



ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL (controlo de pragas) - Alteração salarial e outras 2696
- Acordo de empresa entre a União das Misericórdias Portuguesas - UMP e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais e outros - Revisão global 2698

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Negociado pelo SEP para os enfermeiros que trabalham nas Unidades da União das Misericórdias Portuguesas - UMP (Fátima; Alentejo; Viseu e Lisboa) o presente AE constitui-se como o marco de equiparação deste profissionais aos restantes técnicos superiores da UMP.

Sendo esta a mudança mais significativa, a mesma será exemplo para as Misericórdias a nível nacional reconhecendo os enfermeiros como profissionais diferenciados, indo para além do anteriormente estabelecido de técnicos de produção

Acordo de empresa entre a União das Misericórdias Portuguesas - UMP e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais e outros - Revisão global

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Cláusula 1.^a

Âmbito de aplicação

1- O presente acordo de empresa (social) aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a União das Misericórdias Portuguesas, de ora em diante designada abreviadamente por UMP ou instituição, entidade do setor social que, sem prejuízo da autonomia de cada uma das suas associadas, tem como objetivo orientar, coordenar, dinamizar e representar as Santas Casas da Misericórdia Portuguesa, defendendo os seus interesses, organizando serviços de interesse comum e fomentando entre elas os princípios que formaram a base cristã da sua origem e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias profissionais nela previstas e sejam representados pelas associações sindicais signatárias ou que nelas se venham a filiar.

2- Nos termos e para os efeitos previstos no artigo 492.º do Código de Trabalho, declara-se que pelo presente acordo de empresa (social), serão potencialmente abrangidos 1 (um) empregador e 498 (quatrocentos e noventa e oito) trabalhadores. O âmbito profissional é o constante nos anexos I e II.

3- O presente acordo de empresa (social) revoga, no que às partes outorgantes respeita, o acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 47, 22 de dezembro de 2001, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2003,

n.º 18, de 15 de maio de 2004, n.º 4, de 29 de janeiro de 2005, n.º 32, de 29 de agosto de 2010, e n.º 1, de 8 janeiro de 2011.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente acordo de empresa (social) entra em vigor 5 dias após a sua publicação e tem uma vigência mínima de 3 anos, salvo o disposto no número seguinte.

2- As tabelas salariais e as restantes cláusulas de expressão pecuniária vigoram durante 12 meses, produzindo efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte ao da publicação do acordo de empresa (social) em *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos do anexo V.

3- A denúncia, por escrito, só pode ser efetuada por qualquer das partes com a antecedência mínima de, pelo menos, 3 meses em relação ao termo do prazo de vigência.

4- Caso não haja denúncia, o acordo de empresa (social) renova-se nos termos das normas legais em vigor a cada momento.

5- A resposta, escrita e fundamentada, nos 45 dias seguintes à receção da proposta negocial, deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas, aceitando, recusando e, neste último caso, contrapropondo, e pode abordar outras matérias não previstas na proposta, as quais deverão, igualmente, ser consideradas objeto da negociação.

6- A falta de resposta ou contraproposta, legitima o proponente a requerer a conciliação.

7- As negociações iniciar-se-ão até 30 dias após o termo do prazo estabelecido no número 5.

Cláusula 3.^a

Sucessão de convenções coletivas

O regime constante do presente documento é considerado globalmente mais favorável, sucedendo e substituindo na íntegra todos os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho anteriormente celebrados entre as partes.

CAPÍTULO II

Admissão, classificação e carreiras profissionais

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

1- As condições gerais de admissão são reguladas pelas normas legais em vigor a cada momento, nomeadamente no que diz respeito à titularidade da escolaridade obrigatória.

2- São condições específicas de admissão: a titularidade de habilitações académicas, formação e/ou certificação profissional adequadas e a posse de título profissional atualizado emitido pela entidade competente, quando necessário para as atividades e funções a desempenhar.

Cláusula 5.^a

Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho

O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a

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

Cláusula 6.ª

Registos de processos de recrutamento

A UMP deve efetuar e manter o registo dos processos de recrutamento de trabalhadores, nos termos das normas legais em vigor a cada momento.

Cláusula 7.ª

Categoria e carreira profissional

1- O trabalhador é classificado de acordo com o disposto no anexo I, que faz parte integrante do presente acordo de empresa (social) tendo em atenção as funções efetivamente desempenhadas.

2- As carreiras profissionais dos trabalhadores encontram-se regulamentadas no anexo II que faz parte integrante do presente acordo de empresa (social).

Cláusula 8.ª

Enquadramento em níveis de qualificação e/ou competências

As profissões são enquadradas em níveis de qualificação, conforme previsto no anexo III, que faz parte integrante do presente acordo de empresa (social).

Cláusula 9.ª

Promoção e evolução na carreira e avaliação do desempenho

1- A carreira das categorias profissionais previstas no presente acordo de empresa (social) evolui verticalmente ao longo dos graus I e II, havendo algumas categorias profissionais que comportam ainda o grau principal.

2- A evolução de grau I para grau II, e deste para principal, pressupõe que se encontrem preenchidos os requisitos de tempo e qualidade previstos no anexo II, que faz parte integrante do presente acordo de empresa (social), e designa-se por promoção na carreira.

3- Considera-se ainda promoção a mudança para categoria profissional a que corresponda um enquadramento mais elevado.

4- Para efeitos de promoção e evolução na carreira, a UMP promove a avaliação do desempenho, assente 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 de cada atividade;

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

5- 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.

6- Em sede de regulamento de avaliação do desempenho, a UMP fica obrigada 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 da UMP quer dos seus trabalhadores.

7- Do regulamento referido no número anterior devem constar designadamente:

a) Instrumentos de avaliação do desempenho;

b) Garantias do avaliado;

c) Classificações qualitativas e quantitativas.

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

9- Na falta de avaliação do desempenho por motivos não imputáveis aos trabalhadores, considera-se como bom o serviço prestado no cumprimento dos seus deveres profissionais.

Cláusula 10.ª

Progressão na carreira

1- Designa-se por progressão na carreira a evolução ao longo dos 7 escalões horizontais previstos nas tabelas do anexo V que faz parte integrante do presente acordo de empresa (social), por mero efeito da antiguidade do trabalhador.

2- A progressão ocorre após 5 anos de serviço e implica a mudança para o escalão seguinte.

3- Para efeitos de contagem do tempo de serviço referido no número anterior releva o tempo de serviço prestado na Instituição, bem como o que tenha sido prestado noutras Instituições do setor social, e que seja devidamente comprovado.

4- Para a contagem da antiguidade do trabalhador é considerado o trabalho anteriormente prestado ao abrigo de contrato de trabalho celebrado com a UMP, ainda que a termo.

5- Não beneficiam de progressão as categorias profissionais enquadradas nos níveis IC e IB do anexo IV, que faz parte integrante do presente acordo de empresa (social).

Cláusula 11.ª

Procedimentos para promoção e progressão

1- A promoção e a progressão são independentes entre si.

2- A promoção não reinicia a contagem da antiguidade para efeitos de progressão.

3- A promoção e a progressão são efetuadas oficiosamente pela UMP, no respeito pelas normas constantes do presente acordo.

Cláusula 12.^a

Trabalhadores docentes

1- Aos trabalhadores docentes não se aplicam as regras constantes dos números 1 a 3 da cláusula 9.^a e as cláusulas 10.^a e 11.^a

2- A evolução na carreira docente consiste na mudança de nível.

3- A evolução referida no número anterior depende do tempo de serviço prestado e da avaliação do desempenho nos termos, do número 4 e seguintes da cláusula 9.^a

4- Para efeitos de enquadramento dos trabalhadores docentes nos vários níveis das respetivas tabelas de remuneração previstas no anexo V, que faz parte integrante do presente acordo de empresa (social), conta-se quer o tempo de serviço docente prestado no mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimentos de ensino pertencentes à UMP, como o serviço docente prestado noutros estabelecimentos de ensino particular ou público, desde que devidamente comprovado e classificado, salvo disposição legal em contrário.

Cláusula 13.^a

Relatório Único

A UMP deve organizar o relatório único nos termos das normas legais em vigor a cada momento.

CAPÍTULO III

Contrato de trabalho

Cláusula 14.^a

Dever de informação

No momento da contratação, a UMP deve entregar a cada trabalhador um documento, escrito e assinado pelo representante da instituição, do qual constem os aspetos relevantes do contrato de trabalho, nos termos das normas legais em vigor a cada momento.

Cláusula 15.^a

Contrato de trabalho a termo

A contratação a termo é regulada pelas normas legais em vigor a cada momento.

Cláusula 16.^a

Período experimental

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato de trabalho, compreende as ações de formação ministradas pela UMP ou frequentadas por sua determinação, desde que não excedam metade da sua duração, e, salvo acordo escrito das partes noutro sentido, 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

que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança;

c) 240 dias para pessoal de direção ou quadros superiores.

2- Salvo acordo escrito em contrário, nos contratos a termo o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias nos contratos de duração igual ou superior a 6 meses;

b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a 6 meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não venha a ser superior àquele limite.

3- Para efeitos de contagem do período experimental não são considerados os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

4- Salvo acordo escrito em contrário, durante o período experimental qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

5- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato por parte da UMP depende de aviso prévio de 7 dias.

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

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

Cláusula 17.^a

Funções desempenhadas pelo trabalhador

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade para que se encontra contratado, devendo a UMP atribuir-lhe, no âmbito da referida atividade, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

2- A atividade contratada, ainda que determinada por remissão para o anexo I que faz parte integrante do presente acordo de empresa (social), compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3- Para efeitos do número anterior, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as funções compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional.

4- Sempre que o exercício de funções acessórias exigir especial qualificação, o trabalhador tem direito a formação profissional não inferior a 10 horas anuais.

5- O desempenho de atividades inerentes a mais do que uma categoria profissional confere ao trabalhador direito a ser remunerado nos termos da cláusula 62.^a

Cláusula 18.^a

Mudança de categoria

A mudança de categoria profissional é regulada pelas normas legais em vigor a cada momento.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 19.^a

Deveres da UMP

São deveres da UMP:

- a) Cumprir o disposto no presente acordo de empresa (social) e na legislação do trabalho aplicável;
- b) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, observando as normas de segurança e saúde;
- c) Proporcionar aos trabalhadores a adequada formação e atualização profissionais visando melhorar as suas qualificações e produtividade;
- d) Sem prejuízo do normal funcionamento da instituição, promover e facilitar o acesso a cursos de formação, reciclagem e/ou aperfeiçoamento que sejam de reconhecido interesse, com direito à remuneração;
- e) Não exigir dos trabalhadores a execução de atos contrários a regras deontológicas da respetiva profissão ou que violem normas sobre segurança e saúde;
- f) Indemnizar os trabalhadores dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, transferindo, nos termos da lei, a responsabilidade para uma seguradora;
- g) Não impedir nem dificultar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes sindicais ou delegados sindicais, membros de comissões de trabalhadores, representantes nas instituições de segurança social ou noutros órgãos de participação, no exercício dos seus direitos legalmente reconhecidos;
- h) Proporcionar aos trabalhadores o apoio técnico, material e documental necessário ao exercício da sua atividade;
- i) Passar ao trabalhador, a pedido deste e em 30 dias úteis, certificados de tempo de serviço, funções e cargos exercidos, conforme legislação em vigor;
- j) Dar integral cumprimento às disposições legais e convencionais reguladoras das relações de trabalho e às deliberações das comissões legalmente constituídas;
- k) Prestar aos organismos competentes, nomeadamente departamentos oficiais e associações sindicais, todos os elementos relativos ao cumprimento do presente acordo de empresa (social);
- l) Conceder o tempo necessário à realização de exame médico anual, devidamente comprovado;
- m) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional o exija.

Cláusula 20.^a

Deveres do trabalhador

São deveres do trabalhador:

- a) Cumprir o disposto no presente acordo de empresa (social) e na legislação do trabalho aplicável;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a UMP, os superiores hierárquicos, os colegas de trabalho, os utentes e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a instituição;
- c) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Obedecer aos superiores hierárquicos em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daqueles contrariem os seus direitos e garantias e a deontologia profissional;

- e) Não divulgar informações que violem a privacidade dos utentes da UMP ou que afetem os interesses da mesma;
- f) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe estejam confiados;
- g) Participar de forma empenhada nas ações de formação que lhe forem proporcionadas pela UMP, ainda que realizadas fora do horário de trabalho;
- h) Observar as normas de segurança e saúde no trabalho;
- i) Contribuir para uma maior eficiência dos serviços da Instituição de modo a assegurar o seu bom funcionamento.

Cláusula 21.^a

Garantias do trabalhador

É vedado à instituição:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou dos colegas;
- c) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto no presente acordo de empresa (social);
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela instituição ou por pessoas por ela indicadas;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios ou estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;
- g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- h) Impedir ou interferir na atividade sindical do trabalhador;
- i) Faltar ao pagamento pontual da remuneração;
- j) Lesar interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- k) Ofender a honra e a dignidade do trabalhador;
- l) Interferir em quaisquer aspetos da atividade pedagógica, sem prejuízo da orientação e verificação que competem à respetiva direção pedagógica;
- m) Prejudicar o trabalhador em direitos ou regalias já adquiridos no caso de o trabalhador transitar para estabelecimento que à data da transferência lhe pertence total ou parcialmente;
- n) Advertir, admoestar ou censurar o trabalhador em público, em especial perante utentes, alunos e respetivos familiares;
- o) Colocar o trabalhador em instalações inapropriadas para o exercício das suas funções;
- p) Obstar injustificadamente ao normal exercício da atividade profissional, nomeadamente mantendo o trabalhador inativo.

Cláusula 22.^a

Regimes especiais

Além dos consignados para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados às mulheres e aos pais trabalhadores, aos trabalhadores-estudantes, aos trabalhadores menores, aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida e aos trabalhadores com deficiência ou doença crónica os direitos conferidos pelas normas legais em vigor a cada momento.

Cláusula 23.^a

Atividade sindical na instituição

1- Os trabalhadores e os sindicatos, através dos respetivos delegados sindicais, têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da instituição.

2- Os trabalhadores que sejam membros da direção das associações sindicais signatárias deste acordo dispõem de um crédito de 4 dias remunerados por mês para o exercício das suas funções, que podem utilizar em períodos de meio-dia, desde que informem a instituição, por escrito, com pelo menos 2 dias de antecedência relativamente ao momento do uso do crédito.

3- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao limite máximo de 15 horas por ano, sem prejuízo da garantia do normal funcionamento dos serviços de caráter urgente, contando o período da reunião, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

4- As reuniões referidas no número anterior podem ser convocadas pela comissão sindical, ou por, pelo menos, um terço ou 25 trabalhadores do respetivo estabelecimento.

5- Mediante solicitação dos sindicatos signatários do presente acordo da empresa (social), podem ainda realizar-se reuniões de trabalhadores, desde que previamente autorizadas pela instituição.

6- Os delegados sindicais têm o direito a exercer, no âmbito das suas atribuições, atividade sindical no interior de cada instituição, sem prejuízo do seu normal funcionamento, designadamente a distribuir documentos e comunicados aos trabalhadores, bem como a afixar, em local disponibilizado pela Instituição, textos, convocatórias, comunicações ou outras informações.

7- Os delegados sindicais têm direito a um crédito de 5 horas remuneradas por mês, para o exercício das suas funções, que conta, para todos os efeitos legais, como serviço efetivo, desde que informem a Instituição por escrito, com pelo menos 2 dias de antecedência relativamente ao momento do uso do crédito.

Cláusula 24.^a

Direito à greve

O exercício do direito à greve é regulado pelas normas legais em vigor a cada momento, sem prejuízo da cláusula seguinte.

Cláusula 25.^a

Serviços mínimos em caso de greve

Em caso de necessidade, a instituição contacta a associação

sindical que convocou a greve, diretamente ou através do organismo da área do trabalho responsável pela matéria, a fim de definir em termos concretos o funcionamento de cada serviço, nomeadamente os trabalhadores a quem compete assegurar os serviços mínimos durante a greve.

CAPÍTULO V

Formação

Cláusula 26.^a

Formação profissional

1- A UMP proporcionará aos seus trabalhadores ações de formação profissional de acordo com as necessidades dos mesmos e dos serviços da instituição, nos termos das normas legais em vigor a cada momento.

2- A formação profissional realizada fora do horário de trabalho, até ao limite de 2 horas diárias, é retribuída como tempo de trabalho normal.

Cláusula 27.^a

Trabalhador-estudante

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

CAPÍTULO VI

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 28.^a

Segurança e saúde no trabalho

A UMP assegura aos seus trabalhadores condições adequadas de segurança e saúde no trabalho, nos termos das normas legais em vigor a cada momento.

CAPÍTULO VII

Local de trabalho

Cláusula 29.^a

Local de trabalho

1- Por local de trabalho entende-se o lugar onde habitualmente é realizada a prestação de trabalho, de acordo com o estipulado no contrato, abrangendo a área de ação da instituição.

2- Na falta de indicação expressa, considera-se local de trabalho as instalações físicas da UMP a que o trabalhador ficou adstrito, por inserção explícita num dos respetivos serviços, respostas sociais ou valências, em resultado da natureza da atividade desempenhada e das necessidades da instituição.

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

Cláusula 30.^a

Trabalhadores com local de trabalho não fixo

Nos casos em que o local de trabalho determinado nos termos da cláusula anterior não seja fixo, exercendo o trabalhador a sua atividade indistintamente em diversos lugares, terá o mesmo direito ao pagamento das despesas diretamente impostas pelo exercício dessa atividade nos termos acordados com a instituição.

Cláusula 31.^a

Deslocações

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

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

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

Cláusula 32.^a

Deslocações com regresso diário à residência

1- Os trabalhadores deslocados nos termos do número 2 da cláusula anterior terão direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte de ida e volta ou à garantia de transporte gratuito fornecido pela instituição, na parte que vá além do percurso usual entre a residência do trabalhador e o seu local habitual de trabalho;

b) Ao fornecimento ou pagamento das refeições, consoante as horas ocupadas, mediante a apresentação de documento comprovativo da despesa efetuada;

c) Ao pagamento das horas, equivalente ao tempo gasto nas viagens de ida e volta, entre o local de prestação do trabalho e a residência do trabalhador, na parte em que exceda o tempo normalmente gasto pelo trabalhador, não sendo as mesmas consideradas trabalho suplementar.

2- O limite máximo do montante previsto na alínea b) do número anterior corresponde ao triplo do valor do subsídio de refeição em vigor no momento, sem prejuízo de acordo prévio noutro sentido.

Cláusula 33.^a

Deslocações sem regresso diário à residência

1- Nas deslocações sem regresso diário à residência os trabalhadores deslocados terão direito a:

a) Pagamento ou fornecimento integral da alimentação e alojamento;

b) Transporte gratuito assegurado pela UMP ou pagamento integral das despesas de transporte de ida e volta no início e no termo da deslocação;

c) Pagamento de um subsídio correspondente a 20 % da retribuição normal diária.

2- Aplicam-se às deslocações reguladas na presente cláusula o disposto no número 2 da cláusula anterior.

Cláusula 34.^a

Utilização de viatura particular

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

2- A utilização de viatura do próprio trabalhador ao serviço da Instituição pode ocorrer em caso de necessidade premeditada de acordo escrito entre as partes.

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

Cláusula 35.^a

Transferência de local de trabalho

1- A UMP pode transferir os trabalhadores de local de trabalho, temporária ou definitivamente, nas seguintes situações:

a) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço;

b) Quando outro motivo do interesse da instituição o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

2- A UMP deve custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação, desde que devidamente comprovadas por este.

3- A transferência temporária não pode exceder 6 meses, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da instituição, e desde que devidamente fundamentadas.

4- Para efeitos do previsto na alínea b) do número 1, compete ao trabalhador alegar e provar o prejuízo sério.

5- No caso de transferência definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério.

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

CAPÍTULO VIII

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 36.^a

Período normal de trabalho semanal

1- Sem prejuízo do disposto para as categorias profissionais previstas nos números seguintes, os limites máximos dos períodos normais de trabalho semanais dos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa (social) são os seguintes:

a) 35 horas para trabalhadores dos seguintes grupos profissionais: médicos, psicólogos e sociólogos, enfermeiros, técnicos de diagnóstico e terapêutica, trabalhadores com funções técnicas e assistentes sociais;

b) 37 horas para trabalhadores dos seguintes grupos profissionais: trabalhadores administrativos, de reabilitação e emprego protegido, trabalhadores de apoio, trabalhadores sociais, auxiliares de educação e prefeitos;

c) 39 horas para os restantes trabalhadores.

2- O período normal de trabalho semanal do ajudante de ação educativa, do ajudante de lar e centro de dia, do ajudante familiar domiciliário, do auxiliar de ação médica, dos trabalhadores com funções de chefia dos serviços gerais e do trabalhador de serviços gerais é de 40 horas e confere o direito a ser remunerado nos termos do número 3 da cláusula 61.ª

3- O aumento do período normal de trabalho semanal dos trabalhadores das categorias profissionais previstas no número anterior, com exceção da categoria de ajudante de ação educativa, que se encontrassem ao serviço da instituição aquando da entrada em vigor do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2010, apenas pode ocorrer após a celebração de acordo escrito nesse sentido entre as partes interessadas.

4- O aumento do período normal de trabalho semanal do trabalhador com a categoria profissional de ajudante de ação educativa que se encontre ao serviço da instituição aquando da entrada em vigor da presente convenção, apenas pode ocorrer após a celebração de acordo escrito nesse sentido entre as partes interessadas.

5- O trabalhador com a categoria profissional de enfermeiro pode, mediante acordo escrito celebrado com a instituição, aumentar o respetivo período normal de trabalho semanal até ao limite máximo legalmente previsto, sendo este aumento de período normal de trabalho semanal remunerado como tempo de trabalho normal.

6- O acordo previsto no número anterior pode cessar mediante comunicação escrita de qualquer das partes dirigida à outra parte com a antecedência mínima de 60 dias.

Cláusula 37.ª

Conceito e fixação do horário de trabalho

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

2- Compete à instituição estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos da lei e do presente acordo de empresa (social), preferencialmente em 5 dias semanais, de 2.ª a 6.ª feira.

3- Na organização dos horários de trabalho deve ser previsto um período mínimo destinado à transmissão de informação relevante ao trabalhador que irá assegurar a continuidade da prestação do serviço, fazendo aquele tempo parte integrante do horário normal de trabalho.

4- Depois de publicados, os mapas de horário de trabalho só podem ser alterados por motivo de força maior.

Cláusula 38.ª

Período normal de trabalho semanal dos trabalhadores docentes

1- O período normal de trabalho semanal dos trabalhadores docentes desenvolve-se em 5 dias e é o seguinte:

a) Educador de infância - 35 horas, sendo 27 horas e 30 minutos destinados a trabalho direto com as crianças e as restantes a outras atividades, incluindo estas a sua preparação e desenvolvimento, e, ainda, as reuniões nomeadamente de atendimento das famílias;

b) Professor do 1.º ciclo do ensino básico - 25 horas letivas semanais e 3 horas para reuniões de natureza pedagógica;

c) Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário - 22 horas letivas semanais mais 4 horas mensais destinadas a reuniões;

d) Professor e educador de infância de ensino especial - 22 horas letivas semanais acrescidas de 3 horas semanais para preparação de atividades na instituição.

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

3- As horas letivas e as destinadas a reuniões de natureza pedagógica não poderão, em caso algum, ser substituídas por outros serviços que não os indicados.

Cláusula 39.ª

Regras quanto à elaboração dos horários dos trabalhadores docentes dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário

1- A organização do horário dos trabalhadores docentes será a que resultar da elaboração dos horários das aulas, tendo-se em conta as exigências do ensino, as disposições aplicáveis e a consulta aos docentes nos casos de horário incompleto.

2- Salvo acordo escrito em contrário, os períodos de atividade não letiva entre aulas não deverão exceder 1 hora diária e 2 horas semanais, sem prejuízo do período destinado ao intervalo de descanso.

3- Sempre que se mostrem ultrapassados os limites fixados no número anterior, considerar-se-á como tempo efetivo de serviço o período correspondente aos intervalos registados, sendo que o docente deverá nesses períodos desempenhar as atividades técnico-pedagógicas indicadas pela direção da instituição.

4- A instituição não poderá impor ao docente um horário diário de trabalho que ocupe os 3 períodos de aulas (manhã, tarde e noite) ou que contenha mais de 5 horas de aulas seguidas ou de 7 interpoladas.

5- Os docentes não poderão ter um horário letivo superior a 33 horas semanais, ainda que lecionem em mais de um estabelecimento de ensino, centro de explicações ou atividade similar.

6- O não cumprimento do disposto no número anterior

constitui justa causa de cessação do contrato quando se dever à prestação de falsas declarações ou à não declaração de acumulação pelo docente.

Cláusula 40.^a

Redução de horário letivo para trabalhadores docentes com funções especiais

O horário letivo dos trabalhadores docentes referidos na alínea c) do número 1 da cláusula 38.^a será reduzido em 2 horas semanais, sempre que desempenhem funções de direção de turma ou coordenação pedagógica (delegados de grupo ou disciplina ou outras), para o desempenho das mesmas.

Cláusula 41.^a

Isenção de horário de trabalho

1- O exercício da atividade em regime de isenção de horário é disciplinado pelas normas legais em vigor a cada momento.

2- O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito à remuneração especial prevista na cláusula 64.^a, consoante a modalidade que for acordada.

Cláusula 42.^a

Intervalo de descanso

1- O período de trabalho diário é interrompido por um intervalo de duração não inferior a 1 hora nem superior a 2, de modo a que o trabalhador não preste mais de 5 horas de trabalho consecutivo ou 6 horas de trabalho consecutivo caso o período de trabalho diário seja superior a 10 horas, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- Por acordo escrito celebrado com o trabalhador, poderá ser estabelecido para os motoristas e para os trabalhadores de hotelaria um intervalo de descanso superior a 2 horas.

3- Quando adstritos ao transporte de utentes, poderá, por acordo escrito celebrado com o trabalhador, ser estabelecido para os ajudantes de ação educativa e para os trabalhadores de apoio um intervalo de descanso superior a 2 horas.

4- A jornada de trabalho acordada nos termos dos números 2 e 3 não poderá ultrapassar as 12 horas.

5- Por acordo entre as partes, pode ser estabelecida a dispensa ou redução do intervalo de descanso até ao limite de 30 minutos.

6- Nos regimes de trabalho por turnos ou de variação do horário de trabalho, o intervalo de descanso pode ser de apenas 30 minutos, contando estes como tempo de trabalho.

Cláusula 43.^a

Descanso semanal

1- O trabalhador tem direito a 1 dia de descanso semanal, em regra coincidente com o domingo, sem prejuízo do dia de descanso semanal complementar, quando a ele haja lugar.

2- Pode ainda ser concedido ao trabalhador um período de descanso semanal complementar, contínuo ou descontínuo, em todas ou algumas semanas do ano.

3- O dia de descanso semanal obrigatório poderá não coincidir com o domingo nos termos das normas legais.

4- Nos casos previstos no número anterior, a instituição assegurará ao trabalhador o gozo anual de um mínimo de 12 dias de descanso semanal coincidentes com o domingo.

Cláusula 44.^a

Trabalho por turnos

1- Considera-se a prestação de trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

2- O número de semanas ou de dias necessários para retomar a sequência inicial do horário por turnos denomina-se por escala de rotação.

3- O trabalhador só pode mudar de turno após o dia de descanso semanal.

4- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma categoria profissional, desde que autorizadas pelo responsável funcional do serviço até 48 horas antes do início do turno.

5- A prestação de trabalho em regime de turnos confere ao trabalhador o direito a um especial complemento de retribuição, nos termos e condições previstos na cláusula 66.^a

Cláusula 45.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno todo o trabalho que é prestado no período compreendido entre as 21 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2- Para efeitos remuneratórios, é também considerado trabalho noturno o que seja prestado em prolongamento de um período noturno.

3- A prestação de trabalho noturno confere ao trabalhador o direito ao complemento de retribuição previsto na cláusula 68.^a

Cláusula 46.^a

Varição do horário de trabalho

1- Por acordo escrito celebrado entre o trabalhador e a UMP, o período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao máximo de 4 horas, dentro de um período de referência de 8 semanas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior, e no respeito pelas seguintes regras:

a) O período de trabalho diário não pode ultrapassar as 12 horas;

b) O período de trabalho semanal não pode ultrapassar as 50 horas.

2- Por acordo entre as partes, a organização do horário de trabalho nos termos do número anterior pode implicar a redução semanal de trabalho em dias ou meios-dias completos de trabalho, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.

3- As horas prestadas para além dos limites referidos no número 1 serão consideradas de acordo com o previsto na cláusula 47.^a

Cláusula 47.^a

Trabalho suplementar

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

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

a) Nas instituições com mais de 10 trabalhadores a prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso complementar e em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, que se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes;

b) A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador o direito a dia de descanso compensatório remunerado, a gozar nos 3 dias úteis seguintes, bem como ao acréscimo remuneratório previsto na cláusula 65.^a

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

a) 200 horas de trabalho por ano, quer desempenhe a atividade em regime de trabalho a tempo completo ou a tempo parcial;

b) 2 horas por dia normal de trabalho;

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

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

4- A UMP fica obrigada a reembolsar o trabalhador por todos os encargos decorrentes do trabalho suplementar, designadamente os que resultem de necessidades especiais de transporte ou alimentação.

Cláusula 48.^a

Trabalho normal em dia feriado

1- O trabalhador que, sendo indispensável para a continuidade do serviço, presta trabalho normal em dia feriado em equipamento não obrigado a suspender o funcionamento nesse dia tem direito a ser remunerado de acordo com as normas legais em vigor a cada momento.

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

Cláusula 49.^a

Jornada contínua

1- Por acordo entre a instituição e o trabalhador pode este trabalhar em jornada contínua, até ao limite de 6 horas diárias, tendo direito a um intervalo de 30 minutos para refeição, dentro do próprio estabelecimento ou serviço, que será considerado como trabalho efetivamente prestado.

2- O intervalo referido no número anterior é de carácter obrigatório ao fim de 5 horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 50.^a

Trabalho a tempo parcial

O exercício de trabalho a tempo parcial é regulado pelas normas legais em vigor a cada momento.

CAPÍTULO IX

**Suspensão da prestação de trabalho
Feriados, férias, e faltas**

Cláusula 51.^a

Feriados

1- A matéria relativa a feriados é regulada pelas normas legais em vigor a cada momento, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

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

3- São ainda considerados feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal.

4- Em substituição de qualquer feriado referido no número anterior, pode ser observado outro dia em que acordem a UMP e o trabalhador.

Cláusula 52.^a

Férias

1- O período anual de férias dos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa (social) tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo as exceções legalmente previstas.

3- A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a instituição e o trabalhador.

4- Na falta de acordo, compete à instituição a elaboração do mapa de férias, só podendo marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, devendo dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a 30 dias.

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

6- A instituição pode encerrar, total ou parcialmente, por um período máximo de 30 dias consecutivos entre 1 de maio e 31 de outubro.

7- Os cônjuges bem como as pessoas que vivam em união de facto ou em economia comum nos termos previstos em legislação específica, que trabalhem na Instituição têm direito a gozar férias em idêntico período, salvo se houver prejuízo sério para a instituição.

8- As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a instituição, desde que salvaguardando, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

9- Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira,

com a exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

10- Caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos de cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e domingos que não sejam feriados.

11- Os períodos de férias não gozados por motivo de cessação do contrato de trabalho contam sempre para efeitos de antiguidade.

12- O empregador pode alterar o período de férias já marcado ou interromper as férias já iniciadas por exigências imperiosas do funcionamento da instituição, tendo o trabalhador direito a indemnização pelos prejuízos sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado.

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

14- No caso de a instituição obstar ao gozo das férias, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado até 30 de abril do ano subsequente.

Cláusula 53.^a

Férias dos trabalhadores docentes

A época de férias dos trabalhadores docentes deve ser marcada no período compreendido entre a conclusão do processo de avaliação final dos alunos e o início do ano escolar.

Cláusula 54.^a

Interrupções letivas

1- O tempo compreendido entre o termo do ano letivo e o seu início, de acordo com o calendário escolar, que exceda o tempo de férias e os períodos de Natal, do Carnaval e da Páscoa fixados oficialmente, apenas poderão ser dedicados a:

a) Atividade de reciclagem, formação e aperfeiçoamento profissionais;

b) Trabalho de análise e apreciação crítica dos resultados e do planeamento pedagógico;

c) Prestação de serviço de exames nas condições definidas por lei;

d) Outras atividades educacionais similares às enunciadas nas alíneas anteriores de reconhecido interesse pedagógico.

2- Na medida em que se verifique uma redução significativa no número de alunos nos períodos de Natal e da Páscoa nos ensinamentos infantil e especial, deverá adotar-se, em relação aos docentes destes sectores um regime de rotatividade, de modo a conceder-lhes 3 dias úteis de interrupção letiva nesses períodos.

Cláusula 55.^a

Faltas

1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2- No caso de ausência do trabalhador durante períodos

inferiores a um dia de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se estas ausências como faltas na medida em que perfizerem um ou mais dias de trabalho.

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

4- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

Cláusula 56.^a

Faltas justificadas

1- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As dadas durante 5 dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pessoa em situação de união de facto ou de economia comum e de parente ou afim no 1.º grau de linha reta (pais e filhos, padrastos, enteados, sogros, genros e noras);

c) As dadas durante 2 dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha reta ou 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, netos e bisnetos, irmãos e cunhados);

d) As dadas durante 5 dias consecutivos por falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica;

e) A motivada pela prestação de prova de avaliação nos termos da lei;

f) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

g) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos da lei;

h) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até 4 horas por trimestre, por cada um;

i) As dadas, nos termos da lei, por trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores;

j) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

k) A autorizada ou aprovada pelo empregador, nomeadamente em caso de consulta médica do trabalhador;

l) A que por lei seja como tal considerada, nomeadamente as dadas nos termos dos regimes do dador benévolo de sangue e do voluntariado.

2- As ausências, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à instituição, com a antecedência mínima de 5 dias.

3- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à instituição logo que possível.

4- As comunicações de ausência devem ser feitas por escrito.

5- O não cumprimento no disposto nos números 2, 3 e 4 desta cláusula torna as faltas injustificadas.

6- Nos casos da alínea k) do número 1, a autorização ou aprovação da instituição deverá ser feita por escrito.

7- A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador a prova dos factos invocados para a justificação.

8- As faltas do docente a serviço de exames e a reuniões de avaliação de alunos, apenas podem ser justificadas por casamento, maternidade ou paternidade, falecimento de familiar direto, doença, acidente em serviço e para cumprimento de obrigações legais.

Cláusula 57.^a

Efeitos de falta justificada

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

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

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador esteja abrangido por seguro;

c) As faltas para assistência a membro do agregado familiar;

d) As que determinem tal consequência nos termos das normas de proteção da parentalidade;

e) As faltas consideradas por lei como justificadas quando excedam 30 dias por ano;

f) As dadas pelos representantes dos trabalhadores para além do crédito de horas legalmente previsto;

g) A autorizada ou aprovada pelo empregador.

Cláusula 58.^a

Faltas injustificadas

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

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

3- Constitui justa causa de despedimento o facto de o trabalhador:

a) Faltar injustificadamente com a alegação de motivo ou justificação comprovadamente falsa;

b) Faltar injustificadamente durante 5 dias consecutivos ou 10 interpolados em cada ano civil.

4- No caso de apresentação do trabalhador com atrasado injustificado:

a) Sendo superior a 60 minutos e para início do trabalho diário, a instituição pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;

b) Sendo superior a 30 minutos, a instituição pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

Cláusula 59.^a

Licença sem retribuição

A concessão de licença sem retribuição é regulada nos termos das normas legais em vigor a cada momento.

Cláusula 60.^a

Suspensão por impedimento respeitante ao trabalhador

1- A suspensão do contrato de trabalho por impedimento respeitante ao trabalhador é regulada nos termos das normas legais em vigor a cada momento.

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

CAPÍTULO X

Retribuição do trabalho

Cláusula 61.^a

Remunerações

1- As profissões e categorias profissionais são enquadradas em níveis de remuneração de acordo com o anexo IV, que faz parte integrante do presente acordo de empresa (social).

2- Os trabalhadores têm direito às retribuições mínimas constantes das tabelas remuneratórias do anexo V, que faz parte integrante do presente acordo de empresa (social).

3- Os trabalhadores com a categoria profissional de ajudante de lar e centro de dia, ajudante familiar domiciliário, auxiliar de ação médica, trabalhador com funções de chefia dos serviços gerais, trabalhador de serviços gerais e ajudante de ação educativa contratados após a entrada em vigor do presente acordo de empresa (social), bem como os que tenham celebrado o acordo previsto nos números 3 e 4 da cláusula 36.^a, têm direito às remunerações mínimas constantes da tabela 2 do anexo V, que faz parte integrante do presente acordo de empresa (social).

4- Para os efeitos do presente acordo de empresa (social), o valor da remuneração horária será calculado segundo a fórmula:

$$RH = (Rm \times 12) : (52 \times n)$$

Em que Rm é igual à retribuição mensal e n é igual ao período normal de trabalho semanal.

Cláusula 62.^a

Remuneração por exercício de funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais

Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais terá direito, enquanto as executar, à remuneração mais elevada das estabelecidas para estas profissões ou categorias profissionais.

Cláusula 63.^a

Retribuição pelo exercício de funções de direção e/ou de coordenação técnica ou pedagógica

1- Quando as funções de direção/coordenação técnica ou pedagógica não estiverem contempladas na categoria profissional do trabalhador, o seu exercício deve ser antecedido da celebração de acordo escrito entre as partes e confere ao trabalhador o direito a auferir uma remuneração especial calculada nos termos dos números seguintes.

2- Salvo estipulação em contrário, nomeadamente constante de contrato de comissão de serviço, o trabalhador que exerça funções de coordenação ou de direção técnica ou pedagógica tem direito, enquanto se mantiver o desempenho de tais funções, a auferir, no mínimo, o acréscimo remuneratório previsto no anexo V.

3- Cessando o exercício das funções previstas nos números anteriores, por iniciativa do trabalhador ou da instituição, o trabalhador voltará a ser remunerado pelo nível correspondente à sua situação na carreira profissional.

4- O acréscimo remuneratório pelo exercício de funções de direção/coordenação técnica ou pedagógica em curso à data da entrada em vigor do presente acordo de empresa (social) mantém-se inalterado até à sua cessação.

Cláusula 64.^a

Retribuição especial dos trabalhadores isentos de horário de trabalho

1- O trabalhador isento de horário de trabalho na modalidade de não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho tem direito a uma remuneração especial igual a 22 % da retribuição mensal.

2- O trabalhador que tenha acordado outra modalidade de isenção de horário de trabalho tem direito à remuneração especial prevista na lei geral.

Cláusula 65.^a

Remuneração de trabalho suplementar

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

a) 50 % da retribuição normal na primeira hora;

b) 75 % da retribuição normal nas horas ou frações subsequentes.

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

3- Para efeitos da base de cálculo do trabalho suplementar aplica-se a fórmula constante do número 4 da cláusula 61.^a

Cláusula 66.^a

Subsídios de turno

1- A prestação do trabalho em regime de turno confere ao trabalhador o direito aos seguintes complementos de retribuição, calculados com base na retribuição mensal efetiva:

a) Em regime de 2 turnos em que apenas um seja total ou parcialmente noturno - 15 %;

b) Em regime de 3 turnos ou de 2 turnos, total ou parcialmente noturnos - 25 %.

2- O complemento de retribuição previsto no número anterior inclui o acréscimo de retribuição pelo trabalho noturno prestado em regime de turnos.

Cláusula 67.^a

Refeição

1- O trabalhador abrangido pelo presente acordo de empresa (social) tem direito a uma refeição completa ou ao pagamento do subsídio de refeição de valor previsto no anexo V, que faz parte integrante do presente acordo de empresa (social), cabendo a escolha à UMP.

2- O trabalhador com horário de trabalho incompleto beneficia do mesmo direito quando o horário se distribuir por dois períodos diários ou quando tiver 4 horas de trabalho no mesmo período do dia.

3- O subsídio de refeição previsto nos números anteriores é devido ao trabalhador por cada dia de trabalho efetivamente prestado, sem prejuízo dos regimes de variação de horário.

Cláusula 68.^a

Retribuição do trabalho noturno

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

Cláusula 69.^a

Retribuição do período de férias e subsídio

A retribuição do período de férias, bem como o respetivo subsídio, são regulados pelas normas legais em vigor a cada momento.

Cláusula 70.^a

Subsídio de Natal

A atribuição de subsídio de Natal é regulada pelas normas legais em vigor a cada momento.

Cláusula 71.^a

Abono para falhas

1- Aos trabalhadores com responsabilidade efetiva de caixa será atribuído um abono mensal mínimo para falhas de valor previsto no anexo V, que faz parte integrante do presente acordo de empresa (social), com exceção do período em que aqueles trabalhadores se encontrem de férias.

2- Aos restantes trabalhadores que movimentem dinheiro da caixa será atribuído um abono para falhas nunca inferior a 50 % do valor previsto no número anterior.

3- Se os trabalhadores referidos nos números anteriores forem substituídos no desempenho das respetivas funções, o abono para falhas reverterá para o substituto na proporção do tempo de substituição.

Cláusula 72.^a

Diuturnidades

1- Foram abolidas as diuturnidades de todos os trabajado-

res abrangidos pelo presente acordo de empresa (social), sem prejuízo do disposto no número 4.

2- Os trabalhadores referidos no número anterior perdem o direito às diuturnidades já vencidas, tendo o respetivo valor sido incluído no vencimento base/escalão correspondente à sua antiguidade na instituição.

3- Os trabalhadores enquadrados nas tabelas gerais 1 e 2 do anexo V, que faz parte integrante do presente acordo de empresa (social), transitam de escalão por cada período de 5 anos de serviço que completem.

4- As remunerações dos docentes não profissionalizados constam de tabela salarial própria incluída no anexo V, que faz parte integrante do presente acordo de empresa (social), não se aplicando o disposto nos números 2 e 3.

CAPÍTULO XI

Poder disciplinar

Cláusula 73.^a

Poder disciplinar

O empregador tem poder disciplinar sobre o trabalhador ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho, devendo ter um registo atualizado das sanções disciplinares, feito de modo que permita facilmente a verificação do cumprimento das normas legais em vigor a cada momento.

CAPÍTULO XII

Comissão paritária

Cláusula 74.^a

Constituição

1- É constituída uma comissão paritária formada por 3 representantes da UMP e 3 representantes do conjunto das associações sindicais outorgantes, que poderão ser assessorados.

2- Por cada representante efetivo será designado um substituto para desempenho de funções em caso de ausência do efetivo.

3- Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação do presente acordo de empresa (social), os nomes dos respetivos representantes efetivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo após esta indicação.

4- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente acordo de empresa (social), podendo qualquer das contraentes, em qualquer altura, substituir os membros que nomeou, mediante comunicação escrita à outra parte.

Cláusula 75.^a

Normas de funcionamento

1- A comissão paritária funcionará em local a determinar pelas partes.

2- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer

das partes, mediante convocatória, com indicação expressa e pormenorizada das matérias a tratar, a enviar à outra parte, com a antecedência mínima de 8 dias.

3- No final da reunião será lavrada e assinada a respetiva ata.

Cláusula 76.^a

Competências

Compete à comissão paritária:

a) Interpretar o clausulado e integrar lacunas do presente acordo de empresa (social);

b) Criar e eliminar profissões e categorias profissionais, bem como proceder à definição de funções inerentes às mesmas, ao seu enquadramento nos níveis de qualificação e determinar a respetiva integração num dos níveis de remuneração;

c) Proceder à revisão atualizadora dos conteúdos funcionais das profissões e categorias profissionais, sempre que necessário.

Cláusula 77.^a

Deliberações

1- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes pelo menos 2 membros de cada uma das partes.

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

3- A deliberação tomada por unanimidade é depositada e publicada nos mesmos termos do acordo de empresa (social) e considera-se para todos os efeitos como integrando-o.

4- A deliberação tomada por unanimidade, uma vez publicada, é aplicável no âmbito de portaria de extensão do acordo de empresa (social).

CAPÍTULO XIII

Disposições finais

Cláusula 78.^a

Direito subsidiário

Todas as matérias não expressamente previstas no presente acordo de empresa (social) são reguladas pelas normas laborais em vigor a cada momento.

ANEXO I

Definição de funções

Barbeiros e cabeleireiros

Barbeiro - Assegura a gestão corrente de aprovisionamento do estabelecimento, controlando os stocks e requisitando os produtos e equipamentos necessários. Verifica e prepara as condições de utilização e limpeza dos equipamentos, utensílios e espaços do serviço de barbearia: lava,

ao exigível ao oficial electricista ou, executando as tarefas mais exigentes, dirige os trabalhos de um grupo de electricistas; substitui o chefe de equipa nas suas ausências.

Encarregado - Controla e coordena os serviços de um grupo de profissionais electricistas nos locais de trabalho.

Electricista - Instala, conserva e prepara circuitos e aparelhagem eléctrica em habitações, estabelecimentos e outros locais, para o que lê e interpreta desenhos, esquemas e outras especificações técnicas.

Enfermeiros

Enfermeiro - É o profissional habilitado com um curso de enfermagem legalmente reconhecido, a quem foi atribuído um título profissional que lhe reconhece competência técnica e humana para a prestação de cuidados de enfermagem gerais ao indivíduo, família, grupos e comunidade aos níveis da prevenção primária, secundária e terciária.

O nível do desenvolvimento da autonomia técnico-científica determina: Conceber, organizar, coordenar, executar, supervisionar e avaliar intervenções de enfermagem, requeridas pelo estado de saúde do indivíduo, família e comunidade, no âmbito da promoção da saúde, prevenção da doença, tratamento, reabilitação e reintegração social; Decidir sobre técnicas e meios a utilizar na prestação de cuidados de enfermagem; Utilizar técnicas próprias da profissão de enfermagem com vista à manutenção e recuperação de funções vitais; Preparar e decidir sobre a administração da terapêutica prescrita, detetar os efeitos e atuar em conformidade; Participar na elaboração e concretização de protocolos referentes a normas e critérios para administração de tratamentos e medicamentos; Orientar o utente sobre a administração e utilização de medicamentos e tratamentos; Realizar e participar em trabalhos de investigação da área da enfermagem; Colaborar e ou orientar ou coordenar o processo de desenvolvimento de competências de estudantes de enfermagem, bem como de enfermeiros em contexto académico ou profissional.

Enfermeiro especialista - É o profissional que desenvolve, para além dos conteúdos funcionais descritos para a categoria de enfermeiro, competências exclusivas inerentes ao seu domínio de especialização em enfermagem, nomeadamente de reabilitação, saúde mental e psiquiátrica, médico-cirúrgica, saúde infantil e pediátrica, saúde na comunidade e nesta tendo em conta os acréscimos de competências em outras áreas, nomeadamente, geriatria e cuidados paliativos, identificando necessidades específicas e promovendo a melhor utilização dos recursos, adequando-os aos cuidados de enfermagem a prestar. Desenvolve e colabora na formação realizada nas unidades ou serviço, orienta os enfermeiros, nomeadamente nas equipas multiprofissionais, no que respeita à definição e utilização de indicadores, colabora na proposta das necessidades em enfermeiros e outro pessoal da unidade, tendo em vista os cuidados de enfermagem a prestar, cabendo-lhe a responsabilidade funcional de os adequar às necessidades existentes.

Enfermeiro chefe/coordenador - Para além das funções inerentes à categoria de enfermeiro e de enfermeiro especialista, caso o seja, o seu conteúdo funcional é sempre integrado e indissociável da gestão do processo de prestação

de cuidados de saúde, nomeadamente: gestão do serviço ou unidade de cuidados; supervisão do planeamento, programação e avaliação do trabalho da respetiva equipa; planear e incrementar ações e métodos de trabalho que visem a qualidade dos cuidados de enfermagem prestados, procedendo à definição ou utilização de indicadores e respetiva avaliação; decidir a afetação de meios. Gere e supervisiona a prestação de cuidados, articulando com a equipa a sua adequação às necessidades, nomeadamente através da elaboração de horários e de planos de trabalho e de férias. Desenvolve a avaliação do desempenho para os enfermeiros; Assegura o cumprimento das orientações relativas à, higiene e segurança no trabalho, desenvolvendo ações para a prevenção de acidentes de trabalho em articulação com a entidade empregadora; Dinamiza a formação em serviço, promovendo a investigação tendo em vista a alteração de procedimentos, circuitos ou métodos de trabalho para melhoria da eficiência dos cuidados prestados; Promove a concretização dos compromissos assumidos pela entidade empregadora com outras instituições.

Enfermeiro diretor - Compete-lhe, nomeadamente: Elaborar o plano e o relatório anual de atividades de enfermagem em articulação com o plano e relatório global da instituição; participar na definição das metas organizacionais, compatibilizando os objetivos do estabelecimento com a filosofia e objetivos da profissão de enfermagem; definir padrões de cuidados de enfermagem e indicadores de avaliação do serviço de enfermagem do estabelecimento ou estabelecimentos de acordo com os valores da instituição e da profissão; criar ou manter um efetivo sistema de classificação de utentes que permita determinar as necessidades em cuidados de enfermagem; elaborar propostas de admissão de enfermeiros e procede à sua distribuição em articulação com os enfermeiros chefes, os quais coordena; participar na mobilidade de enfermeiros, mediante critérios previamente estabelecidos; coordenar estudos para determinação de custos/benefícios no âmbito dos cuidados de enfermagem; definir metas no âmbito da formação e investigação; avaliar o desempenho dos enfermeiros com cargos de gestão e colabora na avaliação dos outros enfermeiros; excecionalmente, presta cuidados de enfermagem de maior complexidade tendo em vista a orientação e/ou formação de enfermeiros ou em situações de emergência.

Fogueiros

Fogueiro - Alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

Médicos

Diretor de serviços clínicos - Organiza e dirige os serviços clínicos.

Médico de clínica geral - Efetua exames médicos, requisita exames auxiliares de diagnóstico e faz diagnósticos; envia criteriosamente o doente para médicos especialistas, se necessário, para exames ou tratamentos específicos; institui terapêutica medicamentosa e outras adequadas às diferentes

conveniente e o recrutamento do pessoal necessário; quando entender conveniente, ouve a direção técnica na definição dos artigos necessários a manter em estoques para uma eficiente resposta à confeção das dietas e higiene dos utentes; procede à elaboração das normas para as aquisições e gestão económica dos estoques corretos e providencia para o seu cumprimento; manda proceder às aquisições de materiais de reparação e manutenção, bem como à aquisição de materiais de inventário dentro da atual competência delegada, e, para valores superiores, elabora relatório para ser presente à administração. Na área de transportes - superintende na orientação do serviço de transportes e utilização dos meios de transporte, bem como sobre a manutenção dos mesmos, tendo em consideração as regras estabelecidas e ou a estabelecer; articula com a direção técnica a elaboração de mapa tipo de utilização dos transportes (horário normal), com os critérios de utilização e de carácter excecional; dentro das orientações que se vierem a estabelecer, instrui o funcionário encarregado deste sector. Na área financeira, em colaboração com o mesário tesoureiro, elabora planos anuais e orçamentos a apresentar à assembleia geral nos termos do compromisso; superintende nas ordens de recebimento e de pagamento e seleciona os pagamentos, mantendo a administração e a mesa ao corrente dos critérios utilizados e dos saldos disponíveis; controla os movimentos de caixa; propõe aplicações financeiras e outras operações nesta área; coordena os serviços de contabilidade e a apresentação de contas a submeter à apreciação anual da assembleia geral.

Coordenação global - reúne periodicamente com a direção técnica e dá conhecimento dos assuntos que lhe são colocados pelas direções técnicas das valências; providencia conjuntamente com as direções dos pelouros para que sejam tomadas medidas de carácter urgente (reparações de equipamentos e instalações), bem como sobre necessidades dos utentes, dando posteriormente conhecimento superior, se for caso disso.

Diretor-delegado/administrador-delegado - Define e formula a política geral da instituição e as respetivas estratégias, que submete à aprovação da mesa administrativa e esta à assembleia geral. Neste contexto, aprova as linhas de ação a levar a cabo, colabora com os mesários e funcionários superiores na orientação das valências selecionadas para a instituição. De acordo com os poderes que lhe são delegados pela mesa administrativa, orienta a organização dos serviços, a gestão económico-financeira e dos recursos humanos. Implementa o controlo de procedimentos administrativos sob a forma de relatório, efetua verificações contabilísticas e inspeções. Pode representar a mesa administrativa ou o provedor em atos externos, quando solicitado para o efeito, incluindo os de natureza jurídica, atos estes delegados na qualidade. De preferência, deve ser selecionado de entre administradores ou gestores com conhecimentos específicos nas áreas económica e financeira e ainda conhecimentos gerais na área das técnicas sociais.

Outras direções técnicas

Conservador de museu - Organiza, adquire, avalia e conserva em museu coleções de obras de arte, objetos de carác-

ter histórico, científico, técnico ou outros; orienta ou realiza trabalhos de investigação nesses domínios e coordena a atividade dos vários departamentos do museu a fim de assegurar o seu perfeito funcionamento; procura tornar conhecidas as obras de arte existentes, promovendo exposições, visitas com fins educativos ou outros processos de divulgação; organiza o intercâmbio das coleções entre museus e procura obter por empréstimo peças de instituições particulares. Por vezes guia visitas de estudo e faz conferências sobre as coleções existentes no museu.

Diretor técnico de estabelecimento - Técnico superior que exerce funções de direção técnica e é responsável pelo estabelecimento.

Técnico superior coordenador - Técnico superior que exerce funções de direção técnica e coordenação de outros técnicos decorrente de promoção na respetiva carreira profissional.

ANEXO II

Condições específicas das carreiras profissionais

Carreira profissional

1- Para as profissões enquadradas nos níveis 1, 2, 3, 4 e 5 do anexo III («Enquadramento das profissões em níveis de qualificação»), constitui requisito de promoção (evolução na vertical), na passagem dos graus I para II e deste para principal, a prestação de três anos de bom e efetivo serviço em cada um deles.

2- Para as profissões enquadradas nos restantes níveis do anexo III, constitui requisito de promoção (evolução na vertical), na passagem do grau I para o grau II, a prestação de cinco anos de bom e efetivo serviço.

3- Constituem exceções às regras contidas nos números anteriores as seguintes situações:

a) O cozinheiro, o pasteleiro e o padeiro são promovidos ao grau superior (graus II e principal) após a prestação de cinco anos de bom e efetivo serviço em cada um deles, salvo se possuírem o CAP (certificado de aptidão profissional), caso em que a passagem de grau se faz ao fim de três anos de bom e efetivo serviço em cada um deles;

b) Os trabalhadores de apoio (ajudante de ação educativa, ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes, ajudante de lar e centro de dia, ajudante de ocupação, auxiliar de ação médica e auxiliar de laboratório) e o ajudante familiar/domiciliário são promovidos ao grau II após a prestação de três anos de bom e efetivo serviço, contando-se para este efeito o tempo de serviço prestado desde 1 de Dezembro de 1998.

4- Para as categorias profissionais cuja carreira foi criada pelo Protocolo Orientador das Relações de Trabalho (cf. a circular da UMP n.º 30/99, de 28 de Setembro), o tempo de permanência no grau I conta-se a partir de 27 de Setembro de 1999, data da assinatura daquele protocolo.

5- Contudo, e tendo como fundamento o mérito do trabalhador, é possível a sua promoção sem que estejam cumpridos os períodos mínimos de permanência mencionados nos

números anteriores.

6- O enquadramento salarial dos trabalhadores docentes faz-se de acordo com os períodos de tempo constantes das tabelas respetivas.

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

Reclassificações

Princípios gerais

1- Os trabalhadores são reclassificados horizontalmente nos graus correspondentes à categoria profissional.

2- As categorias profissionais compreendendo três classes são extintas, sendo a reclassificação efectuada da seguinte forma:

a) A 1.ª classe integra o grau II;

b) As 2.ª e 3.ª classes integram o grau I.

3- As categorias profissionais que não tinham uma evolução em classes são reclassificadas no grau I da respetiva carreira profissional, o mesmo se aplicando às chefias diretas e intermédias.

Regras específicas

O operador de tratamento de texto é reclassificado como escriturário grau I, nível XIII;

O escriturário principal/subchefe de secção é reclassificado como assistente administrativo grau I, nível X;

O guarda-livros é reclassificado como técnico de contabilidade grau I, nível VIII;

O lavadeiro é reclassificado como operador de lavanderia;

O tesoureiro é reclassificado como técnico de tesouraria grau I.

Os técnicos de diagnóstico e terapêutica são reclassificados da seguinte forma:

O preparador de análises clínicas em técnico de análises clínicas e de saúde pública;

O técnico de audiometria em técnico de audiologia;

O cardiografista, o pneumografista e o técnico de cardiopneumografia em técnico de cardiopneumologia;

O electroencefalografista e o técnico de neurofisiografia em técnico de neurofisiologia;

O técnico de ortóptica em ortoptista;

O técnico ortoprotésico em ortoprotésico;

O radiografista em técnico de radiologia;

O radioterapeuta em técnico de radioterapia;

O técnico de reabilitação em fisioterapeuta, terapeuta da fala e terapeuta ocupacional;

O enfermeiro é reclassificado no nível V (grau I), sendo enquadrado no escalão correspondente à respetiva antiguidade;

O enfermeiro especialista é reclassificado no nível III (grau I), sendo enquadrado no escalão correspondente à respetiva antiguidade;

As funções de enfermeiro chefe/coordenador (enquadrado no nível II e no escalão correspondente à respetiva antiguidade) e enfermeiro diretor (enquadrado no nível I-A e no escalão correspondente à respetiva antiguidade) são desempenhadas em comissão de serviço, com possibilidade de renovação.

Condições para o exercício de algumas profissões

1- A partir do momento em que vigorarem as normas que regulamentam a certificação profissional obrigatória no âmbito do Sistema Nacional de Certificação Profissional (SNCP), a(s) instituição/ões deve(m) exigir aos trabalhadores a certificação das competências requeridas para o exercício profissional.

2- O certificado de aptidão profissional não obrigatório (CAP) constitui fator de preferência na admissão e na diminuição do tempo para a promoção profissional.

Condições gerais de ingresso e de acesso na carreira de enfermagem

1- Pode ter acesso à categoria profissional de enfermeiro especialista o enfermeiro que seja detentor do título de enfermeiro especialista emitido pela Ordem dos Enfermeiros, desde que a instituição assim o entenda.

2- O acesso às funções de enfermeiro chefe/coordenador e enfermeiro diretor faz-se através de recrutamento interno ou externo, preferencialmente, de entre os enfermeiros com:

a) Pelo menos 5 anos de exercício profissional;

b) Avaliação de desempenho positiva, caso exista;

c) Competência comprovada no domínio da prática profissional.

Categorias profissionais eliminadas em 2001

Auxiliar menor; capataz (CC); correspondente em línguas estrangeiras; empregado de mesa; encarregado do sector de armazém; enfermeiro sem curso de promoção; formador; paquete; parteira; preparador de lâminas e ferramentas; pré-oficial.

Categorias profissionais eliminadas em 2015

Abastecedor, amassador, animador familiar (12.º ano), animador familiar (bacharel), animador familiar (licenciado), arrumador, auxiliar de enfermagem, bate-chapas, batedor de ouro em folha, bilheteiro, bordadeira (tapeçarias), caixeiro chefe de secção, caixeiro-encarregado, chegador ou ajudante de fogueiro, cinzelador de metais não preciosos, compositor manual, compositor mecânico (linotipista), correeiro, costureiro de encadernação, desenhador projetista, dourador, dourador de ouro fino, ebanista, encadernador, encadernador-dourador, enfermeiro supervisor, entalhador, estereotipador, estofador, estucador, ferramenteiro, fogueiro-encarregado, forneiro, fotocompositor, fotógrafo, fundidor monotipista, fundidor-moldador em caixas, funileiro-latoeiro, impressor (braile), impressor (flexografia), impressor (litografia), impressor (tipográfico), maqueiro, mecânico de

madeiras, montador, operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos), ortopédico, perfurador de fotocópias, pintor de móveis, polidor de móveis, projecionista, responsável de parque de campismo, restaurador de folhas, revisor, sapateiro, serrador de serra de fita, subencarregado (MAD, MET), teclista, teclista-monotipista, técnico de braile, técnico de locomoção, técnico superior de relações internacionais, tradutor (braile), transportador e veterinário.

Não podem ser contratados trabalhadores para qualquer destas categorias profissionais.

Caso exista até à data da publicação do presente acordo de empresa (social) algum trabalhador a desempenhar as funções das categorias profissionais acima elencadas, manterá o enquadramento e a carreira profissional previstas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2001, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2010.

ANEXO III

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

1- Quadros superiores:

Coordenador geral;
Diretor-delegado/administrador-delegado;
Conservador de museu;
Diretor-coordenador;
Diretor de laboratório;
Diretor de serviços;
Diretor de serviços clínicos;
Diretor técnico de estabelecimento;
Diretor técnico de farmácia;
Enfermeiro-diretor;
Arquiteto;
Capelão;
Consultor jurídico;
Enfermeiro
Enfermeiro-chefe/coordenador;
Enfermeiro especialista;
Engenheiro;
Farmacêutico;
Médico de clínica geral;
Médico especialista;
Professor;
Psicólogo;
Secretário-geral;
Sociólogo;
Técnico de formação;
Técnico superior administrativo;
Técnico superior de laboratório;
Técnico superior de serviço social.

2- Quadros médios:

2.1- Técnicos administrativos:

Chefe de departamento/serviços/escritório;
Contabilista/T. O. C.;
Secretário.

2.2- Técnicos de produção e outros:

Engenheiro técnico;
Técnico administrativo (bacharel).

3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de compras/ecónomo;
Chefe de equipa;
Chefe de secção;
Chefe dos serviços gerais;
Cozinheiro-chefe;
Encarregado geral;
Encarregados.

4- Profissionais altamente qualificados:

4.1- Administrativos, comércio e outros:

Agente de educação familiar;
Ajudante técnico de farmácia;
Documentalista;
Educador de infância com diploma;
Monitor;
Professor sem magistério;
Técnico administrativo;
Técnico auxiliar de serviço social;
Técnico de atividades de tempos livres;
Técnico de apoio à gestão;
Técnico de contabilidade;
Técnico de recursos humanos;
Técnico de secretariado;
Técnico de tesouraria.

4.2- Produção:

Pintor-decorador;
Pintor de lisos (madeira).

5- Profissionais qualificados:

5.1- Administrativos:

Arquivista;
Caixa;
Escriturário;
Operador de computador.

5.2- Comércio:

Caixeiro.

5.3- Produção:

Canalizador (picheleiro);
Carpinteiro;
Carpinteiro de limpos;
Carpinteiro de tosco ou cofragem;
Eletricista;
Fogoeiro;
Marceneiro;
Pedreiro/trolha;
Pintor;
Serralheiro civil;
Serralheiro mecânico.

5.4- Outros:

Ajudante de farmácia;
Ajudante de feitor;
Auxiliar de educação;
Barbeiro;

Cabeleireiro (unissexo);
 Cozinheiro;
 Despenseiro;
 Encarregado de câmara escura;
 Fiel de armazém;
 Motorista de ligeiros;
 Motorista de pesados;
 Operador de máquinas agrícolas;
 Padeiro;
 Pasteleiro;
 Prefeito;
 Técnico de análises clínicas (sem curso);
 Técnico de fisioterapia (sem curso);
 Tratorista.

6- Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1- Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de ação educativa;
 Ajudante de cozinheiro;
 Ajudante de enfermaria;
 Ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes;
 Ajudante de lar e centro de dia;
 Ajudante de motorista;
 Ajudante de ocupação;
 Ajudante familiar/domiciliário;
 Auxiliar de ação médica;
 Auxiliar de laboratório;
 Auxiliar pedagógico do ensino especial;
 Caixa de balcão;
 Capataz (agrícola);
 Caseiro;
 Cobrador;
 Empregado de armazém;
 Empregado de balcão;
 Empregado de quartos/camaratas/enfermarias;
 Empregado de refeitório;
 Jardineiro;
 Operador de máquinas auxiliares;
 Rececionista;
 Telefonista;
 Telefonista/rececionista;
 Tratador ou guardador de gado.

6.2- Produção:

Ajudante de padaria;
 Operador manual.

7- Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1- Administrativos, comércio e outros:

Contínuo;
 Coveiro;
 Engomador;
 Guarda de propriedades ou florestal;
 Guarda ou guarda rondista;
 Hortelão ou trabalhador horto-florícola;
 Operador de lavandaria;
 Porteiro;
 Roupeiro;
 Sacristão;

Trabalhador agrícola;
 Trabalhador de serviços gerais.

7.2- Produção:

Servente (construção civil).

A- Praticantes e aprendizes:

Aprendiz;
 Estagiário;
 Praticante.

Profissões integráveis em dois níveis

1/2- Quadros superiores/quadros médios:

Técnicos de produção e outros;
 Educador de infância;
 Técnico de diagnóstico e terapêutica.

2/4- Quadros médios:

Administrativos, comércio e profissionais altamente qualificados;

Outros:
 Animador cultural;
 Animador sociocultural;
 Educador social.

4/5- Profissionais altamente qualificados/profissionais qualificados:

Administrativos;
 Assistente administrativo.

4/5- Profissionais qualificados e outros/profissionais semiqualeificados administrativos, comércio e outros:

Costureira/alfaiate.

ANEXO IV

Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de remuneração

Níveis	Categorias e profissões	Graus
IC	Diretor-delegado/administrador-delegado	-
IB	Coordenador-geral	-
IA	Diretor-coordenador	-
	Diretor de laboratório	
	Diretor de serviços	
	Diretor de serviços clínicos	
	Diretor técnico de farmácia	
	Enfermeiro-diretor	
II	Secretário-geral	II
	Conservador de museu	
	Enfermeiro chefe/coordenador	
	Enfermeiro especialista	
	Diretor técnico de estabelecimento	
	Médico especialista	
III	Técnico superior	Coordenador
	Arquiteto	Principal
	Capelão	Principal

III	Consultor jurídico	Principal	V	Técnico de diagnóstico e terapêutica (licenciado)	I	
	Enfermeiro	Principal		Técnico de diagnóstico e terapêutica (bacharel)	II	
	Enfermeiro especialista	I		Técnico de formação	I	
	Engenheiro	Principal		Técnico superior administrativo	I	
	Farmacêutico	Principal		Técnico superior de laboratório	I	
	Médico de clínica geral	II		Técnico superior de serviço social	I	
	Médico especialista	I		VI	Chefe de departamento/serviços/escritório	-
	Psicólogo	Principal			Contabilista/TOC	I
	Sociólogo	Principal			Engenheiro técnico	I
	Técnico de diagnóstico e terapêutica (licenciado)	Principal			Secretário	I
	Técnico de formação	Principal			Técnico administrativo	Principal
	Técnico superior administrativo	Principal			Técnico administrativo (bacharel)	I
	Técnico superior de laboratório	Principal			Técnico de apoio à gestão	Principal
	Técnico superior de serviço social	Principal			Técnico de contabilidade	Principal
	IV	Arquiteto			II	Técnico de diagnóstico e terapêutica (bacharel)
Capelão		II	Técnico de recursos humanos		Principal	
Consultor jurídico		II	Técnico de secretariado		Principal	
Contabilista/TOC		Principal	Técnico de tesouraria		Principal	
Enfermeiro		II	VII		Agente de educação familiar (*)	Principal
Engenheiro		II			Ajudante técnico de farmácia	Principal
Engenheiro técnico		Principal			Animador cultural (***)	Principal
Farmacêutico		II		Animador sociocultural (***)	Principal	
Médico de clínica geral		I		Chefe de compras/ecónomo	II	
Psicólogo		II		Chefe de secção	II	
Secretário		Principal		Educador social (***)	Principal	
Sociólogo		II		Encarregado geral	II	
Técnico administrativo (bacharel)		Principal		Técnico de atividades de tempos livres	II	
Técnico de diagnóstico e terapêutica (bacharel)		Principal		Técnico administrativo	II	
Técnico de diagnóstico e terapêutica (licenciado)		II		Técnico de apoio à gestão	II	
Técnico de formação	II	Técnico de contabilidade		II		
Técnico superior administrativo	II	Técnico de recursos humanos		II		
Técnico superior de laboratório	II	Técnico de secretariado		II		
Técnico superior de serviço social	II	Técnico de tesouraria		II		
V	Arquiteto	I	VIII	Agente de educação familiar (*)	II	
	Capelão	I		Ajudante técnico de farmácia	II	
	Consultor jurídico	I		Animador cultural (***)	II	
	Contabilista/TOC	II		Animador sociocultural (***)	II	
	Enfermeiro	I		Assistente administrativo	Principal	
	Engenheiro	I		Chefe de compras/ecónomo	I	
	Engenheiro técnico	II		Chefe de secção	I	
	Farmacêutico	I		Chefe de serviços gerais	-	
	Psicólogo	I		Documentalista	Principal	
	Secretário	II		Educador social (***)	II	
	Sociólogo	I				
	Técnico administrativo (bacharel)	II				

XII	Carpinteiro de tosco ou cofragem	II
	Cobrador	II
	Cozinheiro	II
	Dispenseiro	II
	Eletricista	II
	Encarregado de sector (serviços gerais)	I
	Encarregado (serviços gerais)	I
	Escriturário (**)	II
	Fiel de armazém	II
	Fogueiro	II
	Marceneiro	II
	Motorista de ligeiros	Principal
	Motorista de pesados	II
	Operador de máquinas agrícolas	Principal
	Padeiro	II
	Pasteleiro	II
	Pedreiro/trolha	II
	Pintor	II
	Prefeito	Principal
	Serralheiro civil	II
Serralheiro mecânico	II	
Tratorista	Principal	
XIII	Ajudante familiar/domiciliário	I
	Ajudante de feitor	I
	Arquivista	I
	Auxiliar de educação	II
	Auxiliar pedagógico do ensino especial	II
	Barbeiro	I
	Cabeleireiro (unissexo)	I
	Caixa (*)	I
	Caixa de balcão	II
	Caixeiro	I
	Canalizador (picheiro)	I
	Carpinteiro	I
	Carpinteiro de limpos	I
	Carpinteiro de tosco ou cofragem	I
	Cobrador	I
	Cozinheiro	I
	Dispenseiro	I
	Eletricista	I
	Empregado de armazém	II
	Escriturário (**)	I
Fiel de armazém	I	
Fogueiro	I	
Marceneiro	I	
Motorista de ligeiros	II	
Motorista de pesados	I	
Operador de máquinas agrícolas	II	

XIII	Padeiro	I
	Pasteleiro	I
	Pedreiro/trolha	I
	Pintor	I
	Prefeito	II
	Serralheiro civil	I
	Serralheiro mecânico	I
	Telefonista/rececionista	II
	Tratorista	II
	Tratador ou guardador de gado	II
XIV	Ajudante de ação educativa	II
	Ajudante de enfermaria	II
	Ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes	II
	Ajudante de lar e centro de dia	II
	Ajudante de ocupação	II
	Auxiliar de educação	I
	Auxiliar pedagógico do ensino especial	I
	Caixa de balcão	I
	Capataz (agrícola)	II
	Costureira/alfaiate	II
	Empregado de armazém	I
	Escriturário estagiário dos 1.º e 2.º anos (*)	I
	Motorista de ligeiros	I
	Operador manual	II
	Operador de máquinas agrícolas	I
Operador de máquinas auxiliares	II	
Prefeito	I	
Rececionista	II	
Telefonista	II	
Telefonista/rececionista	I	
Tratorista	I	
Tratador ou guardador de gado	I	
XV	Ajudante de ação educativa	I
	Ajudante de cozinheiro	II
	Ajudante de enfermaria	I
	Ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes	I
	Ajudante de lar e centro de dia	I
	Ajudante de motorista	II
	Ajudante de padaria	II
	Ajudante de ocupação	I
	Auxiliar de ação médica	II
	Auxiliar de laboratório	II
	Capataz (agrícola)	I
	Caseiro	II
	Costureira/alfaiate	I

XV	Empregado de balcão	II
	Empregado de refeitório	II
	Jardineiro	II
	Operador manual	I
	Operador de máquinas auxiliares	I
	Rececionista	I
	Telefonista	I
XVI	Ajudante de cozinheiro	I
	Ajudante de motorista	I
	Ajudante de padaria	I
	Auxiliar de ação médica	I
	Auxiliar de laboratório	I
	Caseiro	I
	Contínuo	II
	Coveiro	II
	Empregado de balcão	I
	Empregado de quartos/camaratas/ enfermarias	II
	Empregado de refeitório	I
	Engomador	II
	Guarda ou guarda rondista	II
	Guarda de propriedade florestal	II
	Hortelão ou trabalhador horto-florícola	II
	Jardineiro	I
	Operador de lavandaria	II
	Porteiro	II
	Roupeiro	II
	Sacristão	II
Servente (construção civil)	II	
Trabalhador agrícola	II	
XVII	Contínuo	I
	Coveiro	I
	Empregado de quartos/camaratas/ enfermarias	I
	Engomador	I
	Guarda ou guarda rondista	I
	Guarda de propriedades ou florestal	I
	Hortelão ou trabalhador horto-florícola	I
	Operador de lavandaria	I
	Porteiro	I
	Roupeiro	I
	Sacristão	I
	Servente (construção civil)	I
	Trabalhador agrícola	I
XVIII	Trabalhador de serviços gerais	II
	Aprendiz, estagiário e praticante	I
Trabalhador de serviços gerais	I	

(*) Categoria profissional a extinguir quando vagar.
 (**) Categoria profissional a extinguir logo que os trabalhadores tenham formação adequada.
 (***) Quando detentores do grau de bacharel, estes trabalhadores são enquadrados na carreira dos bacharéis (VI, V, IV).

ANEXO V

Tabelas de remunerações mínimas

Tabela Geral							
Níveis	1	2	3	4	5	6	7
	VALOR	VALOR	VALOR	VALOR	VALOR	VALOR	VALOR
IC	1 485,80 €						
IB	1 387,41 €						
IA	1 151,29 €	1 170,96 €	1 190,64 €	1 210,32 €	1 229,99 €	1 249,67 €	1 269,35 €
II	1 092,25 €	1 111,93 €	1 131,61 €	1 151,29 €	1 170,96 €	1 190,64 €	1 210,32 €
III	1 056,83 €	1 076,51 €	1 096,19 €	1 115,87 €	1 135,54 €	1 155,22 €	1 174,90 €
IV	993,87 €	1 013,54 €	1 033,22 €	1 052,90 €	1 072,58 €	1 092,25 €	1 111,93 €
V	946,64 €	966,32 €	986,00 €	1 005,67 €	1 025,35 €	1 045,03 €	1 064,70 €
VI	899,42 €	919,09 €	938,77 €	958,45 €	978,12 €	997,80 €	1 017,48 €
VII	816,77 €	836,45 €	856,13 €	875,80 €	895,48 €	915,16 €	934,83 €
VIII	769,54 €	789,22 €	808,90 €	828,58 €	848,25 €	867,93 €	887,61 €
IX	738,06 €	757,74 €	777,42 €	797,09 €	816,77 €	836,45 €	856,13 €
X	679,03 €	698,71 €	718,38 €	738,06 €	757,74 €	777,42 €	797,09 €
XI	627,87 €	647,55 €	667,22 €	686,90 €	706,58 €	726,25 €	745,93 €
XII	580,64 €	600,32 €	620,00 €	639,67 €	659,35 €	679,03 €	698,71 €
XIII	541,29 €	560,97 €	576,71 €	596,38 €	616,06 €	635,74 €	655,42 €
XIV	519,00 €	521,61 €	541,29 €	560,97 €	576,71 €	596,38 €	616,06 €
XV	515,00 €	519,00 €	522,00 €	533,42 €	553,09 €	572,77 €	592,45 €
XVI	511,00 €	515,00 €	519,00 €	522,00 €	525,55 €	537,35 €	557,03 €
XVII	507,00 €	511,00 €	515,00 €	519,00 €	522,00 €	525,55 €	541,29 €
XVIII	505,00 €	507,00 €	511,00 €	515,00 €	519,00 €	522,00 €	529,48 €

Notas

- 1- Subsídio de refeição: 4,26 €.
- 2- Abono para falhas: 27,54 €.
- 3- Retribuição mensal pelo exercício de funções de direção e/ou de coordenação técnica ou pedagógica: 252,50 €.
- 4- A admissão dos trabalhadores no nível XVIII é feita no escalão 2.
- 5- A progressão nos escalões horizontais efetua-se de 5 em 5 anos, salvo no que respeita aos trabalhadores enquadrados no nível XVIII com menos de 10 anos de antiguidade.
- 6- A produção de efeitos de todas as matérias com expressão pecuniária reporta-se ao dia 1 do mês seguinte ao da publicação do acordo de empresa (social) em *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Tabela B							
	1	2	3	4	5	6	7
Trabalhadores funções chefia serviços gerais							
Nível VII	840,00 €	860,00 €	880,00 €	899,00 €	918,00 €	939,00 €	958,00 €
Nível VIII	792,00 €	811,00 €	831,00 €	851,00 €	870,00 €	890,00 €	910,00 €
Nível IX	759,00 €	779,00 €	799,00 €	818,00 €	838,00 €	857,00 €	878,00 €
Nível X	699,00 €	718,00 €	738,00 €	757,00 €	778,00 €	797,00 €	816,00 €
Nível XI	646,00 €	665,00 €	685,00 €	705,00 €	725,00 €	744,00 €	764,00 €
Nível XII	597,00 €	617,00 €	637,00 €	656,00 €	677,00 €	696,00 €	713,00 €
Ajudante familiar domiciliário - Grau I (Nível XIII)	675,00 €	694,00 €	714,00 €	734,00 €	753,00 €	773,00 €	793,00 €
Ajudante familiar domiciliário - Grau II (Nível XIII)	629,00 €	649,00 €	669,00 €	689,00 €	709,00 €	729,00 €	749,00 €
Ajudante de ler e centro de dia - Grau I (Nível XIV)	560,61 €	589,00 €	618,00 €	647,00 €	676,00 €	705,00 €	734,00 €
Ajudante de ler e centro de dia - Grau II (Nível XIV)	548,87 €	568,00 €	588,00 €	607,00 €	626,00 €	645,00 €	664,00 €
Ajudante de ação educativa - Grau I (Nível XIV)	560,61 €	589,00 €	618,00 €	647,00 €	676,00 €	705,00 €	734,00 €
Ajudante de ação educativa - Grau II (Nível XIV)	548,87 €	568,00 €	588,00 €	607,00 €	626,00 €	645,00 €	664,00 €
Ajudante de ação médica - Grau I (Nível XV)	518,87 €	560,20 €	566,00 €	578,00 €	598,00 €	617,00 €	636,00 €
Ajudante de ação médica - Grau II (Nível XV)	518,87 €	560,20 €	566,00 €	578,00 €	598,00 €	617,00 €	636,00 €
Auxiliar de ação médica - Grau I (Nível XVI)	531,79 €	546,75 €	557,69 €	565,69 €	567,51 €	579,00 €	590,00 €
Trabalhador de serviços gerais - Grau I (Nível XVII)	320,00 €	324,10 €	328,21 €	332,31 €	335,48 €	339,64 €	351,00 €
Trabalhador de serviços gerais - Grau II (Nível XVIII)		520,00 €	524,10 €	528,21 €	532,31 €	535,48 €	543,00 €

2.º	Professor dos 2.º e 3.º Ciclos do Ensino Básico e do Ensino Secundário Profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 4 ou mais anos de bom e efetivo serviço	1 093,00 €
	Professor do 1.º Ciclo do Ensino Básico com magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 4 anos de bom e efetivo serviço	
	Educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 4 anos de bom e efetivo serviço	
1.º	Professor dos 2.º e 3.º Ciclos do Ensino Básico e do Ensino Secundário Profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente	0 anos:
	Professor do 1.º Ciclo do Ensino Básico com magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente)	843,00 €
	Educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente)	1 a 3 anos: 951,00 €

Níveis	1	2	3	4	5	6	7
I	1.070,00 €	1.091,00 €	1.112,00 €	1.133,00 €	1.154,00 €	1.175,00 €	1.196,00 €
II	1.013,00 €	1.034,00 €	1.055,00 €	1.076,00 €	1.098,00 €	1.119,00 €	1.140,00 €
III	958,00 €	979,00 €	1.000,00 €	1.021,00 €	1.042,00 €	1.063,00 €	1.085,00 €
IV	905,00 €	926,00 €	947,00 €	968,00 €	990,00 €	1.011,00 €	1.032,00 €
V	852,00 €	873,00 €	894,00 €	915,00 €	936,00 €	957,00 €	978,00 €
VI	796,00 €	818,00 €	839,00 €	860,00 €	881,00 €	902,00 €	923,00 €
VII	744,00 €	765,00 €	786,00 €	807,00 €	828,00 €	849,00 €	870,00 €
VIII	690,00 €	711,00 €	733,00 €	754,00 €	775,00 €	796,00 €	817,00 €
IX	638,00 €	659,00 €	680,00 €	701,00 €	722,00 €	743,00 €	764,00 €
X	590,00 €	611,00 €	632,00 €	653,00 €	674,00 €	695,00 €	716,00 €
XI	546,00 €	567,00 €	588,00 €	609,00 €	630,00 €	651,00 €	672,00 €

Notas trabalhadores docentes

1- Os montantes retributivos constantes das tabelas dos docentes profissionalizados são aplicáveis aos professores e educadores, enquanto se mantiverem no exercício efetivo de funções docentes, devendo aplicar-se o disposto no número 2 quando cessarem funções dessa natureza.

2- A progressão na carreira dos educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional e licenciatura e dos educadores de infância e

professores do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional que não se encontrem no exercício efetivo de funções docentes tem por limite máximo o nível 5.º das respetivas tabelas salariais (antiguidade igual ou superior a 16 anos e inferior a 20 anos).

3- O disposto no número 2 tem natureza transitória, obrigando-se os outorgantes a promover a unificação do estatuto retributivo na medida em que os sistemas de cooperação das instituições com o Estado tal possibilitem, cabendo à comissão paritária definir a ocasião em que tais pressupostos se encontrem preenchidos, no quadro da valorização de todas as carreiras técnicas de grau superior.

Lisboa, 30 de julho de 2015.

Pela União das Misericórdias Portuguesas:

Manuel Augusto Lopes de Lemos, presidente do secretariado nacional, mandatário.

Carlos Alberto Correia Andrade, secretário do secretariado nacional, mandatário.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais:

Luis Pedro Correia Pesca, mandatário.

António Macário Monteiro, mandatário.

Júlio Miguens Constâncio Velez, mandatário.

Orlando Sérgio Machado Gonçalves, mandatário.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

Jorge Manuel da Silva Rebelo, mandatário.

Pela FENPROF - Federação Nacional de Professores, em representação dos seguintes filiados:

Sindicato dos Professores da Grande Lisboa - SPGL.

Sindicato dos Professores do Norte - SPN.

Sindicato dos Professores da Região Centro - SPRC.

Sindicato dos Professores da Zona Sul - SPZS.

Graça Maria Cabral Sousa Morgado Santos, mandatária.

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

Luis Dupont, mandatário.

Fernando Zorro, mandatário.

Depositado em 21 de agosto de 2015, a fl. 178 do livro n.º 11, com o n.º 109/2015, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.