

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

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

Acordo de empresa entre:

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

E

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

E

– SINAPE - Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação, pessoa coletiva com o n.º 501 430 849, com sede na Avenida Elias Garcia, n.º 76, 5.º andar A, 1050-100 Lisboa, representado neste ato pelo mandatário, dirigente nacional, Alberto da Graça Lopes Miguens;

E

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

E

– SINDITE - Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica, pessoa coletiva com o n.º 501 404 767, com sede na Rua Damião de Góis, n.º 93, sobreloja, sala 1, 4050-225 Porto, representado neste ato pela mandatária, secretária-geral, Dina Teresa Conceição Botelho Ferreira Carvalho;

E

– SINTAP - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, pessoa coletiva com o n.º 501 094 644, com sede na Rua Damasceno Monteiro, n.º 114, 1170-113 Lisboa, representado neste ato pelos mandatários, secretário-geral, José Joaquim Abraão, e secretário nacional, Pedro Manuel Dias Salvado;

E

– SITESE - Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços, pessoa coletiva com o n.º 500 922 063, com sede na Avenida Marquês de Tomar, n.º 44, 5.º andar, 1069-190 Lisboa, representado neste ato pela mandatária, Ana Rita Pires;

E

– Sindicato dos Técnicos Administrativos e Auxiliares de Educação do Sul e Regiões Autónomas, pessoa coletiva com o n.º 502 628 979, com sede na Rua Pinheiro Chagas, n.º 17, 4.º andar direito, 1050-174 Lisboa, representado neste ato pela mandatária, presidente da direção, Cristina Maria Dias Ferreira;

E

– STE - Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos, pessoa coletiva com o n.º 500 909 539, com sede na Campo Grande, n.º 382 C, 3.º D, 1700-097 Lisboa, representado neste ato pelos mandatários, presidente da direção, Maria Helena Rodrigues, e dirigente mandatado pela direção, José Carlos Fragoso.

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

É celebrado hoje, dia 24 de novembro de 2023, o presente acordo de empresa, nos seguintes termos:

## CAPÍTULO I

### Âmbito, vigência e cessação

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito de aplicação

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

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

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

4- O presente AE aplica-se a um empregador e a um universo de cerca de 5000 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Regime aplicável

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

2- Fazem parte integrante do AE os seguintes anexos:

- a) Anexo I - Modelo de profissões e níveis de qualificação;
- b) Anexo II - Ingresso e evolução na carreira;
- c) Anexo III - Outras prestações retributivas.

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

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Vigência e sobrevigência

1- O AE terá um prazo de vigência mínima de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária têm um prazo de vigência mínima de 12 meses e, quando revistas, produzem efeitos a 1 de janeiro do ano a que se reporta a revisão.

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

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

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

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

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

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Denúncia

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

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

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

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

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Cessação

O presente acordo pode cessar:

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

## CAPÍTULO II

### Recrutamento, admissão e vínculo contratual

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

1- A seleção e o recrutamento de trabalhadores podem revestir natureza interna ou externa.

2- O recrutamento externo deve ser precedido de um procedimento interno para o preenchimento do posto de trabalho.

3- O preenchimento de postos de trabalho, no âmbito de recrutamento interno, ocorre mediante a reclassificação ou mobilidade dos trabalhadores, previstas nas cláusulas 7.<sup>a</sup> e 8.<sup>a</sup>, respetivamente.

4- As condições específicas para a seleção e o recrutamento são fixadas por deliberação da mesa.

5- O respetivo procedimento de seleção deverá ser publicitado pelos canais adequados em uso na SCML.

6- A tramitação dos procedimentos de seleção e recrutamento de trabalhadores da SCML observa o disposto em documento de enquadramento geral aprovado por deliberação da mesa da SCML.

7- Sem prejuízo de eventuais especificidades aplicáveis, cada procedimento de seleção e recrutamento deverá identificar, nomeadamente:

- a) A profissão e a respetiva qualificação exigível;
- b) Enquadramento remuneratório;
- c) O método de seleção, respetiva ponderação e sistema de avaliação final.

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

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Reclassificação

Para efeitos do previsto na cláusula 6.<sup>a</sup>, número 3, do presente acordo, entende-se por reclassificação a alteração da profissão ou nível de qualificação habilitacional quando aplicável.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Mobilidade

1- Os trabalhadores integrados nas carreiras profissionais da SCML podem, mediante recrutamento interno, mudar do seu posto de trabalho para outro com igualdade de requisitos e condições laborais.

2-Independentemente do previsto no número anterior, os trabalhadores podem solicitar mudança do seu posto de trabalho para outro.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Contratos de trabalho**

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

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

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

4-Do contrato de trabalho constam os seguintes elementos:

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

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Período experimental**

1-A admissão dos trabalhadores é feita sempre a título experimental, tendo este período a duração máxima de 90 dias, para a generalidade dos trabalhadores, e de 180 dias, para trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, de direção e quadros superiores, bem como os que desempenhem funções de confiança.

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

- a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

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

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

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Teletrabalho**

1-Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada em regime de subordinação jurídica, em local não determinado pela SCML, através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

2-O regime de teletrabalho na SCML é o que consta da lei, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3-A SCML poderá aplicar modelos de prestação laboral em regime de teletrabalho conjugado com trabalho presencial, com o acordo do trabalhador.

## CAPÍTULO III

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

## SECÇÃO I

**Direitos de personalidade**Cláusula 12.<sup>a</sup>**Direitos de personalidade**

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

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

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

4- A adoção de meios de vigilância à distância e a utilização de dados biométricos depende, do cumprimento das formalidades legais aplicáveis, sem prejuízo da prestação da informação necessária e adequada aos trabalhadores antes da sua implementação.

## SECÇÃO II

**Direitos e deveres gerais e garantias das partes**Cláusula 13.<sup>a</sup>**Princípios gerais, deveres e garantias**

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

2- São deveres da SCML:

- a) Cumprir as disposições do presente acordo;
- b) Proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal;
- c) Respeitar a autonomia técnica, científica e deontológica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação profissional o exija;
- d) Distinguir anualmente, por ocasião do aniversário da SCML, caso se justifique, os trabalhadores que se tenham destacado pelas suas qualidades profissionais e pessoais no âmbito do desempenho da atividade contratada;
- e) Facultar, nos termos da lei, a consulta do processo individual ao trabalhador, bem como fornecer gratuitamente a reprodução dos documentos que o integram sempre que este ou o seu representante legal o solicitem;
- f) Remeter às associações sindicais, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que respeitam, o montante das quotas dos trabalhadores sindicalizados que, em declaração individual escrita, solicitem o seu desconto na retribuição mensal;
- g) Consultar os sindicatos outorgantes no âmbito da elaboração de regulamentos internos sobre organização e disciplina do trabalho;
- h) Prestar aos sindicatos os esclarecimentos que lhe sejam solicitados relativos às relações de trabalho ou que se mostrem necessários ao cumprimento do acordo, num prazo de 30 dias úteis;
- i) Disponibilizar em local apropriado a indicação do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que vier a ser publicado o presente AE e, bem assim, as suas sucessivas alterações;
- j) Elaborar e manter atualizado um manual de acolhimento, que deve ser distribuído a todos os trabalhadores;
- k) Dar resposta a reclamações ou queixas apresentadas pelos trabalhadores no prazo de 30 dias.

3- São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir todas as obrigações decorrentes do presente AE;
- b) Abster-se de praticar quaisquer atos ou omissões suscetíveis de prejudicar o bom nome ou a prossecução dos fins estatutários da SCML;
- c) Participar de modo diligente nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, nomeadamente as constantes do plano de formação da SCML, bem como no diagnóstico das necessidades de formação;
- d) Manter informada a SCML de todos os elementos necessários à atualização do seu processo individual;
- e) Respeitar as normas de segurança e saúde no trabalho.

4- É proibido à SCML:

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

## CAPÍTULO IV

### Parentalidade

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Parentalidade

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

## CAPÍTULO V

### Segurança e saúde no trabalho

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

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

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Regulamento interno de segurança e saúde no trabalho e plano de prevenção de riscos profissionais

1- A SCML apresentará, no prazo de 90 dias após a entrada em vigor deste acordo, um regulamento interno de segurança e saúde no trabalho e um plano de prevenção de riscos profissionais, que regerão, nos termos da lei, todas as matérias relacionadas com a segurança e saúde no trabalho.

2- Será constituída, pelos representantes dos trabalhadores e da SCML, uma comissão de segurança e saúde no trabalho, nos termos previstos na lei, que, nomeadamente, procederá ao acompanhamento, implementação e desenvolvimento do regulamento e do plano referidos no número anterior.

## CAPÍTULO VI

**Cargos e funções a exercer em regime de comissão de serviço**Cláusula 17.<sup>a</sup>**Cargos e funções**

- 1- São exercidos em regime de comissão de serviço os cargos de direção e de chefia.
- 2- São exercidos também neste regime as seguintes funções:
  - a) De assessoria;
  - b) De coordenação de projetos;
  - c) De secretariado.
- 3- O disposto no presente capítulo aplica-se ainda, com as necessárias adaptações, às funções de chefe de gabinete do provedor e da mesa.
- 4- Só podem ser exercidos em regime de comissão de serviço os cargos e funções previstos nos números anteriores.

Cláusula 18.<sup>a</sup>**Recrutamento e contratação**

- 1- O recrutamento para o exercício de cargos ou funções a exercer em regime de comissão de serviço é definido pela mesa da SCML.
- 2- Para efeitos do número anterior, a mesa deve, preferencialmente e em igualdade de circunstâncias, dar prioridade aos trabalhadores previamente vinculados à SCML.
- 3- A contratação dos titulares dos cargos e funções depende de deliberação da mesa da SCML e produz efeitos a partir da data de assinatura dos respetivos contratos de trabalho em comissão de serviço.

Cláusula 19.<sup>a</sup>**Regime de exercício**

- 1- Os cargos e funções em regime de comissão de serviço são exercidos nos termos da lei, com as especificidades constantes do número seguinte.
- 2- A comissão de serviço tem a duração de 2 anos e é renovável automaticamente por iguais períodos.

Cláusula 20.<sup>a</sup>**Contrato de trabalho de comissão de serviço**

- 1- O contrato para o exercício de cargo ou funções em comissão de serviço está sujeito a forma escrita, contendo:
  - a) A identificação, assinaturas e o domicílio ou sede das partes;
  - b) A indicação do cargo ou funções a desempenhar, com menção expressa do regime de comissão de serviço;
  - c) A renúncia à retribuição específica devida pelo regime de isenção de horário de trabalho, nos casos previstos na lei;
  - d) A data de início de produção de efeitos;
  - e) A atividade antes exercida pelo trabalhador ou, não estando este vinculado à SCML, aquela que vai exercer após a cessação da comissão de serviço, se for esse o caso e sem prejuízo da aplicação do período experimental previsto na cláusula 8.<sup>a</sup>, salvo estipulação em contrário.
- 2- A duração do período experimental, caso exista, não pode exceder em nenhuma circunstância 180 dias.

Cláusula 21.<sup>a</sup>**Chefias de carreira**

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

## CAPÍTULO VII

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

## SECÇÃO I

**Estrutura de evolução profissional**Cláusula 22.<sup>a</sup>**Princípios gerais**

1-O desenvolvimento profissional dos trabalhadores da SCML ocorre consoante a profissão e os níveis de qualificação previstos nos anexos I e II e consiste na alteração de nível retributivo de acordo com a estrutura remuneratória.

2-O ingresso em cada profissão está dependente dos níveis de qualificação previstos no Quadro Nacional de Qualificações.

3-A evolução profissional dos trabalhadores da SCML consiste na alteração de nível retributivo constante da estrutura remuneratória.

Cláusula 23.<sup>a</sup>**Ingresso, evolução e estrutura profissional**

1-O nível remuneratório de ingresso do trabalhador tem em conta a sua habilitação académica e profissional e, quando aplicável, a experiência profissional e as respetivas qualificações em caso de acesso a profissões reguladas ou regulamentadas e desenvolve-se em função do previsto no anexo I, composto pelos quadros 1, 2 e 3, e no anexo II ao presente acordo.

2-A evolução na estrutura remuneratória efetua-se da seguinte forma:

- a) Trabalhadores em profissões com qualificações N1 evoluem do nível 1 ao 11 da estrutura remuneratória;
- b) Trabalhadores em profissões com qualificações N2 e N3 evoluem do nível 2 ao 12 da estrutura remuneratória;
- c) Trabalhadores em profissões com qualificações N4 evoluem do nível 3 ao 13 da estrutura remuneratória;
- d) Trabalhadores em profissões com qualificações N5 evoluem do nível 4 ao 14 da estrutura remuneratória;
- e) Trabalhadores em profissões com qualificações N6 evoluem do nível 10 ao 26 da estrutura remuneratória;
- f) Trabalhadores em profissões com qualificações N7 evoluem do nível 11, 12 ou 13 ao 26 da estrutura remuneratória;
- g) Trabalhadores em profissões com qualificações N8 evoluem do nível 14 ao nível 26 da estrutura remuneratória.

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

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

Cláusula 24.<sup>a</sup>**Progressão**

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

- a) Disponibilidade orçamental expressamente declarada pela SCML;
- b) Reconhecimento da necessidade organizativa ou funcional justificando a progressão, em proposta fundamentada apresentada pelo órgão de direção competente;
- c) Reconhecimento das capacidades, responsabilidades e competências demonstradas pelo trabalhador no desempenho da sua função, mediante proposta fundamentada da chefia respetiva;
- d) Da permanência de três anos de serviço no mesmo nível remuneratório, com avaliações do desempenho não inferiores a adequado ou equivalente.

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

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

## SECÇÃO II

### Avaliação de desempenho

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- 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.

2- O procedimento de avaliação decorre, em regra, em plataforma eletrónica utilizada para o efeito na SCML, na qual todos os elementos de suporte, incluindo avaliações realizadas, possam ser diretamente acedidos e consultados pelos trabalhadores.

3- A plataforma eletrónica utilizada respeita o Regulamento Geral da Proteção de Dados.

4- A avaliação do desempenho profissional consta de regulamento interno da SCML.

## SECÇÃO III

### Formação profissional

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- Os trabalhadores têm direito, em cada ano, a um número mínimo de horas de formação certificada, nos termos previstos na lei.

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

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

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

5- Considera-se tempo de trabalho a formação profissional realizada nos termos conjugados dos números 1 e 2 da presente cláusula.

## CAPÍTULO VIII

### Prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Local de trabalho

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Noção de local de trabalho

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

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

## SECÇÃO II

### Duração e organização do tempo de trabalho

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Período de funcionamento

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

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

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Tempo de trabalho

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

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

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

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Trabalho a tempo parcial

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo.

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

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

4- A SCML e o trabalhador podem acordar a passagem de trabalho a tempo completo para tempo parcial, ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado.

5-O trabalhador em regime de trabalho a tempo parcial auferirá uma retribuição base na proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

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

7- A SCML pronuncia-se no prazo de 30 dias úteis, quando a passagem de trabalho a tempo completo para tempo parcial seja requerida por iniciativa do trabalhador.

8-Em caso de ausência de resposta ao requerimento apresentado conforme o número anterior, o pedido será considerado tacitamente deferido.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Horário semanal acrescido

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

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

3-O acordo tem a duração máxima de um ano, sendo renovável automaticamente no seu termo, desde que verificadas as condições que deram lugar à sua atribuição.

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

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

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

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

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

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

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

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

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

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

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

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

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

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

e) Horário contínuo: Prestação diária ininterrupta de trabalho, sem prejuízo de um intervalo de descanso de trinta minutos, que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho, desde que o trabalhador permaneça no espaço habitual de trabalho, ou próximo dele, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade.

5-Para além das modalidades previstas no número anterior, podem ser fixados pela mesa, a pedido dos trabalhadores ou no interesse do serviço, devidamente fundamentado, consultados os departamentos ou estabelecimentos, outros horários de trabalho específicos.

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

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Horário flexível

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

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

b) Está sujeito a duas plataformas fixas diárias, no período da manhã e no período da tarde, com a duração total mínima de quatro horas, definidas entre as 10h00 e as 16h00, tendo em conta os intervalos de descanso diário estabelecidos nos estabelecimentos e serviços da SCML;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Horário por turnos

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

j) Os turnos devem ser organizados de maneira a que, pelo menos, uma vez em cada período de 4 semanas, seja assegurado que os dias de descanso semanal obrigatório e complementar coincidam com o sábado e o domingo.

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

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

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Trabalho noturno**

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

- a) O trabalho prestado que tenha a duração mínima de 5 horas;
- b) O compreendido entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

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

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

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

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

3- A isenção de horário de trabalho não prejudica o período normal de trabalho diário ou semanal, considerando-se trabalho suplementar o que exceda aquela duração.

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

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

6- A prestação de trabalho suplementar para fazer face a acréscimos eventuais e transitórios não pode exceder 2 horas por dia normal de trabalho, nem 150 horas de trabalho por ano.

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

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

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

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

- a) O trabalhador com deficiência ou doença crónica;
- b) O trabalhador-estudante, exceto por motivo de força maior;
- c) O trabalhador com o estatuto de cuidador informal.

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

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

13- Na falta de acordo, o dia do descanso compensatório é fixado pelo dirigente competente.

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

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Isenção de horário de trabalho**

1- O exercício de cargos e funções definidos na cláusula 17.<sup>a</sup> é efetuado em regime de isenção de horário de trabalho.

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

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

4- O regime de isenção de horário de trabalho tem a duração máxima de 12 meses, sendo renovável automaticamente no seu termo desde que verificadas as condições que deram lugar à sua atribuição.

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

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

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

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Regime de prevenção

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

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

3- O regime de prevenção tem a duração de 12 meses, sendo renovável automaticamente no seu termo desde que verificadas as condições que deram lugar à sua atribuição.

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

- a) Referências e data da autorização;
- b) Nome do departamento, estabelecimento ou serviço onde se destina a vigorar o regime;
- c) Identificação do trabalhador;
- d) Data de início e termo.

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

6- Durante o período de prevenção, o trabalhador tem direito a um pagamento correspondente a 30 % da sua retribuição hora por cada hora de prevenção.

7- Em caso de chamada, o trabalho prestado em presença física é retribuído como trabalho suplementar, nos termos deste acordo.

8- Além da retribuição de trabalho suplementar, o trabalhador tem direito ao pagamento da respetiva deslocação a partir da residência constante do contrato de trabalho, nos termos previstos no Regulamento «Deslocações em Serviço e Abonos».

9- Durante o período de prestação efetiva de trabalho, retribuído nos termos da alínea anterior, suspende-se, para todos os efeitos, o regime de prevenção.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Registo

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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Acréscimos retributivos

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

## CAPÍTULO IX

**Suspensão da prestação de trabalho**

## SECÇÃO I

**Descanso**Cláusula 42.<sup>a</sup>**Descanso diário e semanal**

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

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

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

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

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

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

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

## SECÇÃO II

**Feriados e suspensão ocasional**Cláusula 43.<sup>a</sup>**Feriados**

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

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

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

Cláusula 44.<sup>a</sup>**Concessão de dispensas**

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

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

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

## SECÇÃO III

**Férias**Cláusula 45.<sup>a</sup>**Regime**

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

### Cláusula 46.<sup>a</sup>

#### Período anual de férias

- 1- Os trabalhadores têm direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas de 25 dias úteis.
- 2- O período de férias previsto no número anterior é aumentado no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano em que as férias se reportam, nos seguintes termos:
  - a) 3 dias de férias, até ao máximo de uma falta ou dois meios-dias;
  - b) 2 dias de férias, até ao máximo de duas faltas ou quatro meios-dias;
  - c) 1 dia de férias, até ao máximo de três faltas ou seis meios-dias.
- 3- Para efeitos do número 2 são equiparados a faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.
- 4- Não afetam o aumento da duração do período de férias previsto no número 2, o gozo das licenças no âmbito da proteção na parentalidade, as faltas por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional, as faltas por falecimento de descendente ou afim no 1.º grau na linha reta, de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim ascendente no 1.º grau na linha reta, as ausências ao abrigo do estatuto do dador de sangue e de medula óssea, a falta dada no dia do aniversário do trabalhador, bem como o crédito de horas legalmente estabelecido para a atividade sindical.
- 5- O montante do subsídio de férias corresponde a 22 dias úteis.
- 6- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo os períodos de férias ter início e fim em dia de descanso semanal do trabalhador.
- 7- O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

### Cláusula 47.<sup>a</sup>

#### Gozo das férias

- 1- O gozo do período de férias pode ser seguido ou interpolado, desde que num dos períodos sejam gozados, no mínimo, metade do número de dias de férias a que o trabalhador tenha direito.
- 2- Os dias de férias podem ser gozados em meios-dias, no máximo de quatro meios-dias por ano, a pedido do trabalhador.
- 3- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, as férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem.
- 4- O trabalhador pode acumular, em cada ano civil, até metade do período de férias vencido no ano anterior, a gozar até 30 de abril, se não houver inconveniente para o serviço e desde que obtenha a prévia concordância expressa do superior hierárquico.

### Cláusula 48.<sup>a</sup>

#### Marcação do período de férias

- 1- A marcação ou a alteração do período de férias é feita por acordo entre a SCML e o trabalhador.
- 2- Na falta de acordo, cabe à SCML marcar as férias e elaborar o respetivo mapa, ouvindo, para o efeito, os representantes dos trabalhadores.
- 3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a SCML só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.
- 4- Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos anos anteriores.
- 5- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, é elaborado e aprovado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.
- 6- Aos trabalhadores cônjuges e aos que vivem em condições análogas, deverá ser concedida, sempre que possível, a faculdade de gozarem férias simultaneamente, embora com rotatividade equitativa com os restantes trabalhadores.

## SECÇÃO IV

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

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Regime

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

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Faltas

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

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

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

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

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

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

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

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Comunicação e justificação das faltas

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

2- Quando previsíveis, as faltas devem ser comunicadas com a antecedência mínima de 5 dias e, quando imprevisíveis, logo que possível, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas e injustificadas

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

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

3- No caso de o dia do aniversário do trabalhador coincidir com dia de trabalho em feriado, poderá ser observado outro dia, mediante acordo entre a SCML e o trabalhador.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

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

Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o solicitar, por renúncia de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou a correspondente proporção, no caso de férias no ano de admissão.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Licença sem retribuição**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Registo e controlo da assiduidade**

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

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

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

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

## CAPÍTULO X

### **Retribuição e outras prestações patrimoniais**

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### **Princípios gerais**

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

2- Considera-se retribuição base a que, nos termos do contrato de trabalho, é paga ao trabalhador como contrapartida da prestação de trabalho, de acordo com o período normal de trabalho previsto na cláusula 30.<sup>a</sup>, cujo valor consta da tabela respetiva, que integra o anexo II ao presente AE.

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

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

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

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

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

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

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

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

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

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

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

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

- a) No ano de admissão e da cessação do contrato de trabalho;
- b) Em caso de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

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

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

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

- a) Condições de penosidade as que, por força da natureza das próprias funções ou de fatores ambientais, acarretem para o trabalhador, de forma permanente, uma sobrecarga física ou psíquica;
- b) Condições de insalubridade as que, pelo objeto da atividade, pelos meios utilizados ou pelo ambiente, sejam suscetíveis de degradar ou de constituir um risco permanente para a saúde do trabalhador.

3- A mesa deve identificar, anualmente, os locais, serviços e postos de trabalho com as condições definidas no número anterior.

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

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

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

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

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

2- Para efeitos de atribuição do subsídio de refeição é considerado dia de trabalho aquele em que o trabalhador tenha prestado, pelo menos, metade da duração normal do trabalho diário.

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

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### **Abono para falhas**

1- Têm direito a um abono mensal para falhas:

a) Os trabalhadores que, de forma regular e permanente, manuseiem ou tenham à sua guarda nas áreas de tesouraria, definidas nos respetivos regulamentos orgânicos da SCML, valores, numerário, títulos ou documentos, e que por eles sejam diretamente responsáveis no desempenho efetivo dessas funções;

b) Os demais trabalhadores que, de forma regular e permanente, manuseiem ou tenham à sua guarda, valores respeitantes a pagamentos ou recebimentos e que por eles sejam diretamente responsáveis no desempenho efetivo dessas funções, nos termos previstos nos regulamentos aplicáveis.

2- O montante pecuniário do abono é definido para cada situação em função dos valores movimentados, nos termos estabelecidos no anexo III ao presente acordo.

3- Aos trabalhadores que, temporariamente, exerçam as funções referidas no número 1, em regime de substituição ou não, é-lhes atribuído o abono na proporção dos dias em que efetivamente tenham exercido essas funções.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### **Creche e jardim-de-infância**

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

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

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

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### **Outros benefícios internos**

A SCML constituirá no prazo de 60 dias um repositório contendo todos os benefícios, sociais e outros, aplicáveis aos seus trabalhadores, sendo responsável pela sua divulgação e atualização.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

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

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

## CAPÍTULO XI

**Cessação do contrato de trabalho**Cláusula 67.<sup>a</sup>**Regime**

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

## CAPÍTULO XII

**Disciplina laboral**Cláusula 68.<sup>a</sup>**Poder e competência disciplinar**

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

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

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

## CAPÍTULO XIII

**Atividade sindical na SCML**Cláusula 69.<sup>a</sup>**Organização e exercício da atividade sindical na SCML**

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

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

Cláusula 70.<sup>a</sup>**Direito de informação e consulta**

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

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

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

Cláusula 71.<sup>a</sup>**Direito a instalações para atividade sindical na SCML**

A SCML obriga-se a:

a) Colocar à disposição dos delegados sindicais, quando solicitado, um local apropriado nas instalações da SCML para o exercício das suas funções;

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

## Cláusula 72.<sup>a</sup>

### **Direito de reunião na SCML**

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

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

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

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

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

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

## Cláusula 73.<sup>a</sup>

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

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

## CAPÍTULO XIV

### **Disposições finais e transitórias**

#### SECÇÃO I

#### **Disposições finais**

## Cláusula 74.<sup>a</sup>

### **Caráter globalmente mais favorável**

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

## Cláusula 75.<sup>a</sup>

### **Comissão paritária**

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

## Cláusula 76.<sup>a</sup>

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

1- Composição:

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

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

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

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

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

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

#### 2- Funcionamento:

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

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

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

#### 3- Deliberações:

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

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

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

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

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### **Trabalhador-estudante**

1- O regime do trabalhador-estudante é o previsto nos termos da lei.

2- Após apresentação do requerimento do trabalhador, devidamente fundamentado, deve a SCML pronunciar-se sobre o modo de organização do tempo de trabalho proposto, no prazo máximo de 30 dias.

3- A ausência de resposta será considerada deferimento tácito, nos termos requeridos pelo trabalhador.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### **Organização do horário de trabalho dos docentes do ensino não superior**

1- A prestação dos trabalhadores que exercem funções docentes em estabelecimentos de educação e ensino não superior da SCML observa os seguintes conceitos:

a) Trabalhador docente: Aquele que é portador de qualificação profissional para o desempenho de funções de educação ou de ensino, com carácter permanente, sequencial e sistemático;

b) Componente letiva: Parte do horário de trabalho do trabalhador docente correspondente ao número de horas efetivas lecionadas, compreendendo as atividades e o trabalho desenvolvidos em relação direta com crianças ou alunos com caráter organizacional (planeado, avaliado e sequencial), em regime de titularidade de grupo/turma;

c) Componente não letiva: Parte do horário de trabalho do trabalhador docente correspondente à realização de trabalho a nível individual e à prestação de trabalho a nível do estabelecimento de educação ou de ensino.

2- O trabalho a nível individual visa a preparação das atividades letivas e da avaliação do processo ensino aprendizagem, podendo compreender também a elaboração de estudos e trabalhos de investigação de natureza pedagógica ou científico-pedagógica.

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

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

5- O horário de trabalho do pessoal docente do ensino não superior contém obrigatoriamente o registo da totalidade das horas semanais contratadas, com exceção das relativas ao trabalho individual e da participação em reuniões de natureza pedagógica de carácter excecional.

6- O horário de trabalho dos docentes corresponde a 35 horas semanais, distribuídas por 5 dias úteis, sendo organizado tendo em conta as seguintes regras:

- a) O horário semanal integra uma componente letiva e uma componente não letiva;
- b) O horário é distribuído por dois períodos não podendo nenhum deles ser superior a 5 horas;
- c) A componente letiva é de 25 horas semanais para os educadores de infância ou 22 horas para educadores que estejam no desempenho efetivo de funções de educação especial;
- d) A componente não letiva semanal compreende uma de estabelecimento e outra individual;
- e) A componente de estabelecimento semanal não pode ser superior a 2 horas e 30 minutos;
- f) Só pode ser registado no horário semanal do trabalhador a componente letiva e a de estabelecimento;
- g) O horário de trabalho diário terá um intervalo de descanso de duração em regra nunca inferior a 1 hora, podendo excecionalmente prolongar-se até 2 horas;
- h) A mancha horária da componente não letiva de estabelecimento pode ser cumprida num só dia da semana ou distribuída pelos dias da semana;
- i) Quando a componente não letiva de estabelecimento for acumulada num ou mais dias tem de ser garantido o intervalo de descanso previsto na alínea g);
- j) A componente não letiva de estabelecimento é cumprida preferencialmente no final da componente letiva;
- k) O horário de trabalho semanal, dos educadores de infância na valência de creche, organiza-se em 25 horas de trabalho letivo e 10 horas de trabalho não letivo, a cumprir no estabelecimento de ensino.

7- Aos trabalhadores docentes que não tenham grupo/turma atribuído não lhes são aplicáveis as regras previstas no número anterior respeitantes à componente não letiva, sendo-lhes registadas a totalidade das 35 horas de trabalho semanal.

8- As alterações dos horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores envolvidos ou aos delegados sindicais e afixadas com a antecedência de 7 dias úteis.

## SECÇÃO II

### Disposições transitórias

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Transição para a nova estrutura remuneratória

1- Com efeito a 1 de janeiro de 2024, os trabalhadores integrados nas carreiras gerais transitam para a estrutura remuneratória constante do anexo II, para nível remuneratório superior ao da sua retribuição base em 30 de dezembro de 2023.

2- Para efeitos de progressão salarial futura, os trabalhadores mantêm a antiguidade na posição salarial anterior e releva no novo nível remuneratório.

3- Sem prejuízo do disposto no número 1, é valorizada a antiguidade dos trabalhadores integrados nos níveis 1 a 7 da anterior carreira de auxiliar e nos níveis 1 e 2 da anterior carreira de técnico-profissional, da seguinte forma:

- a) Os trabalhadores com 10 a 19 anos de antiguidade transitam para o nível 2 da nova estrutura remuneratória;
- b) Os trabalhadores com 20 a 30 anos de antiguidade transitam para o nível 3 da nova estrutura remuneratória;
- e c) Os trabalhadores com mais de 30 anos de antiguidade transitam para o nível 4 da nova estrutura remuneratória.

4- Os trabalhadores ainda integrados nas anteriores chefias de carreira e nas carreiras para o pessoal do departamento de jogos e para o pessoal das carreiras de informática, a extinguir quando vagarem, mantêm o direito às mesmas, incluindo a retribuição, sem prejuízo da possibilidade de exercício do direito de opção pela estrutura remuneratória constante do anexo II ao presente AE.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Reenquadramento remuneratório por nível de qualificação

1- Com efeito a 1 de dezembro de 2024, a SCML procederá ao reenquadramento remuneratório dos trabalhadores, de acordo com o seu nível de qualificação em função da profissão exercida, sempre que para o trabalhador pudesse resultar nível remuneratório idêntico ou superior aos níveis de ingresso por aplicação do disposto nos números 1 e 2 da cláusula 23.<sup>a</sup>

2- Para efeito do número anterior, serão consideradas as habilitações académicas e/ou profissionais detidas pelos trabalhadores na sua área de atuação, bem como a sua experiência profissional no exercício das funções atuais.

3- Para a implementação do número 1 desta cláusula, considera-se a área de atuação do trabalhador as atividades profissionais que desenvolve no domínio da sua profissão.

4- Entende-se por experiência profissional: A duração e natureza das funções ou atividades técnicas exercidas na profissão atual.

5- Decorrente do procedimento identificado no número 1 da presente cláusula, a SCML solicitará aos trabalhadores a atualização das suas habilitações académicas e/ou profissionais.

6- A obtenção de qualificações em domínio não diretamente relacionado com a área de atuação do trabalhador não determina o reenquadramento referido no número 1 da presente cláusula.

7- As partes outorgantes do presente AE acordam com a finalidade de dirimir os conflitos, individuais ou coletivos, decorrentes da aplicação dos números anteriores, em convocar a comissão paritária, nos termos das regras previstas na cláusula 75.<sup>a</sup> e seguintes, com vista à sua resolução.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Contratação de novos trabalhadores

A contratação de novos trabalhadores até 1 de dezembro de 2024, opera-se da seguinte forma:

Nível remuneratório	Qualificações
1	N1
2	N2 a N5
10	N6
11	N7 e N8

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Revogação

1- A partir da entrada em vigor do presente acordo, são integralmente revogados:

- a) Os acordos de empresa anteriormente aplicáveis na SCML publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2017;
- b) Todos os regulamentos e/ou normas internas e deliberações da SCML que disponham sobre as matérias reguladas no presente AE ou que com elas colidam.

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

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

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

Cláusula 85.<sup>a</sup>

**Produção de efeitos**

O presente acordo produz efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sem prejuízo da eficácia das cláusulas de expressão pecuniária com efeito a 1 de janeiro de 2024.

ANEXO I

**Modelo de profissões e níveis de qualificação**

**Quadro 1**

QUADRO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES		
NÍVEL	QUALIFICAÇÕES	PROFISSÕES SCML
1	2.º ciclo do ensino básico	Auxiliar Administrativo Auxiliar de Ação Médica Auxiliar de Alimentação Auxiliar de Geriatria e de Apoio à Comunidade Auxiliar de Serviços Gerais
2	3.º ciclo do ensino básico obtido no ensino regular ou por percursos de dupla certificação	Canalizador Carpinteiro Costureira Cozinheiro Eletricista Eletricista de Automóveis Estucador
3	Ensino secundário vocacionado para prosseguimento de estudos de nível superior	Fiel de Armazém Foguetiro Guarda Florestal Jardineiro Lubrificador Marceneiro Mecânico Motorista
4	Ensino secundário obtido por percursos de dupla certificação ou ensino secundário vocacionado para prosseguimento de estudos de nível superior acrescido de estágio profissional - mínimo de 6 meses	Motorista de Pesados Oficial de Manutenção Operador de Lavandaria Operador de Logística Operador de Reprografia Operador Gráfico
5	Qualificação de nível pós-secundário não superior com créditos para prosseguimento de estudos de nível superior	Pedreiro Pintor Serralheiro Telefonista/Rececionista

Quadro 2

QUADRO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES		
NÍVEL	QUALIFICAÇÕES	PROFISSÕES SCML
3	Ensino secundário vocacionado para prosseguimento de estudos de nível superior	Assistente de Contact Center Assistente Dentário Desenhador Fiscal Técnico de Obras Massagista
4	Ensino secundário obtido por percursos de dupla certificação ou ensino secundário vocacionado para prosseguimento de estudos de nível superior acrescido de estágio profissional - mínimo de 6 meses	Monitor de Atividades de Tempos Livres Monitor de Formação Técnico Administrativo Técnico de Ação Educativa Técnico de Animação Sociocultural Técnico de Arquivo Técnico de Audiovisuais
5	Qualificação de nível pós-secundário não superior com créditos para prosseguimento de estudos de nível superior	Técnico de Biblioteca e Documentação Técnico de Informática Técnico de Intervenção Familiar Técnico de Manutenção Técnico de Manutenção On-Line

Quadro 3

QUADRO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES		
NÍVEL	QUALIFICAÇÕES	PROFISSÕES SCML
6	Licenciatura	Animador Sociocultural Arquiteto Arquivista Contabilista Designer Gráfico ou de Comunicação e Multimédia Educador de Infância Educador Social Engenheiro Civil Engenheiro do Ambiente Engenheiro Eletrotécnico Engenheiro Florestal Engenheiro Mecânico Especialista de Biblioteca e Documentação Especialista de Comunicação e Multimédia
7	Mestrado	Especialista de Conservação e Restauro Especialista de História Especialista de Marketing Especialista de Museografia e Gestão do Património Cultural Especialista de Organização e Gestão Especialista de Relações Internacionais Especialista de Segurança da Informação Especialista de Segurança no Trabalho Especialista de Serviço Social Farmacêutico Fisioterapeuta Geógrafo Gestor de Compras Gestor de Oferta Gestor de Recursos Humanos Gestor de Risco Gestor de Zona Higienista Oral Informático Jurista Nutricionista/Dietista Ortoprotésico Ortoptista Psicólogo Relações Públicas Sociólogo
8	Doutoramento	Técnico de Cardiopneumologia Técnico de Farmácia Técnico de Prótese Dentária Técnico de Qualidade Técnico de Radiologia Terapeuta da Fala Terapeuta Ocupacional

## ANEXO II

## Ingresso e evolução na carreira

Quadro 1

QUALIFICAÇÕES		NÍVEL	VALOR		
N1	N2 e N3	N4	N5	1	821,83 €
				2	854,00 €
				3	905,00 €
				4	959,00 €
				5	1 017,00 €
				6	1 078,00 €
				7	1 143,00 €
				8	1 218,00 €
				9	1 300,00 €
				10	1 385,00 €
				11	1 467,00 €
				12	1 555,00 €
				N6	N7
14	1 748,00 €				
15	1 853,00 €				
16	1 964,00 €				
17	2 081,00 €				
18	2 206,00 €				
19	2 339,00 €				
20	2 479,00 €				
21	2 628,00 €				
22	2 785,00 €				
				23	2 953,00 €
				24	3 130,00 €
				25	3 318,00 €
				26	3 525,85 €

Quadro 2

QUALIFICAÇÕES		Formação profissional relevante para a função	Experiência profissional relevante para a função	Nível remuneratório de ingresso
		(vd. nota 1)		
N1	2º ciclo do ensino básico			1
N2	3º ciclo do ensino básico	X		2
N3	Ensino Secundário			2
N4	Ensino Secundário	X		3
N5	Pós-Secundário não superior com créditos para prosseguimento de estudos de nível superior	X		4
N6	Licenciatura Pós-Bolonha (vd. nota 2)			10
N7	Licenciatura Pré-Bolonha ou Licenciatura Pós-Bolonha com Mestrado (vd. nota 2)			11
N7	Licenciatura Pré-Bolonha ou Licenciatura Pós-Bolonha com Mestrado + 3 anos de experiência relevante para a função (vd. nota 2)		X	12
N7	Licenciatura Pré-Bolonha ou Licenciatura Pós-Bolonha com Mestrado + 6 anos de experiência relevante para a função (vd. nota 2)		X	13
N8	Doutoramento com relevância para a função			14

Notas:

nota 1 - Releva nas situações assinaladas com X

nota 2 - De acordo com os requisitos mínimos para o exercício da profissão

## ANEXO III

**Outras prestações retributivas**Subsídio complementar de função - Cláusula 23.<sup>a</sup>, número 3

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

Subsídio de turno - Cláusula 35.<sup>a</sup>, número 3

Montante	Pagamento
2 turnos completos: 15 % da RB 3 turnos completos: 25 % da RB	Mensal Montante calculado a partir da RB do trabalhador Releva para efeitos de subsídios de férias e de Natal

Retribuição de isenção de horário de trabalho (IHT) - Cláusula 38.<sup>a</sup>, número 6

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

Subsídio de risco por condições de penosidade/insalubridade - Cláusula 60.<sup>a</sup>, número 1

Montante	Pagamento
4,49 €/dia	Mensal

Subsídio de refeição | Cláusula 61.<sup>a</sup>, número 1

Montante	Pagamento
6,00 €/dia útil	Mensal

Abono para falhas - Cláusula 62.<sup>a</sup>, número 2

	Abono	Pagamento
Tesourarias da SCML	120,00 €	Mensal
Gestão de fundos fixos e similares (montante movimentado)		
De 100,00 € a 2 500,00 €	7,48 €	Mensal
De 2 501,00 € a 5 000,00 €	9,98 €	
Superior a 5 000,00 €	12,47 €	

Despesas com transporte e ajudas de custo - Cláusula 63.<sup>a</sup>, número 5

Transporte	Abono	Pagamento
Automóvel próprio	0,40 €/km	Com a retribuição do mês seguinte, ou nos termos do número 2 da cláusula 63. <sup>a</sup>

Ajudas de custo diárias			
Escalões	País	Estrangeiro	Pagamento
RB até 899,39 €	46,86 €	111,88 €	Com a retribuição do mês seguinte, ou nos termos do número 2 da cláusula 63. <sup>a</sup>
RB de 899,39 € a 1 373,13 €	51,05 €	131,54 €	
RB superior a 1 373,13 €	62,75 €	148,91 €	

Acordam na revisão do acordo de empresa e entregam para depósito, nos termos dos artigos 491.º, 492.º e 494.º do Código do Trabalho. Para efeitos do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g) do Código do Trabalho, declara-se que a presente convenção abrange 1 (um) empregador e 5000 (cinco mil) trabalhadores.

O clausulado do presente acordo de empresa foi aprovado pela Deliberação n.º 1233/2023, da sessão extraordinária da mesa da SCML de 23 de novembro.

O presente acordo de empresa é constituído por 60 (sessenta) folhas, incluindo 3 (três) anexos, sendo todas rubricadas, à exceção das três últimas, por conterem as assinaturas.

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

Pela Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML:

*Ana Maria Teodoro Jorge*, provedora.

Pelo SDPGL - Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa e Vale do Tejo:

*António Joaquim Sota Martins*, na qualidade de mandatário com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação (SINAPE):

*Alberto da Graça Lopes Miguens*, na qualidade de mandatário com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

Pelo Sindicato Nacional e Democrático dos Professores - SINDEP:

*António Pedro Neves Fialho Tojo*, na qualidade de mandatário com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

Pelo Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica - SINDITE:

*Dina Teresa Conceição Botelho Ferreira Carvalho*, na qualidade de mandatária com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (SINTAP):

*José Joaquim Abraão*, na qualidade de mandatário com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

*Pedro Manuel Dias Salvado*, na qualidade de mandatário com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços (SITESE):

*Ana Rita Pires*, na qualidade de mandatária com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

Pelo Sindicato dos Técnicos Administrativos e Auxiliares de Educação do Sul e Regiões Autónomas (STAAE Sul e Regiões Autónomas):

*Cristina Maria Dias Ferreira*, na qualidade de mandatária com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

Pelo Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos (STE):

*Maria Helena Rodrigues*, na qualidade de mandatária com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

*José Carlos Fragoso*, na qualidade de mandatário com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

Depositado em 18 de dezembro de 2023, a fl. 50 do livro n.º 13, com o n.º 359/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.