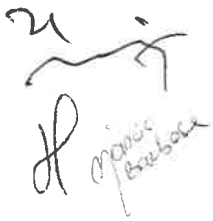
1. A entidade patronal deve assegurar ao trabalhador condições de segurança e de saúde em todos os aspectos do seu trabalho.
2. A entidade patronal deve zelar, de forma continuada e permanente, pelo exercício da actividade em condições de segurança e de saúde para o trabalhador, tendo em conta os seguintes princípios gerais de prevenção:
 - a) Evitar os riscos;
 - b) Planificar a prevenção como um sistema coerente que integre a evolução técnica, a organização do trabalho, as condições de trabalho, as relações sociais e a influência dos factores ambientais;
 - c) Identificação dos riscos previsíveis em todas as actividades da empresa, estabelecimento ou serviço, na concepção ou construção de instalações, de locais e processos de trabalho, assim como na selecção de equipamentos, substâncias e produtos, com vista à eliminação dos mesmos ou, quando esta seja inviável, à redução dos seus efeitos;

- H
u
m
o
r
a
l
i
s
t
a
s
- d) Integração da avaliação dos riscos para a segurança e a saúde do trabalhador no conjunto das actividades da empresa, estabelecimento ou serviço, devendo adoptar as medidas adequadas de protecção;
 - e) Combate aos riscos na origem, por forma a eliminar ou reduzir a exposição e aumentar os níveis de protecção;
 - f) Assegurar, nos locais de trabalho, que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos e aos factores de risco psicossociais não constituem risco para a segurança e saúde do trabalhador;
 - g) Adaptação do trabalho às necessidades do trabalhador, especialmente no que se refere à concepção dos postos de trabalho, à escolha de equipamentos de trabalho e aos métodos de trabalho e produção, com vista a, nomeadamente, atenuar o trabalho monótono e o trabalho repetitivo e reduzir os riscos psicossociais;
 - h) Adaptação ao estado de evolução da técnica, bem como a novas formas de organização do trabalho;
 - i) Substituição do que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso quando não é possível a sua eliminação;
 - j) Priorização das medidas de protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual.
3. Elaboração e divulgação de instruções compreensíveis e adequadas à actividade desenvolvida pelo trabalhador.

Cláusula 105.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1. O trabalhador e os seus familiares têm direito à reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional.
2. As doenças profissionais constam da lista organizada e publicada no Diário da República.
3. A lesão corporal, perturbação funcional ou a doença não incluídas na lista a que se refere o número anterior são indemnizáveis desde que se prove serem consequência, necessária e directa, da actividade exercida e não representem normal desgaste do organismo.
4. A empresa é obrigada a transferir a responsabilidade pela reparação prevista neste capítulo para entidades legalmente autorizadas a realizar este seguro.
5. A entidade patronal deve assegurar a trabalhador afectado de lesão provocada por acidente de trabalho ou doença profissional que reduza a sua capacidade de trabalho ou de ganho a ocupação em funções compatíveis.



Capítulo VIII
COMISSÃO PARITÁRIA

Cláusula 106.^a

1. Será constituída uma comissão formada por dois elementos de cada uma das entidades signatárias com competência para interpretar e integrar as suas cláusulas.
2. Os elementos, de cada uma das entidades signatárias, poderão ser assessorados por até dois elementos, que não terão direito a voto.
3. A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente, metade dos representantes de cada parte.
4. A deliberação tomada por unanimidade considera-se para todos os efeitos como integrando a convenção a que respeita, devendo ser depositada e publicada nos mesmos termos da convenção colectiva.

Capítulo IX

Cláusula 107.^a

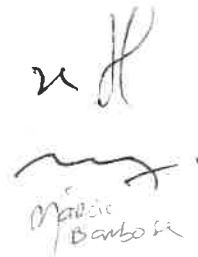
Disposições finais e transitórias
Normas mais favoráveis

- 1 — Da aplicação do presente Acordo de Empresa não poderá resultar qualquer prejuízo para os Trabalhadores, designadamente baixa de categoria, diminuição de retribuição, bem como diminuição de outras regalias de carácter regular e permanente que estejam a ser praticadas, e existentes à data da sua entrada em vigor.
- 2 — Consideram-se, expressamente, aplicáveis todas as disposições legais, normas reguladoras e os contratos individuais de trabalho que estabeleçam tratamento mais favorável para o Trabalhador que o presente contrato.

CLÁUSULA 108.^a

REGIME OMISSO

É aplicável o Código do Trabalho em tudo o que não esteja previsto no presente Acordo de Empresa.



Título II

ANEXOS

ANEXO I - ENFERMEIROS

I

ADMISSÃO

1. Só podem ser admitidos os enfermeiros possuidores de título profissional actualizado emitido pela Ordem dos Enfermeiros.
2. Na admissão, o Mais Sindicato considerará o tempo de serviço prestado em Instituições de Saúde legalmente reconhecidas.
3. O Mais Sindicato poderá solicitar aos candidatos à admissão, elementos suplementares de comprovação dos respectivos requisitos.

II

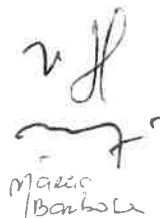
CATEGORIAS, CARGOS PROFISSIONAIS E DEFINIÇÃO DE FUNÇÕES

1. Os Enfermeiros ao serviço dos SAMS do Mais Sindicato terão as seguintes categorias profissionais:
 - a) Enfermeiro
 - b) Enfermeiro Coordenador ou Chefe de Equipa
 - c) Enfermeiro Especialista.
 - d) Enfermeiro Subchefe
 - e) Enfermeiro Chefe
 - f) Enfermeiro Assessor
 - g) Enfermeiro Director

2. A cada categoria correspondem as seguintes funções:
 - a) Enfermeiro – compete ao Enfermeiro avaliar as necessidades em matéria de cuidados de enfermagem dos indivíduos, famílias e comunidades, quer em instalações do Mais Sindicato quer no domicílio do utente; programar, executar e avaliar cuidados de enfermagem correspondentes a essas necessidades; registar os cuidados de enfermagem prestados ou a

H r
Mônica Barbosa

- prestar; elaborar o plano de cuidados e estabelecer prioridades; realizar e participar em estudos que visem a melhoria dos cuidados de enfermagem.
- b) Enfermeiro Coordenador ou Chefe de Equipa – para além das funções atribuídas ao Enfermeiro, coordena a equipa do serviço ou unidade e substitui a chefia na ausência ou impedimento desta;
 - c) Enfermeiro Especialista – para além das funções atribuídas ao Enfermeiro, compete-lhe programar, executar e avaliar cuidados de enfermagem de maior complexidade e profundidade, de acordo com formação específica em especialidade legalmente instituída; realizar e participar em trabalhos de investigação no âmbito da especialidade que exerce; dar apoio técnico em matéria da sua especialidade à equipa de saúde;
 - d) Enfermeiro Sub-Chefe – compete-lhe orientar e coordenar a equipa de prestação de cuidados; programar, orientar e avaliar a integração de novos profissionais na unidade de prestação de cuidados; coadjuvar o Enfermeiro-Chefe nas suas funções e substituí-lo nas suas ausências e impedimentos;
 - e) Enfermeiro-Chefe – compete-lhe gerir uma unidade de prestação de cuidados de Enfermagem de acordo com as suas dimensões e características; orientar, supervisionar e avaliar os enfermeiros da unidade e o restante pessoal que dele depende hierarquicamente; promover e colaborar na definição ou actualização de normas e critérios para a prestação de cuidados; elaborar os horários e plano de férias dos enfermeiros e doutro pessoal dele dependente; realizar ou colaborar em trabalhos de investigação; avaliar as necessidades de formação em serviço e planear a sua concretização; responsabilizar-se pela concretização, na unidade de cuidados, das políticas ou directivas formativas emanadas pelos órgãos competentes.
 - f) Enfermeiro Assessor – presta assessoria ao Enfermeiro Director, no conjunto de unidades à sua responsabilidade;
 - g) Enfermeiro Director – compete-lhe em colaboração com os órgãos de gestão e na dependência directa destes, definir os padrões de cuidados de enfermagem; dirigir, orientar e avaliar directamente a aplicação dos princípios estabelecidos e propor as medidas necessárias à melhoria do nível de cuidados; dar apoio técnico em matéria da sua competência às áreas funcionais de enfermagem; emitir pareceres técnicos e prestar esclarecimentos em matéria de enfermagem.



Maria
Barboza

III

FUNÇÕES DE COORDENAÇÃO, CHEFIA E DIRECÇÃO

1. As funções de Coordenação, Chefia e Direcção são as das categorias previstas nas alíneas b); d), e), f) e g) do n.º II deste **Anexo**.
2. Os Enfermeiros que exerçam funções de Coordenação, Chefia e Direcção, devem desempenhá-las em regime de tempo completo ou de tempo completo prolongado.
3. Exceptuam-se da aplicação do número anterior as situações em que, comprovadamente, se justifica outro regime de trabalho.
4. Os cargos de Enfermeiro Coordenador ou Chefe de Equipa, de Enfermeiro Assessor e de Enfermeiro Director são exercidos em regime de Comissão de Serviço, nos seguintes termos:
 - a) A todo o tempo pode qualquer das partes fazer cessar a prestação de trabalho e regime de Comissão de Serviço;
 - b) A cessação da Comissão de Serviço está sujeita a um aviso prévio de 30 ou 60 dias, consoante a prestação de trabalho em regime de comissão de serviço tenha tido uma duração de até dois anos ou mais de dois anos.
5. Cessando a Comissão de Serviço, o Enfermeiro tem direito a uma das seguintes opções:
 - a) Ao regresso às funções correspondentes à categoria que antes detinha ou às funções que vinha exercendo, quando estas confirmam direito a categoria ou nível remuneratório previsto neste AE ou ainda à que entretanto tenha sido promovido ou, no caso de ter sido contratado para efeito, à colocação na categoria constante do Acordo, salvo se neste as partes tiverem convencionado a extensão do contrato com a cessação da Comissão de Serviço;
 - b) À rescisão do contrato nos 30 dias seguintes à decisão do Mais Sindicato que ponha termo à Comissão de Serviço;
 - c) A uma indemnização correspondente a um mês da remuneração-base auferida no desempenho da Comissão de Serviço, por cada ano ou fracção da antiguidade no Mais Sindicato, no caso previsto na alínea anterior e na parte final da alínea a), salvo se a cessação ocorrer ao abrigo de processo disciplinar do qual resulte cessação do contrato de trabalho.
6. No caso previsto na alínea a) do número anterior, o Enfermeiro tem direito à duração do tempo de trabalho que vinha exercendo aquando da nomeação para o cargo.
7. O disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação de regimes mais favoráveis constantes de contrato individual de trabalho.

flor
Márcio Barbosa

IV

CONDIÇÕES PARA INGRESSO NAS CATEGORIAS E CARGOS PROFISSIONAIS

1. O acesso às categorias profissionais previstas no número anterior depende do seguinte:
 - a) Enfermeiro - Possuir Cédula profissional actualizada passada pela Ordem dos Enfermeiros que o habilite para Cuidados Gerais.
 - b) Enfermeiro Especialista - Possuir cédula profissional actualizada, passada pela Ordem dos Enfermeiros, que o habilite para Cuidados Especializados nas áreas previamente definidas como necessárias pelo Mais Sindicato, em conformidade com as dotações regulamentadas pela Ordem dos Enfermeiros;
2. Enfermeiro Coordenador ou Chefe de Equipa – Nomeação pelo Enfermeiro Director sob proposta do Enfermeiro-Chefe do Serviço ou do Enfermeiro Assessor da Unidade, de entre os enfermeiros do Serviço ou Unidade, habilitados com experiência profissional mínima de 10 anos e competências comprovadas nos domínios da prática profissional e de coordenação de equipa;
3. Enfermeiro Sub-Chefe, Enfermeiro-Chefe, Enfermeiro Assessor e Enfermeiro Director – Nomeação pelo Mais Sindicato para uma dessas categorias, devendo preferencialmente, os titulares serem detentores de formação especializada e da área da gestão;
4. A nomeação pelo Mais Sindicato para qualquer das categorias profissionais referidas no número anterior, será precedida de concurso interno ou externo, cujo júri deverá ser composto pelo Enfermeiro Director que presidirá e por dois enfermeiros com funções de Coordenação e Chefia, por ele designados.

V

PREENCHIMENTO DE VAGAS

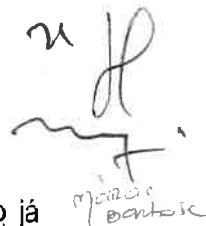
O preenchimento de vagas para os quadros da Carreira de Enfermagem deve ser precedido de concurso interno, ao qual sucederá, se necessário, o recrutamento externo.

VI

CARREIRA PROFISSIONAL

VI-A

Escalões Mínimos



Handwritten signature and stamp in the top right corner. The signature is in black ink and appears to be 'M. J. Santos'. Below the signature is a circular stamp with the text 'Mais Sindicato' around the perimeter.

1. A cada categoria correspondem os seguintes escalões mínimos, salvo se o Enfermeiro já detiver escalão superior:

- a) Enfermeiro – escalão 1;
- b) Enfermeiro Especialista – escalão 4;
- c) Enfermeiro Sub-Chefe – escalão 6;
- d) Enfermeiro Chefe – escalão 9;
- e) Enfermeiro Director – escalão 13

VI-D

Avaliação do Desempenho dos Enfermeiros

1. A Avaliação do Desempenho das funções consiste na avaliação contínua do trabalho desenvolvido pelo Enfermeiro no Mais Sindicato.

2. A avaliação tem como objectivos:

- e) A melhoria do desempenho do Enfermeiro, contribuindo, assim, para um mais eficaz funcionamento dos Serviços, através da avaliação das suas potencialidades e necessidades;
- f) Contribuir para a valorização do Enfermeiro, tanto pessoal como profissional, de modo a possibilitar a sua promoção;
- g) Detectar factores que influenciam o rendimento profissional;
- h) Detectar necessidades de formação.

3. O Sistema de Avaliação do Desempenho será negociado com o Sindicato outorgante e deve estar regulamentado pelo Mais Sindicato no prazo de 3 anos, após a publicação deste Acordo em Boletim de Trabalho e Emprego, tendo em consideração a especificidade das funções de enfermagem e o parecer das respectivas hierarquias.

VI-E

Alteração de Categoria

A alteração da categoria implica a atribuição do escalão mínimo da nova categoria quando aquele ainda não tiver sido atingido ou o imediatamente superior ou que o Enfermeiro detiver.

VI-F

H 2
Márcio
Cunha

Exercício, por substituição, de funções de Coordenação e Chefia a que corresponde escalão superior ao do Enfermeiro

1. O exercício, previamente autorizado pelo competente órgão de gestão, por período superior a trinta dias consecutivos, de funções de Coordenação e Chefia, de cuja categoria o escalão mínimo seja superior ao do Enfermeiro, dá a este direito de receber a retribuição daquele escalão mínimo durante todo o período que durar o referido exercício.
2. O exercício de funções nas condições do número anterior dá ao Enfermeiro direito, por cada ano completo do mesmo exercício e até atingir o escalão correspondente às funções desempenhadas, a ser promovido ao escalão imediatamente superior àquele de que era titular no início do período anual que é fundamento da respectiva promoção.
3. Para efeitos do disposto do número anterior, contar-se-á como um ano completo qualquer período de doze meses seguidos ou integrados por períodos superiores a trinta dias consecutivos, desde que em qualquer desses períodos o Enfermeiro tenha desempenhado a totalidade das funções inerentes ao respectivo posto de trabalho.
4. Os períodos inferiores a 30 dias, ou que não atinjam os 12 meses, desde que o total atinja, no período de 2 anos, 6 meses, reduzem em um ano os prazos referentes ao ponto VIII-A, deste Anexo.

VI-G

Estágio

6. O acesso a categorias profissionais com funções de Coordenação e Chefia poderá ficar dependente de um período de estágio que será determinado consoante o tipo de vaga, mas que, em caso algum, poderá exceder um ano.
7. O período de estágio conta para a antiguidade no escalão.
8. Durante o período de estágio, o Enfermeiro tem direito à remuneração que teria se estivesse já na categoria.
9. No caso de não se concretizar a integração na categoria, o Enfermeiro manterá todos os direitos da carreira de onde provém, passando a receber a retribuição que auferiria se na mesma se tivesse mantido.
10. Quando o estágio se realize fora da localidade em que se situa o local de trabalho do referido Enfermeiro poderá, por acordo entre o Mais Sindicato e o Enfermeiro, ser convencionado regime de despesas com deslocações diferente do previsto na Cláusula 52.^a.

21/11
Márcio
Barbosa

VII FORMAÇÃO PROFISSIONAL

VII-A

Formação Permanente

9. Ao Enfermeiro pode ser concedida, a seu pedido, dispensa da prestação de trabalho sem perda de retribuição, nas condições previstas nos números seguintes, para frequência de cursos e acções de formação profissional de reconhecido interesse para o Mais Sindicato.
10. A dispensa do trabalho, nos termos previstos nesta cláusula, não poderá ultrapassar, anualmente, o total de 10 dias úteis, a utilizar de uma só vez ou em períodos interpolados, desde que esteja em regime de tempo completo ou tempo completo prolongado.
11. A dispensa do trabalho prevista neste ponto será solicitada pelo Enfermeiro, por escrito e fundamentadamente, com antecedência mínima de 30 dias e só será concedida desde que integrada num plano que assegure o funcionamento dos serviços e/ou unidade orgânica em que o Enfermeiro se encontra colocado.
12. Aos Enfermeiros em regime de tempo parcial será concedido um número de dias úteis correspondentes, com um mínimo de 3 dias úteis, calculados de acordo com a seguinte fórmula: $N.º \text{ dias} = (10 * n.º \text{ horas semanais}) / 35$.
13. Fora dos casos previstos no n.º 1 deste ponto e exclusivamente para fins de formação profissional, desde que o requeira com a antecedência de 30 dias e o funcionamento dos serviços e/ou da unidade orgânica em que se encontra colocado o permita, ao Enfermeiro pode ser concedida autorização para:
 - c) O gozo seguido, ou interpolado, de períodos até onze dias de férias já vencidas;
 - d) Utilizar, anualmente, seguida ou interpoladamente uma licença sem retribuição até seis dias úteis.
14. Após a conclusão da acção de formação, o Enfermeiro apresentará um relatório da mesma, bem como documento comprovativo da sua participação.
15. As despesas de inscrição, transporte, alojamento e alimentação poderão ser comparticipadas.

VII-B

Especializações em Enfermagem

Handwritten signature and initials, possibly "H 21", with a scribble below it.

1. Aos Enfermeiros poderá ser concedida autorização para a frequência de especializações em enfermagem, que habilite para a prestação de cuidados como Enfermeiro Especialista após emissão do título pela Ordem dos Enfermeiros.
2. A autorização será concedida mediante solicitação dos interessados, desde que o Mais Sindicato manifeste interesse relevante na sua atribuição. O Mais Sindicato pode negar o diferimento da pretensão, sempre que haja excesso de candidatos que ponha em causa o normal funcionamento dos serviços.
3. A autorização confere direito a ausência do serviço, sem perda de retribuição, pelo tempo necessário à frequência do curso, caso não seja possível a atribuição de um horário compatível com a frequência do mesmo.
4. O Enfermeiro que beneficiar da autorização atrás referida assume o compromisso de exercer funções no Mais Sindicato por um período de tempo consecutivo de três anos, após conclusão do curso.
5. Após a recepção do pedido formulado pelo Enfermeiro para lhe ser concedida autorização para frequência dos cursos referidos no n.º 1 desta Cláusula, deverá o Mais Sindicato pronunciar-se num prazo não superior a 30 dias.
6. O Enfermeiro, em caso de rescisão do contrato por sua iniciativa, obriga-se a indemnizar o Mais Sindicato pelo montante por estes despendidos com os seus vencimentos, durante o período em que frequentou o curso.
7. A indemnização prevista no número anterior poderá ser regularizada com eventuais créditos que o Enfermeiro tenha em relação ao Mais Sindicato.

VIII - A

Progressões por Antiguidade

1. São efectuadas progressões por antiguidade ao escalão imediatamente superior, quando o Enfermeiro reúna uma das seguintes condições:
 - a) Ter completado 1 (um) ano de permanência no escalão mínimo da respectiva categoria profissional e nos outros casos, ter completado 3 (três) anos de permanência no mesmo escalão, em ambas as situações, de bom e efectivo serviço, sempre com um horário de trabalho semanal em tempo completo;
 - b) Ter completado 5 (cinco) anos de permanência no mesmo escalão de bom e efectivo serviço.
2. Para efeitos de determinação dos anos de bom e efectivo serviço, só não são contados:

- a) Os anos em que os Enfermeiros tenham sido punidos com qualquer sanção disciplinar superior à repreensão;
 - b) Os dias em que, para além das férias, os Enfermeiros tenham estado ausentes do serviço, mais de 22 dias.
3. Não são ainda considerados, para os efeitos do número anterior, as ausências motivadas por:
- a) Acidente de trabalho, incluindo o ocorrido em deslocação de serviço;
 - b) As previstas ao abrigo do Direito de Parentalidade, reconhecidas na Lei e neste AE;
 - c) As previstas ao abrigo do Estatuto de Trabalhador-Estudante, designadamente as relativas às dispensas para exames;
 - d) Internamento hospitalar e os períodos imediatamente anteriores e posteriores ao internamento, um e outros devidamente comprovados;
 - e) Exercício de funções nos Corpos Gerentes das Associações Sindicais outorgantes, Comissão de Trabalhadores, Comissões ou Secções Sindicais de Delegados Sindicais, até aos limites previstos na Lei e neste AE.
 - f) Casamento.
 - g) Falecimento de familiar, nos termos e limites da Lei.
 - h) As faltas decorrentes do cumprimento de ordens e imposições judiciais, a que o Enfermeiro não se possa eximir.

VIII-B

Outras Promoções

1. Para além das promoções por antiguidade, podem efectuar-se outras, ao escalão e/ou à categoria imediatamente superiores, mediante proposta fundamentada, designadamente a partir da avaliação de desempenho das funções exercidas no Mais Sindicato, emanada da hierarquia respectiva.
2. As propostas a que se refere o número anterior devem ser apresentadas até ao final do mês de Janeiro de cada ano e tomar em consideração o desempenho durante o ano anterior.
3. O número de promoções a efectuar ao abrigo desta Cláusula é de no mínimo de 10%, relativamente a cada grupo profissional dos Enfermeiros.

Handwritten signature and text:
H. A.
Município de São Paulo

ANEXO II

Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica e Farmacêuticos

I

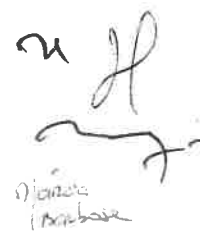
ADMISSÃO

1. São admitidos como Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica – doravante TSDT, os trabalhadores que detenham o nível habilitacional legalmente exigido para o exercício profissional e detentores de título profissional emitido pela entidade competente, cujas funções correspondam a profissões de saúde que envolvam o exercício de atividades de diagnóstico e terapêutica, designadamente relacionadas com as ciências biomédicas laboratoriais, da imagem médica e da radioterapia, da fisiologia clínica e dos biosinais, da terapia e reabilitação, da visão, da audição, da saúde oral, da farmácia, da ortoprotesia e da saúde pública.
2. Na admissão, o Mais Sindicato considerará o tempo de serviço prestado em Instituições de Saúde legalmente reconhecidas.
3. O Mais Sindicato poderá solicitar aos candidatos à admissão, elementos suplementares de comprovação dos respectivos requisitos.

II

Perfil, Definição de Funções e Categorias profissionais

2. São TSDT todos os profissionais que exercem atividades em saúde legalmente reguladas, com fins de promoção da saúde e de prevenção, diagnóstico e tratamento da doença ou de reabilitação. As profissões que integram os TSDT e a sua respectiva caracterização e conteúdos funcionais são os que, em cada momento, estão regulados nos termos da Lei, as quais devem ser exercidas com plena responsabilidade profissional e autonomia.
3. As profissões de TSDT são, à data, as seguintes:
 - a) Técnico de Análises Clínicas e de Saúde Pública;
 - b) Técnico de Anatomia Patológica, Citológica e Tanatológica;
 - c) Técnico de Audiologia;
 - d) Técnico de Cardiopneumologia;
 - e) Dietista;
 - f) Técnico de Farmácia;
 - g) Fisioterapeuta;
 - h) Higienista Oral;
 - i) Técnico de Medicina Nuclear;
 - j) Técnico de Neurofisiologia;
 - k) Ortopista;
 - l) Ortoprotésico;
 - m) Técnico de Prótese Dentária;
 - n) Técnico de Radiologia;



Handwritten signature and stamp in the top right corner. The signature appears to be 'M. H.' and the stamp below it contains the text 'Município de Marabá'.

- o) Técnico de Radioterapia;
 - p) Terapeuta da Fala;
 - q) Terapeuta Ocupacional;
 - r) Técnico Superior de Saúde Ambiental
4. Quando seja legalmente determinada alteração de competências e definição de funções, designação, inclusão ou supressão nas profissões de TSDT's, o Mais Sindicato assume tal modificação, para o efeito adaptando este AE.
5. No âmbito do desenvolvimento dos cuidados de saúde, e sem prejuízo da intercomplementaridade, os trabalhadores TSDT devem:
- a) Atuar em conformidade com a informação clínica, pré-diagnóstico, diagnóstico e processo de investigação ou identificação, cabendo-lhes conceber, planear, organizar, aplicar, avaliar e validar o processo de trabalho no âmbito da respetiva profissão, com o objetivo da promoção da saúde, da prevenção, do diagnóstico, do tratamento, da reabilitação e da reinserção;
 - b) Prestar cuidados e intervir sobre indivíduos, conjunto de indivíduos ou grupos populacionais, doentes ou saudáveis, tendo em vista a proteção, melhora ou manutenção do seu estado e nível de saúde;
 - c) Assumir responsabilidades de gestão e promover o desenvolvimento profissional, bem como participar em auditorias clínicas e de investigação para o desenvolvimento da prática profissional e da sua base científica.
6. Os TSDT ao serviço do MAIS SINDICATO terão as categorias seguintes:
- (a) TSDT;
 - (b) TSDT Sub-Chefe;
 - (c) TSDT Chefe;
 - (d) TSDT Diretor
7. O TSDT desenvolve o conteúdo funcional inerente às qualificações e competências da respetiva profissão, incumbindo-lhe, designadamente:
- (a) Conceber, planear e recolher os meios e prestar os serviços e cuidados de saúde necessários à prevenção da doença, à manutenção, defesa e promoção da saúde e do bem-estar e qualidade de vida do indivíduo e da comunidade;
 - (b) Assegurar, através de métodos e técnicas apropriadas, o diagnóstico, o tratamento e reabilitação do doente, procurando obter a participação esclarecida deste no seu processo de prevenção, cura e reabilitação;

*Maria
Gonçalves*

- (c) Preparar e esclarecer o doente ou o utente para a execução dos exames ou intervenção, assegurando a sua vigilância durante os mesmos, bem como no decurso do respetivo processo de diagnóstico, tratamento, reabilitação, por forma a garantir a eficácia e efetividade daqueles;
 - (d) Aceder aos dados clínicos e outros relativos aos utentes que lhe forem confiados, necessários ao correto exercício das suas funções, com sujeição ao sigilo profissional;
 - (e) Desenvolver métodos de trabalho com vista à melhor utilização dos meios, promovendo a circulação de informação, bem como a qualidade e a eficiência dos serviços, designadamente, colaborar em atividades de formação e de desenvolvimento profissional contínuo dos profissionais em exercício de funções;
 - (f) Assegurar o aprovisionamento e manutenção dos materiais e equipamentos com que trabalha, participando no planeamento das necessidades e integrando as respetivas comissões de análise e escolha;
 - (g) Integrar júris de concursos, dentro da sua área de atividade;
 - (h) Colaborar no processo de desenvolvimento de competências de estudantes do ensino superior das áreas profissionais respetivas.
8. O TSDT Sub-Chefe, coadjuva o Técnico-Chefe nas suas funções e substituí-o nas suas ausências e impedimentos.
8. O TSDT Chefe, no âmbito das suas competências, gere uma unidade de prestação de cuidados de diagnóstico e terapêutica de acordo com as suas dimensões e características; orienta, supervisiona e avalia o pessoal de diagnóstico e terapêutica da unidade e o restante pessoal que dele depende hierarquicamente; promove e colabora na definição de normas e critérios para a prestação de cuidados; elabora os horários e plano de férias do pessoal de diagnóstico e terapêutica e doutro dele dependente; realiza ou colabora em trabalhos de investigação; avalia as necessidades de formação em serviço e planeia a sua concretização, responsabilizando-se pela concretização na unidade de cuidados, das políticas ou diretivas formativas emanadas pelos órgãos competentes.
9. O TSDT Director, no âmbito das suas competências, compete-lhe em colaboração com os órgãos de gestão e na dependência directa destes, definir os padrões de cuidados de saúde prestados pelos TSDT; dirigir, orientar e avaliar directamente a aplicação dos princípios estabelecidos e propor as medidas necessárias à melhoria do nível de cuidados; dar apoio técnico em matéria da sua competência às áreas funcionais dos TSDT; emitir pareceres técnicos e prestar esclarecimentos em matérias relacionadas com os TSDT ou outras para as quais seja solicitado.
10. A designação das categorias será acrescentada de epíteto específico da atividade exercida.

III

Funções de Chefia e Sub-Chefia

22 ff
Macedo
Pereira

1. As funções de Chefia visam proporcionar a eficiência e a rentabilização da actividade profissional dos TSDT's na prestação dos cuidados de saúde em interligação com os restantes profissionais que compõem as equipas de saúde e não prejudicam as competências próprias da estrutura hierárquica.
2. As funções de Chefia são exercidas em regime de comissão de serviço, mediante designação do respectivo órgão máximo de gestão, pelo período de três anos, renováveis, de entre TSDT's com comprovada experiência de gestão de equipas e que detenha um mínimo de quatro anos de exercício efectivo de funções na área profissional correspondente.
3. Os TSDT's que exerçam funções de Chefia ou Sub-Chefia devem desempenhá-las em regime de tempo completo ou tempo completo prolongado. 4. Exceptuam-se da aplicação do número anterior as situações em que, comprovadamente, se justifica outro regime de trabalho.
4. Só há lugar ao exercício de funções de Chefia quando existam, pelo menos, quatro técnicos superiores das áreas de diagnóstico e terapêutica na respectiva profissão.
5. Nos casos em que a regra de densidade fixada no número anterior não se mostre preenchida, podem, para efeitos de designação para o exercício de funções de Chefia, ser agregadas mais do que uma área profissional, em função da sua afinidade.
6. Ao TSDT-Chefe compete, nomeadamente:
 - a) Proceder ao planeamento, controlo e avaliação periódica do exercício e actividades dos técnicos superiores das áreas de diagnóstico e terapêutica da respectiva equipa;
 - b) Contribuir para a definição dos objectivos da equipa que coordena, em conjunto com a mesma e em articulação com os objectivos da instituição; c) Assegurar a Chefia técnica da equipa, de acordo com os objectivos definidos, assegurando a aplicação de padrões de qualidade nos cuidados de saúde prestados;
 - c) Coordenar, promover ou apoiar a concretização de projectos de desenvolvimento técnico-científico, institucional, de qualidade, inovação e sustentabilidade;
 - d) Elaborar os horários e os planos de trabalho e de férias dos membros da equipa que coordena bem como proceder à distribuição do respectivo trabalho;
 - e) Reportar, superiormente, carências ao nível do funcionamento da equipa, propondo as medidas adequadas à respectiva resolução;
 - f) Participar em processos de acreditação e controlo da qualidade;
 - g) Assegurar a avaliação, o planeamento e o controlo dos recursos materiais necessários ao exercício de funções da equipa;
 - h) Elaborar o relatório de actividades do ano anterior, bem como o plano de actividades para o ano seguinte, da respectiva equipa.
9. Nos casos em que a estrutura, a dimensão ou a natureza do serviço o justifique, podem ser designados pelo técnico Chefe, outros técnicos para o exercício de funções de Sub-Chefia, nos quais o primeiro pode delegar qualquer uma das suas competências.
10. 12. Sempre que os TSDT's de uma dada profissão exerçam em mais que uma Unidade Funcional, em dispersão geográfica, será designado um sub-Chefe por cada Unidade.

H r
Munic
Barbosa

11. 13. O exercício das funções de Chefia ou Sub-Chefia, referidas nos números anteriores, não impede a manutenção da actividade da prestação de cuidados de saúde, mas prevalece sobre as mesmas.

III

Função de Direcção

1. Será designado pelo órgão máximo de gestão, em regime de comissão de serviço, pelo período de três anos, renováveis, um TSDT Director.
2. Para os efeitos previstos no número anterior, o Técnico a designar como TSDT Director, deve ter, preferencialmente, formação na área da gestão, e contar com, pelo menos, 10 anos de exercício profissional.
3. São competências do TSDT Director:
 - a) Emitir pareceres Técnicos e prestar informações e esclarecimentos a solicitação do órgão dirigente máximo dos serviços;
 - b) Participar na elaboração do plano e do relatório de exercício, na parte que respeite aos Técnicos superiores das áreas de diagnóstico e terapêutica;
 - c) Articular a sua actividade com os restantes órgãos de direcção da Organização;
 - d) Supervisionar as funções de Chefia, designadamente, procedendo à avaliação do desempenho dos TSDT's-Chefes;
 - e) Exercer as demais competências que lhe sejam atribuídas ou delegadas pelo Comissão Executiva.

IV

Condições gerais de progressão dos TSDT


1. A progressão consiste no acesso do trabalhador TSDT ao nível remuneratório imediatamente seguinte na categoria e faz-se segundo módulos de três anos de permanência na categoria.
2. A progressão consiste no acesso do trabalhador TSDT ao nível remuneratório imediatamente seguinte na categoria e faz-se segundo módulos de tempo com duração de três anos, com excepção do nível remuneratório 1, que é de 1 ano..
3. Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a progressão na carreira depende do mérito do técnico aferido no âmbito do sistema de avaliação de desempenho criado nos termos da cláusula seguinte.
4. O exercício dos cargos de gestão é independente do desenvolvimento das carreiras profissionais.

V

Avaliação do Desempenho Profissional dos TSDT

1. O mérito constitui o fator fundamental da progressão na carreira e deve ser avaliado por um sistema institucionalizado do desempenho profissional.
2. O MAIS SINDICATO deve instituir um sistema de avaliação de desempenho organizado e estruturado, cujas regras devem ser oportunamente divulgadas nos termos adequados a garantir a sua justa aplicação.
3. O Sistema de avaliação de desempenho deve assentar nos princípios de justiça, igualdade e imparcialidade, baseada nomeadamente em:
 - a) Competências genéricas: transversais e aplicáveis a todos os profissionais da instituição;
 - b) Competências específicas: próprias do exercício profissional ;
 - c) Competências institucionais: as que concorrem para atingir os objetivos do Serviço ou Departamento do MAIS SINDICATO.
4. A avaliação do desempenho tem por objetivo a melhoria da qualidade de serviços e da produtividade do trabalho, devendo ser tomada em linha de conta para efeitos de desenvolvimento profissional, promoção e evolução na carreira.
5. Em sede de regulamento de avaliação do desempenho, o MAIS SINDICATO fica obrigado a dar a adequada publicidade aos parâmetros a utilizar, à respetiva valorização e aos procedimentos de recurso, devendo elaborar um plano que, equilibradamente, tenha em conta os interesses e expectativas, quer do MAIS SINDICATO quer dos seus trabalhadores TSDT
6. Do regulamento referido no número anterior devem constar designadamente:
 - a) Instrumentos de avaliação do desempenho;
 - b) Garantias do avaliado;
 - c) Classificações qualitativas e quantitativas.
7. As competências técnicas específicas dos trabalhadores TSDT deverão ser avaliadas por profissionais da mesma área técnico-científica.
8. A avaliação de desempenho referida no número anterior deve estar em pleno funcionamento no prazo de um ano, contado do início de vigência da presente convenção.
9. O resultado da avaliação de desempenho pode conduzir a uma revalorização salarial de, no máximo, 50%.
10. Na falta de avaliação do desempenho por motivos não imputáveis aos trabalhadores, considera-se como bom o serviço prestado no cumprimento dos seus deveres.

22
JP
Mons.
Barbosa


M. Maria
Barbosa

VI

Progressões por Antiguidade

4. São efectuadas progressões por antiguidade ao escalão imediatamente superior, quando o TSDT reúna uma das seguintes condições:
- c) Ter completado 1 (um) ano de permanência no escalão mínimo da respectiva categoria profissional e nos outros casos, ter completado 3 (três) anos de permanência no mesmo escalão, em ambas as situações, de bom e efectivo serviço, sempre com um horário de trabalho semanal em tempo completo;
 - d) Ter completado 5 (cinco) anos de permanência no mesmo escalão de bom e efectivo serviço.
5. Para efeitos de determinação dos anos de bom e efectivo serviço, só não são contados:
- a) Os anos em que os TSDT tenham sido punidos com qualquer sanção disciplinar superior a repreensão;
 - b) Os dias em que, para além das férias, os TSDT tenham estado ausentes do serviço, mais de 22 dias.
6. Não são ainda considerados, para os efeitos do número anterior, as ausências motivadas por:
- i) Acidente de trabalho, incluindo o ocorrido em deslocação de serviço;
 - j) As previstas ao abrigo do Direito de Parentalidade, reconhecidas na Lei e neste AE;
 - k) As previstas ao abrigo do Estatuto de Trabalhador-Estudante, designadamente as relativas às dispensas para exames;
 - l) Internamento hospitalar e os períodos imediatamente anteriores e posteriores ao internamento, um e outros devidamente comprovados;
 - m) Exercício de funções nos Corpos Gerentes das Associações Sindicais outorgantes, Comissão de Trabalhadores, Comissões ou Secções Sindicais de Delegados Sindicais, até aos limites previstos na Lei e neste AE.
 - n) Casamento.
 - o) Falecimento de familiar, nos termos e limites da Lei.
 - p) As faltas decorrentes do cumprimento de ordens e imposições judiciais, a que o TSDT não se possa eximir.

VII

Outras Promoções

4. Para além das promoções por antiguidade, podem efectuar-se outras, ao escalão e/ou à categoria imediatamente superiores, mediante proposta fundamentada, designadamente a partir

21/11
M. Soares
Baptista

da avaliação de desempenho das funções exercidas no Mais Sindicato, emanada da hierarquia respectiva.

5. As propostas a que se refere o número anterior devem ser apresentadas até ao final do mês de Janeiro de cada ano e tomar em consideração o desempenho durante o ano anterior.

6. O número de promoções a efectuar ao abrigo desta Cláusula é de no mínimo de 10%, relativamente a cada grupo profissional dos TSDT.

VIII

Enquadramento em níveis de retribuição

1. As categorias profissionais previstas na presente convenção são enquadradas nos níveis previstos na Tabela Salarial do anexo IV.
2. A alteração de categoria implica a atribuição do escalão mínimo da nova categoria quando aquele ainda não tiver sido atingido.
- 3 - As categorias profissionais que constituam cargos de gestão podem ser desempenhadas em regime de acordo de comissão de serviço, no âmbito do qual será convencionada a respetiva retribuição, a qual, contudo, não pode ser inferior à retribuição que auferia, acrescida de 25%.
- 4 - Os cargos de gestão podem também ser instituídos por disposição originária ou subsequente do contrato de trabalho, a qual estipula as condições do seu exercício, bem como a categoria profissional a que o técnico será reconduzido quando ocorrer a cessação das funções de gestão.

IX

Níveis mínimos por categoria profissional

Categoria de TSDT - Ingresso

Ingresso nível 1 sem experiência

Ingresso nível 2 com um ano ou mais anos de experiência

Categoria TSDT Sub - Chefe

Nível 6 da Tabela remuneratória

Categoria TSDT Chefe

Nível 9 da Tabela remuneratória

Categoria de TSDT Director

Nível 13 da Tabela remuneratória

nd
Mário
Barbosa

ANEXO III

Outros Técnicos, Administrativos e Funções Auxiliares

Categorias profissionais

Director – Aceite proposta de redacção do Mais Sindicato

Chefe de serviço – Aceite proposta de redacção do Mais Sindicato

Técnico de Grau I - Aceite proposta de redacção do Mais Sindicato

Técnico de Grau II - Aceite proposta de redacção do Mais Sindicato

Técnico de Grau III - Aceite proposta de redacção do Mais Sindicato

Técnico de Grau IV - Aceite proposta de redacção do Mais Sindicato

Chefe de Secção - Aceite proposta de redacção do Mais Sindicato

Secretário - Aceite proposta de redacção do Mais Sindicato

Coordenador / encarregado - Aceite proposta de redacção do Mais Sindicato

Técnico de óptica ocular - Aceite proposta de redacção do Mais Sindicato

Administrativo - Aceite proposta de redacção do Mais Sindicato

Assistente Clínico – Não aceite por considerarmos que as funções propostas pelo Mais Sindicato são actualmente exercidas e se enquadra no descritivo funcional dos trabalhadores administrativos.

Auxiliar de Ocupação - Aceite proposta de redacção do Mais Sindicato

Assistente Dentário – É o trabalhador que executa tarefas de apoio ao trabalho dentário de cadeira; prepara o doente para o tratamento dentário ou para intervenções cirúrgicas; prepara os instrumentos, materiais de obturação e de impressão e entrega-os ao médico, apoia na limpeza da boca colocando o dispositivo de sucção, fornecendo água, compressas e algodão; executa modelos a partir de moldagens do paciente; revela, identifica, monta e arquiva radiografias; prepara, esteriliza e desinfecta instrumentos e todo o material utilizado; faz a manutenção de stock de produtos e materiais.

Técnicos Auxiliares de Fisioterapia - Aceite proposta de redacção do Mais Sindicato

Motorista - Aceite proposta de redacção do Mais Sindicato

Auxiliar de óptica ocular - Aceite proposta de redacção do Mais Sindicato

Handwritten signature and name:
Mário Barbosa

Auxiliar de Acção Médica – é o trabalhador que executa trabalhos auxiliando o médico, o enfermeiro ou paramédico, desde que aqueles não exijam preparação específica e conhecimento de determinadas técnicas; arruma, esteriliza e lava os instrumentos médico-cirúrgicos e outro material clínico. Faz limpeza e arrumação nas salas e quartos onde existam equipamentos que exijam cuidados especiais e auxilia na conservação dos mesmos; procede à recepção, arrumação e distribuição das roupas lavadas e à recolha das roupas sujas, ajuda e atende os doentes, prestando-lhes cuidados de higiene e conforto, ajudando na sua alimentação, mobilização, posicionamento e transporte, atende os familiares transmitindo-lhes os conhecimentos necessários, faz registos dos trabalhos efectuados. Procede ao acompanhamento diurno e nocturno de doentes e / ou residentes.

Assistente Operacional – Não aceite pelo facto das funções descritas corresponderem ao acumular das funções previstas para os administrativos e os auxiliares de acção médica.

Oficial - Aceite proposta de redacção do Mais Sindicato

Auxiliar - Aceite proposta de redacção do Mais Sindicato

Ajudante de Lar – É o trabalhador que relativamente aos residentes: procede ao seu acompanhamento diurno e nocturno, podendo conduzir veículos automóveis para o seu transporte, colabora nas tarefas de alimentação, participa na ocupação de tempos livres, presta cuidados de higiene e conforto, colabora na limpeza e arrumação dos quartos, procede à recepção, arrumação e distribuição das roupas lavadas e à recolha das roupas sujas.

Níveis Mínimos por categoria profissional

| Categoria | Níveis |
|---------------------------|---------------|
| Director | 16 |
| Técnico Grau I | 14 |
| Chefe Serviços | 12 |
| Técnico Grau II | 11 |
| Chefe Secção | 9 |
| Técnico Grau III | 8 |
| Encarregado / Coordenador | 7 |
| Secretário | 6 |
| Técnico Grau IV | 6 |
| Técnico de Optica Ocular | 5 |

M. S. B. B.
Mestre
B. B. B.

| | |
|----------------------------------|---|
| Administrativo | 4 |
| Ajudante de Lar | 3 |
| Assistente Dentário | 2 |
| Auxiliar optica ocular | 2 |
| Auxiliar Acção médica | 2 |
| Auxiliar ocupação | 2 |
| Motorista | 2 |
| Técnico Auxiliar de Fisioterapia | 2 |
| Auxiliar | 1 |
| Oficial | 1 |

Condições de Admissão, Promoção e Progressão na Carreira

I

Admissão

Os trabalhadores são admitidos e integram a tabela salarial pelo escalão base do nível respectivo para a sua categoria profissional.

II

Progressões por Antiguidade

1. São efectuadas progressões, por antiguidade, ao escalão imediatamente superior:
 - a) Progressão do escalão base para o 1º escalão – ao fim de 1 (um) ano de bom e efectivo serviço;
 - b) Progressão do 1º escalão até ao 5º escalão - após 3 (três) anos, de bom e efectivo serviço, de permanência no mesmo escalão (trabalhadores a tempo completo);
 - c) Progressão do 1º escalão até ao 5º escalão - após 5 (cinco) anos, de bom e efectivo serviço, de permanência no mesmo escalão (trabalhadores a tempo parcial);
2. Para efeitos de determinação dos anos de bom e efectivo serviço, só não são contados:

- a) Os anos em que os Trabalhadores tenham sido punidos com qualquer sanção disciplinar superior a repreensão;
 - b) Os dias em que, para além das férias, os Trabalhadores tenham estado ausentes do serviço, mais de 22 dias, excepto as faltas previstas no número seguinte:
3. Não são contabilizados nos 22 dias de ausências as faltas motivadas por:
- a) Acidente de trabalho, incluindo o ocorrido em deslocação de serviço;
 - b) As previstas ao abrigo do Direito de Parentalidade, reconhecidas na Lei e neste AE;
 - c) As previstas ao abrigo do Estatuto de Trabalhador-Estudante, designadamente as relativas às dispensas para exames;
 - d) Internamento hospitalar e os períodos imediatamente anteriores e posteriores ao internamento, um e outros devidamente comprovados;
 - e) Exercício de funções nos Corpos Gerentes das Associações Sindicais outorgantes, Comissão de Trabalhadores, Comissões ou Secções Sindicais de Delegados Sindicais, até aos limites previstos na Lei e neste AE.
 - f) Casamento.
 - g) Falecimento de familiar, nos termos e limites da Lei.
 - h) As faltas decorrentes do cumprimento de ordens e imposições judiciais, a que o Trabalhador não se possa eximir.

III

Promoções

1. Para além das progressões por antiguidade, os trabalhadores podem ser promovidos ao nível e/ou à categoria imediatamente superiores, mediante proposta fundamentada, designadamente a partir da avaliação de desempenho das funções exercidas no Mais Sindicato, emanada da hierarquia respectiva.
2. Quando ocorra promoção de nível e / ou categoria profissional o trabalhador será integrado no escalão remuneratório imediatamente seguinte à sua retribuição no momento da promoção;
3. As propostas a que se refere o número anterior devem ser apresentadas até ao final do mês de Janeiro de cada ano e tomar em consideração o desempenho durante o ano anterior.
4. O número de promoções a efectuar ao abrigo desta Cláusula é de no mínimo de 10%, relativamente a cada grupo profissional.

h r
Marcio Barbosa

ANEXO IV

IV-I

GRELHA SALARIA DOS ENFERMEIROS

| Categorias | Escalões/Índices | | | | | | | | | |
|-------------------------|------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Enfermeiro Chefe | 245 | 260 | 275 | 290 | 305 | 320 | 335 | | | |
| Enfermeiro Sub-Chefe | 200 | 215 | 230 | 245 | 260 | 275 | 290 | 305 | | |
| Enfermeiro Especialista | 160 | 180 | 200 | 215 | 230 | 245 | 260 | 275 | 290 | |
| Enfermeiro | 100 | 120 | 140 | 160 | 180 | 200 | 215 | 230 | 245 | 260 |

1. O índice 100 corresponde ao valor inicial de 1210€ ou valor superior considerado à data de aplicação deste Acordo.
2. As funções de Coordenador de Equipa, de Enfermeiro Assessor e de Enfermeiro Director são exercidas em Comissão de Serviço, acrescidas de um suplemento remuneratório de respectivamente 10%, de 35% e de 50%, sobre a respectiva retribuição-base.
3. Nas restantes matérias pecuniárias, os valores devem ser determinados, tendo em consideração o valor da Inflação, desde a última actualização salarial.

IV-II

GRELHA SALARIAL DOS TSdT

| Nível | Tempo de permanência | Retribuição Base |
|-------|----------------------|------------------|
| 1 | 3 | 1.210,00€ |
| 2 | 3 | 1.375,00€ |
| 3 | 3 | 1.550,00€ |
| 4 | 3 | 1.725,00€ |
| 5 | 3 | 1.900,00€ |
| 6 | 3 | 2.075,00€ |
| 7 | 3 | 2.250,00€ |
| 8 | 3 | 2.425,00€ |
| 9 | 3 | 2.600,00€ |
| 10 | 3 | 2.775,00€ |
| 11 | 3 | 2.950,00€ |
| 12 | 3 | 3150,00€ |
| 13 | 3 | 3.400,00€ |

x
Alves e
Correia

IV-III

**GRELHA SALARIAL DOS OUTROS TÉCNICOS, ADMINISTRATIVOS E FUNÇÕES
AUXILIARES**

| NIVEIS | BASE | 1º ESC | 2º ESC | 3º ESC | 4º ESC | 5º ESC |
|--------|------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 20 | 3645 | | | | | |
| 19 | 3410 | | | | | |
| 18 | 3155 | | | | | |
| 17 | 2875 | | | | | |
| 16 | 2688 | | | | | |
| 15 | 2480 | | | | | |
| 14 | 2270 | 2390 | | | | |
| 13 | 2065 | 2155 | 2245 | | | |
| 12 | 1895 | 1985 | 2075 | | | |
| 11 | 1730 | 1765 | 1800 | 1835 | 1870 | 1905 |
| 10 | 1540 | 1575 | 1610 | 1645 | 1680 | 1715 |
| 9 | 1420 | 1455 | 1480 | 1515 | 1550 | 1585 |
| 8 | 1290 | 1325 | 1360 | 1395 | 1430 | 1465 |
| 7 | 1200 | 1235 | 1270 | 1305 | 1340 | 1375 |
| 6 | 1135 | 1170 | 1205 | 1240 | 1275 | 1310 |
| 5 | 1010 | 1045 | 1080 | 1115 | 1150 | 1185 |
| 4 | 875 | 910 | 945 | 980 | 1015 | 1050 |
| 3 | 775 | 810 | 845 | 880 | 915 | 950 |
| 2 | 725 | 760 | 795 | 830 | 865 | 900 |
| 1 | 690 | 725 | 760 | 795 | 830 | 865 |

H. n.
Mozac Barbosa

ANEXO V


COMPLEMENTO DE REFORMA

| Anos completos de serviço | Percentagem a aplicar sobre as tabelas constantes no Anexo I, II e III |
|---------------------------|--|
| 1 | 21,5 |
| 2 | 26 |
| 3 | 26 |
| 4 | 26 |
| 5 | 27,5 |
| 6 | 29 |
| 7 | 31,5 |
| 8 | 33,5 |
| 9 | 35 |
| 10 | 37 |
| 11 | 41 |
| 12 | 43,5 |
| 13 | 47 |
| 14 | 49,5 |
| 15 | 53 |
| 16 | 56,5 |
| 17 | 59,5 |
| 18 | 62,5 |
| 19 | 65 |
| 20 | 67,5 |
| 21 | 70 |
| 22 | 72,5 |
| 23 | 74 |
| 24 | 76 |
| 25 | 77,5 |
| 26 | 78,5 |

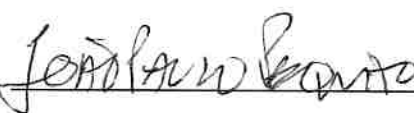
| | |
|------------------|------|
| 27 | 80 |
| 28 | 82 |
| 29 | 83,5 |
| 30 ou mais | 85 |




 SEP – Sindicato dos Enfermeiros Portugueses



 CESP – Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal



 STSS – Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das áreas de diagnóstico e
 terapêutica



 SFP – Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses



 SIFAP – Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos

