

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Acordo de empresa entre a Fundação José Saramago e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal**

## CAPÍTULO I

**Âmbito, área e vigência**Cláusula 1.<sup>a</sup>**Âmbito e área**

- 1- O presente acordo de empresa, doravante também designado por AE, obriga, por um lado, a Fundação José Saramago, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.
- 2- O presente AE abrange uma entidade empregadora e 8 trabalhadores.
- 3- O presente AE abrange o território da República Portuguesa.
- 4- A empresa outorgante do presente acordo, desenvolve a actividade principal no âmbito de outras actividades associativas (CAE 94995).

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Vigência**

- 1- O presente AE entrará em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência mínima de 2 anos.
- 2- As remunerações mínimas das tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir 1 de janeiro de 2024 e poderão ser revistas anualmente.
- 3- O presente AE manter-se-á em vigor até ser substituído por outro.

Cláusula 3.<sup>a</sup>**Revisão**

- 1- O presente AE pode ser revisto por qualquer dos outorgantes mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, com uma antecedência de, pelo menos, três meses da data do termo de vigência.
- 2- A parte que queira rever o AE deve apresentar uma proposta negocial de revisão, devendo a outra parte responder no prazo de 30 dias, contados a partir da data da sua recepção.
- 3- As negociações terão início nos 15 dias seguintes à recepção da resposta à proposta.

Cláusula 4.<sup>a</sup>**Manutenção de regalias**

O presente AE representa, no seu todo, um tratamento mais favorável, com a sua entrada em vigor não pode resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, a suspensão, redução ou extinção de quaisquer regalias que estejam em vigor e que não sejam alteradas ou revogadas por este mesmo acordo.

## CAPÍTULO II

**Direitos, deveres e garantias das partes**Cláusula 5.<sup>a</sup>**Deveres da entidade empregadora**

1- São deveres da entidade empregadora:

- a) Cumprir as disposições do presente AE e demais legislação em vigor;
- b) Não impedir nem dificultar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes sindicais ou delegados sindicais, membros de comissões de trabalhadores e representantes da saúde e segurança no trabalho;
- c) Atribuir a cada trabalhador trabalho compatível com a respectiva categoria profissional;
- d) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;
- e) Prestar aos trabalhadores e aos organismos competentes, nomeadamente departamentos oficiais e associações sindicais, os elementos de informação por estes solicitados e relativos ao cumprimento de obrigações resultantes do presente AE;
- f) Proceder à cobrança das quotizações sindicais, mediante dedução no salário respetivo, àqueles trabalhadores que, mediante declaração formal junto do sindicato e da entidade empregadora, assim o requeiram e autorizem, remetendo-as às respectivas organizações sindicais até ao dia 10 do mês seguinte;
- g) Dispensar das atividades profissionais os trabalhadores que sejam dirigentes sindicais ou delegados sindicais, quando no exercício de funções inerentes a estas qualidades e dentro dos limites estabelecidos na lei;
- h) Proporcionar aos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento da Fundação, condições que lhes facilitem o acesso e a frequência de cursos de formação, reciclagem ou aperfeiçoamento profissional de reconhecido interesse para o exercício da sua atividade profissional;
- i) Proporcionar aos trabalhadores o apoio técnico, material e documental necessários ao exercício da sua atividade;
- j) Cumprir as normas de saúde e segurança no trabalho aplicáveis.

2- A entidade empregadora deve ainda proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

Cláusula 6.<sup>a</sup>**Deveres dos trabalhadores**

1- São deveres gerais dos trabalhadores:

- a) Cumprir as obrigações emergentes do presente contrato;
- b) Exercer, com competência, zelo e dedicação, as funções que lhes sejam confiadas;
- c) Cumprir as normas de saúde e segurança no trabalho aplicáveis;
- d) Zelar pela preservação e uso adequado das instalações e dos equipamentos;
- e) Participar, no âmbito das suas competências, na organização de projetos e das atividades correspondentes, bem como assegurar a sua concretização e realização;
- f) Participar empenhadamente nas acções de formação profissional que lhes sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

Cláusula 7.<sup>a</sup>**Garantias dos trabalhadores**

É vedado ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção ou tratá-lo desfavoravelmente por causa deste exercício;
- b) Obstar injustificadamente à prestação efectiva de trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo quando a transferência não cause ao trabalhador prejuízo sério ou se resultar da mudança, total ou parcial, da Fundação, devendo o empregador, nestes casos, custear sempre as despesas feitas pelo trabalhador que sejam diretamente impostas pela transferência;

- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços fornecidos pelo empregador ou terceiros, por ele indicados;
- f) Impedir a eficaz atuação dos delegados sindicais ou membros das comissões de trabalhadores quando seja exercida dentro dos limites estabelecidos neste contrato e na legislação geral competente, designadamente o direito de afixar no interior da Fundação e em local apropriado para o efeito, reservado pelo empregador, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição;
- g) Impedir a presença, na Fundação, dos trabalhadores investidos de funções sindicais em reuniões cuja realização haja sido previamente comunicada, nos termos da lei;
- h) Baixar a categoria profissional aos seus trabalhadores e/ou diminuir-lhes a retribuição;
- i) Forçar, ou voluntariamente induzir o trabalhador a praticar actos contrários à ética e deontologia profissional;
- j) Faltar ao pagamento pontual das remunerações, na forma devida;
- k) Lesar os interesses patrimoniais do trabalhador;
- l) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;
- m) Advertir, admoestar ou censurar em público qualquer trabalhador;
- n) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Formação profissional**

- 1- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano, nos termos da lei.
- 2- Os trabalhadores poderão tomar iniciativa de propor formação no âmbito das suas funções.

### CAPÍTULO III

#### **Admissão, acesso, categorias profissionais e carreiras**

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Condições de admissão e de acesso**

As condições de admissão de acesso para cada um dos grupos profissionais e funções são as constantes dos anexos II e III.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Profissões, categorias profissionais e promoções**

- 1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE serão obrigatoriamente classificados segundo as funções efectivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo II.
- 2- A pedido das associações sindicais dos trabalhadores, da entidade empregadora ou mesmo officiosamente, poderá a comissão paritária constituída nos termos da cláusula 66.<sup>a</sup> criar novas profissões ou categorias profissionais, as quais, após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, constituirão parte integrante do presente AE.
- 3- A deliberação da comissão que cria a nova profissão ou categoria profissional, deverá obrigatoriamente fixar o respetivo nível na tabela de remunerações mínimas.
- 4- Na promoção de trabalhadores, aplica-se o disposto, nas tabelas do anexo III deste AE.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Carreiras profissionais**

1- O acesso a cada um dos níveis das carreiras profissionais é definido nos termos do disposto nos anexos II e III.

### Cláusula 12.<sup>a</sup>

#### Período experimental

1- A admissão dos trabalhadores com contrato de trabalho por tempo indeterminado considera-se feita a título experimental, com 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 para os que desempenhem funções de confiança;

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

2- Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;

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

3- Para os contratos a termo incerto, cuja duração se preveja não vir a ser superior a seis meses, o período experimental é de quinze dias.

4- Decorrido o período experimental, a admissão considerar-se-á definitiva, contando-se a antiguidade dos trabalhadores desde o início do período experimental.

5- Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de causa justa, não havendo direito a indemnização.

6- Tendo o período experimental durado mais de 60 ou 120 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 ou 15 dias, respetivamente.

7- O disposto nos números anteriores não é aplicável, entendendo-se que a admissão é definitiva desde o início, quando o trabalhador for admitido, em resultado de promessa de contrato de trabalho, por iniciativa do empregador.

8- A promessa de contrato de trabalho referida no número anterior, só é válida se constar de documento no qual se expresse a vontade por parte do empregador em celebrar um contrato definitivo.

9- No contrato em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no acordo, sendo que se nada for acordado o período será de 180 dias.

### Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### Presunção de contrato de trabalho

1- Presume-se a existência de contrato de trabalho quando, na relação entre a pessoa que presta uma atividade e outra ou outras que dela beneficiam, se verifiquem algumas das seguintes características:

a) A atividade seja realizada em local pertencente ao seu beneficiário ou por ele determinado;

b) Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertençam ao beneficiário da atividade;

c) O prestador de atividade observe horas de início e de termo da prestação, determinadas pelo beneficiário da mesma;

d) Seja paga, com determinada periodicidade, uma quantia certa ao prestador de atividade, como contrapartida da mesma;

e) O prestador de atividade desempenhe funções de direção ou chefia na estrutura orgânica da empresa.

### Cláusula 14.<sup>a</sup>

#### Contratação a termo

1- O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias e pelo tempo necessário à satisfação dessas necessidades.

2- Considera-se, nomeadamente, necessidade temporária da Fundação:

a) Substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontra temporariamente impedido de trabalhar;

b) Substituição direta ou indireta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude de despedimento;

c) Substituição direta ou indireta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;

d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;

e) Acréscimo excecional de atividade da Fundação;

*f)* Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.

3- Sem prejuízo do disposto no número 1, pode ser celebrado contrato de trabalho a termo incerto nas situações referidas no número anterior com exceção da alínea *d)*.

4- Será considerada nula e de nenhum efeito, por iludir as disposições dos contratos sem termo, a celebração de contratos a termo, entre a entidade empregadora e trabalhadores sujeitos ao presente contrato, se aqueles forem celebrados com trabalhadores que anteriormente estivessem vinculados ao mesmo empregador através de contrato por tempo indeterminado.

5- A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de um contrato de trabalho a termo impede uma nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo as suas renovações.

6- O disposto no número anterior não é aplicável nos seguintes casos:

*a)* Nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para a sua substituição;

*b)* Acréscimo excecional da atividade da Fundação, após a cessação do contrato;

*c)* Atividade sazonal;

*d)* Trabalhador anteriormente contratado ao abrigo do regime aplicável à contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego.

7- Os direitos e deveres dos trabalhadores com contrato a termo são iguais aos dos trabalhadores com contrato sem termo, salvas as especificidades inerentes ao contrato.

8- O contrato de trabalho a termo tem de ser sempre reduzido a escrito e dele constar, nomeadamente:

*a)* Os elementos de identificação de ambas as partes;

*b)* Atividade contratada e categoria profissional;

*c)* Retribuição, indicando o montante das remunerações acessórias e complementares;

*d)* Local, horário e período normal de trabalho;

*e)* Data de início e termo do contrato, nos casos em que se aplique;

*f)* Duração do período experimental, quando exista;

*g)* Indicação do termo estipulado e do respetivo motivo justificativo;

*h)* Data da celebração.

9- No termo dos prazos máximos estabelecidos na lei para os contratos a termo certo, o mesmo passará a contrato sem termo, salvo se até 15 dias antes do termo deste prazo, a entidade empregadora comunicar por escrito ao trabalhador a sua caducidade.

10- Nos contratos a termo incerto, o prazo previsto no número anterior é de 7, 30 ou 60 dias consoante o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses até dois anos ou por período superior.

11- A celebração sucessiva e ou intervalada de contratos de trabalho a termo, entre as mesmas partes, para o exercício das mesmas funções ou para satisfação das mesmas necessidades do empregador, determina a conversão automática da relação jurídica em contrato sem termo.

12- Em igualdade de condições, será dada preferência aos trabalhadores que prestam serviço na Fundação com contratos a termo nas admissões para o quadro permanente para idênticas funções.

## CAPÍTULO IV

### Duração e organização do tempo de trabalho

#### SECÇÃO I

#### Horário de trabalho, trabalho suplementar e trabalho noturno

##### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Tempo de trabalho

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador exerce a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação.

### Cláusula 16.<sup>a</sup>

#### **Duração do tempo de trabalho**

O período normal de trabalho semanal é de 35 horas e são distribuídos por cinco dias.

### Cláusula 17.<sup>a</sup>

#### **Fixação do horário de trabalho**

1- Compete ao empregador estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionamentos da lei e do presente contrato.

2- Na elaboração dos horários de trabalho devem ser ponderadas as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3- O empregador terá de desenvolver os horários de trabalho em cinco dias semanais, de acordo com o disposto na cláusula 16.<sup>a</sup>

4- O empregador fica obrigado a elaborar e a afixar, em local acessível, o mapa de horários de trabalho.

### Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### **Trabalho a tempo parcial**

1- O trabalho a tempo parcial pode, salvo estipulação em contrário, ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo.

2- Aos trabalhadores em regime de tempo parcial aplicam-se todos os direitos e regalias previstos na presente convenção coletiva ou praticados na Fundação.

3- A retribuição mensal e as demais prestações de natureza pecuniária serão pagas na proporção do tempo de trabalho prestado em relação ao tempo completo e não poderão ser inferiores à fracção do regime de trabalho em tempo completo correspondente ao período de trabalho ajustado.

### Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### **Contratos de trabalho a tempo parcial**

1- O contrato de trabalho a tempo parcial deve revestir forma escrita, ficando cada parte com um exemplar, e conter a indicação, nomeadamente, do horário de trabalho, do período normal de trabalho diário e semanal com referência comparativa ao trabalho a tempo completo.

2- Quando não tenha sido observada a forma escrita, presume-se que o contrato foi celebrado por tempo completo.

3- Se faltar no contrato a indicação do período normal de trabalho semanal, presume-se que o contrato foi celebrado para a duração máxima do período normal de trabalho admitida para o contrato a tempo parcial.

4- O trabalhador a tempo parcial pode passar a trabalhador a tempo completo, ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito.

5- Os trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial podem exercer atividade profissional em outras empresas ou instituições.

### Cláusula 20.<sup>a</sup>

#### **Intervalos de descanso**

1- Nenhum período de trabalho consecutivo poderá exceder cinco horas.

2- Os intervalos de descanso resultantes da aplicação do número anterior não poderão ser inferiores a uma hora, nem superiores a duas horas.

3- O previsto nos números anteriores poderá ser alterado, mediante acordo expresso do trabalhador.

### Cláusula 21.<sup>a</sup>

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

1- Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargo de administração ou direção, ou de funções de confiança, fiscalização ou apoio a titular desses cargos;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites do horário de trabalho;

c) Exercício de funções necessárias à resposta e fornecimento de informação a entidades públicas que pelo seu não cumprimento conduzam a penalidades graves à entidade empregadora;

d) Outros casos de exercício regular de atividade fora da Fundação sem controlo imediato por superior hierárquico.

2- O acordo referido no número 1 deve ser enviado ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral.

3- As partes podem acordar numa das seguintes modalidades de isenção de horário de trabalho:

a) Não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho;

b) Possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho, por dia ou por semana;

c) Observância do período normal de trabalho acordado.

4- Na falta de estipulação das partes, aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior.

5- A isenção não prejudica o direito a dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, a feriado ou a descanso diário.

6- O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a retribuição específica no valor de 15 % da remuneração base mensal.

7- O trabalhador que exerça cargo de administração ou de direção pode renunciar à retribuição referida no número anterior.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1- Só quando imprescindível e justificável se recorrerá ao trabalho suplementar.

2- O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

3- Quando o trabalhador prestar horas suplementares não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, onze horas sobre o termo da prestação.

4- Não existindo transportes públicos coletivos regulares, o empregador assegurará ou custeará as despesas com transporte que o trabalhador despenda para assegurar o trabalho suplementar.

5- Sempre que a prestação de trabalho suplementar obrigue o trabalhador a tomar qualquer refeição fora da sua residência, o empregador deve assegurar o seu fornecimento ou o respetivo custo.

6- Não é considerado trabalho suplementar a formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

7- Mediante acordo com o trabalhador, o empregador pode substituir as duas horas diárias por um período de até 8 horas de formação, a ministrar em dia de descanso semanal complementar.

8- A prestação de trabalho suplementar confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório, remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho prestado, sem prejuízo do disposto no número 1 da cláusula 40.<sup>a</sup>

9- O descanso compensatório a que se refere o número anterior vence-se quando perfaça um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

10- O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e empregador ou, na sua falta, pelo empregador.

11- O descanso compensatório referido nos números anteriores pode ser substituído, por deliberação da entidade empregadora, por remuneração equivalente se o seu gozo for inconveniente ao normal serviço.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar em dias de descanso semanal ou feriados

1- 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.

2- 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.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno o prestado no período que decorre entre as vinte horas de um dia e as sete do dia imediato.

2- Considera-se também trabalho noturno o prestado depois das sete horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho noturno.

3- Considera-se trabalhador noturno o que presta, pelo menos, três horas de trabalho normal noturno em cada dia ou que efectua durante o período noturno parte do seu tempo de trabalho anual correspondente a três horas por dia.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Substituição de trabalhadores**

Para efeitos de substituição de um trabalhador ausente, as funções inerentes à respectiva categoria deverão ser preferentemente atribuídas aos trabalhadores que, estando integrados na mesma categoria profissional do trabalhador substituído, não possuam horário completo ou aos que desempenham outras funções a título eventual, salvo incompatibilidade de horário ou recusa do trabalhador.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Efeitos da substituição de trabalhadores**

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior à sua para além de 15 dias, salvo em caso de férias de duração superior a este período, terá direito, durante o período dessa substituição, à retribuição que corresponder à categoria mais elevada.

2- Se a substituição a que se refere o número anterior se prolongar por 90 dias consecutivos ou 120 dias interpolados, no período de um ano, o trabalhador substituído terá preferência, no ano imediatamente seguinte, na admissão que venha a efectuar-se na profissão e na categoria.

3- As disposições desta cláusula não prejudicam o que neste contrato se prevê quanto a período experimental.

## SECÇÃO II

### **Descanso semanal, férias, licenças, feriados e faltas**

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Descanso semanal**

1- O descanso semanal corresponderá a dois dias, sendo o dia de descanso obrigatório o domingo e o dia de descanso complementar o sábado.

2- O dia de descanso complementar poderá ser outro em que acordem o empregador e os trabalhadores.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Direito a férias - Princípios gerais**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2- O período anual de férias tem a duração mínima de 25 dias úteis, podendo ser aumentado em função da legislação aplicável ou de regulamentos internos da entidade empregadora.

3- Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar é reconhecido o direito de gozarem, pelo menos 50 % das férias, em simultâneo.

4- Os períodos de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato de trabalho, contam para efeitos de antiguidade.

5- 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.

6- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

7- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorridos seis meses de execução do contrato ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente.

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

9- As férias deverão ser gozadas em dias sucessivos ou em dois períodos interpolados, quando tal seja possível com o mínimo de 10 dias úteis.



10- É vedado ao empregador interromper as férias ao trabalhador, contra a sua vontade, exceto quando exigências imperiosas de serviço o determinem, sendo, neste caso, o trabalhador indemnizado pelo empregador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, no pressuposto de que gozaria continuada e integralmente as férias no período marcado.

11- Em caso de interrupção de férias, o empregador pagará ainda ao trabalhador os dias de trabalho prestado, com acréscimo de 100 %.

12- A interrupção de férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do respetivo período.

13- O empregador elabora o mapa de férias com indicação e início do termo dos períodos de férias de cada trabalhador até 15 de abril de cada ano e mantém-no afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

14- O período de férias dos trabalhadores deverá ser estabelecido de comum acordo entre o trabalhador e o empregador.

15- Na falta do acordo previsto no número anterior, caberá ao empregador a fixação em definitivo do período de férias, entre 1 de maio e 31 de outubro.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo**

1- Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja seis meses têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para este efeito todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

2- Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Férias e impedimentos prolongados**

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

2- No ano de cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito, após prestação de seis meses de efetivo serviço, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de trabalho efetivo após o regresso, bem como do tempo prestado para a formação das férias no ano do início do impedimento, com o limite máximo de 25 dias úteis.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Feriados**

1- São feriados obrigatórios os seguintes dias: 1 de Janeiro; Sexta-Feira Santa; Domingo de Páscoa; 25 de Abril; 1 de Maio; Corpo de Deus; 10 de Junho; 15 de Agosto; 5 de Outubro; 1 de Novembro; 1, 8 e 25 de Dezembro.

2- Além, destes feriados, serão ainda observados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade em que se situe o local de trabalho.

3- Em substituição dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado a título de feriado outro dia em que acordem o empregador e os trabalhadores.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Licença sem retribuição**

1- O empregador pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar, ao qual regressa no final do período de licença sem retribuição.

3- Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação do trabalho. No caso de o trabalhador pretender e puder manter o seu direito a benefícios relativamente à Caixa Geral de Aposentações ou Segurança Social, os respetivos descontos serão, durante a licença, da sua exclusiva responsabilidade.

4- Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal da Fundação.

Cláusula 33.<sup>a</sup>**Licença sem retribuição para formação**

1- Sem prejuízo do disposto em legislação especial, o trabalhador tem direito a licença sem retribuição de longa duração para frequência de curso de formação ministrado sob responsabilidade de instituição de ensino ou de formação profissional, ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico, ou para frequência de curso ministrado em estabelecimento de ensino.

2- O pedido da concessão da licença prevista no número anterior bem como a resposta ao mesmo são condicionados à aprovação da inscrição do trabalhador na formação pretendida.

3- A resposta ao pedido do trabalhador deve ser dada no prazo máximo de 10 dias úteis.

4- O empregador pode recusar a concessão da licença prevista no número um nas seguintes situações:

a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim, nos últimos 24 meses;

b) Quando a antiguidade do trabalhador na instituição seja inferior a 3 anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com antecedência mínima de 60 dias em relação à data do seu início;

d) Quando, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direção ou de chefia, quadro ou pessoal qualificado, não seja possível a substituição dos mesmos durante o período de licença, sem prejuízo sério para o funcionamento da Fundação.

5- Considera-se de longa duração a licença não inferior a 60 dias.

Cláusula 34.<sup>a</sup>**Faltas**

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

2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta.

3- Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.

4- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

Cláusula 35.<sup>a</sup>**Faltas justificadas**

1- São consideradas faltas justificadas, desde que devidamente comprovadas, além das que por lei forem como tal qualificadas:

a) As dadas durante vinte dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou em situação de união de facto ou de economia comum e de descendentes do 1.º grau em linha recta;

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

c) As dadas durante dois dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos, por parentesco, afinidade ou adopção plena, irmãos consanguíneos ou por adopção plena e cunhados) ou de pessoas que vivam em comunhão de facto ou economia comum com os trabalhadores;

d) As dadas por um dia para acompanhamento de funerais das pessoas previstas nas alíneas a) e b), quando o funeral não tiver lugar nos dias de faltas resultantes daquelas alíneas;

e) As dadas durante 11 dias úteis consecutivos, por ocasião do casamento do trabalhador;

f) As dadas, dentro dos limites legalmente fixados, para prestar assistência inadiável, no caso de doença súbita ou grave do cônjuge, pais, filhos e outros parentes que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;

g) As dadas para além do crédito de horas estabelecidas para o desempenho de funções em associações sindicais ou em quaisquer outros organismos legalmente reconhecidos que promovam a defesa dos interesses dos trabalhadores;

h) As dadas para prestação de provas de exames em estabelecimentos de ensino, ao abrigo do estatuto do trabalhador-estudante;

i) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, consulta médica marcada pelo sistema de saúde do trabalhador, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

j) As motivadas pela necessidade de tratamento ambulatorio, realização de consultas médicas e exames complementares de diagnóstico, que não possam efetuar-se fora do período normal de trabalho e só pelo tempo estritamente necessário;

k) As ausências pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, para deslocação à escola, tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho ou educando menor, até quatro horas por trimestre, por cada um;

l) As que resultem de motivo de força maior ou em caso fortuito, designadamente em consequência de cataclismo, inundação, tempestade, ou de qualquer outra situação extraordinária que seja impeditiva para a apresentação do trabalhador ao serviço;

m) As dadas nos dias em que o trabalhador doar sangue;

n) As dadas por motivo de detenção ou prisão preventiva do trabalhador, se não se verificar a prisão efectiva resultante de decisão condenatória;

o) As dadas pelo tempo necessário para exercer as funções de bombeiro, se como tal o trabalhador estiver inscrito, nos termos do respetivo estatuto legal;

p) As dadas ao abrigo do regime jurídico do voluntariado social, nos termos do respetivo estatuto legal;

q) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

2- As faltas justificáveis, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador, com a antecedência mínima de cinco dias.

3- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador, logo que possível.

4- O não cumprimento no disposto nos números 2 e 3 deste artigo torna as faltas injustificadas.

5- O empregador pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador a prova dos factos invocados para a justificação.

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

7- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

a) As dadas nos casos previstos na alínea f), salvo disposição legal contrária ou tratando-se de faltas por membros da comissão de trabalhadores;

b) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador esteja abrangido por um regime de Segurança Social que cubra esta eventualidade, independentemente dos seus termos;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

8- Durante o período de doença do trabalhador fica o empregador desonerado do pagamento do subsídio de férias e de Natal correspondente ao período de ausência.

9- Os pedidos de dispensa ou as comunicações de ausência devem ser feitos por escrito em documento próprio e em duplicado, devendo um dos exemplares, depois de visado, ser entregue ao trabalhador.

10- Os documentos a que se refere o número anterior serão obrigatoriamente fornecidos pelo empregador a pedido do trabalhador.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **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 ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção disciplinar grave.

3- Incorre ainda em infracção disciplinar grave o trabalhador que:

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

b) Faltar injustificadamente durante cinco dias consecutivos ou dez interpolados no período de um ano.

4- No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

## CAPÍTULO V

### Deslocações

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores em regime de deslocação

1- O regime de deslocações dos trabalhadores, cujo trabalho tenha lugar fora do local ou locais habituais, regula-se pelas disposições da presente cláusula, atendendo às seguintes modalidades de deslocação:

*a)* Deslocações dentro da localidade onde se situa o local ou locais de trabalho, ou para fora dessa localidade, desde que seja possível o regresso diário do trabalhador ao mesmo local;

*b)* Deslocações para fora da localidade onde se situa o local ou locais de trabalho habitual/ais para local que diste mais de 20 km, com alojamento nesse local;

*c)* Deslocações para as Regiões Autónomas e estrangeiro.

2- O local de trabalho deve ser contratualmente definido, entendendo-se que, na falta dessa definição, o mesmo corresponderá à sede da Fundação.

3- Nos casos previstos na alínea *a)* do número 1, o empregador:

*a)* Assegurará ou pagará o transporte entre o local ou locais de trabalho e o local onde o trabalho se realize;

*b)* Pagará o subsídio de refeição complementar, de acordo com as regras estabelecidas para os trabalhadores da Função Pública.

4- Nos casos previstos na alínea *b)* do número 1, o trabalhador terá direito:

*a)* A um subsídio equivalente ao valor das ajudas de custo da Administração Pública;

*b)* Ao pagamento dos transportes desde o local de trabalho até ao local do alojamento e vice-versa e do tempo gasto nas viagens que exceda o período normal de trabalho, pago pelo valor das horas normais de trabalho;

*c)* A marcação de alojamento e respetivas despesas são da inteira responsabilidade do empregador, quando não estejam incluídas nas ajudas de custo referidas na alínea *a)* do presente número.

5- O subsídio de refeição a que alude a alínea *b)* do número 3 do presente artigo não será devido no caso em que o empregador garanta, de algum modo, a prestação da refeição em espécie.

6- Nos casos da alínea *c)* do número 1 deste artigo, o empregador acordará com o trabalhador os termos especiais em que as deslocações em causa deverão efectivar-se.

7- Para efeitos de pagamento, as deslocações a que este artigo respeita consideram-se efectuadas nos transportes mais adequados.

8- As deslocações efectuadas em veículo próprio do trabalhador serão pagas na base do 0,36 € /km.

9- Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço sempre que iniciar o serviço até às 7h00, e à ceia quando esteja de serviço em qualquer período entre as 0h00 e as 5h00.

## CAPÍTULO VI

### Retribuições

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas

1- Considera-se retribuição a remuneração base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

2- A retribuição deverá ser paga até ao último dia do mês a que respeite.

3- As tabelas de remunerações mínimas dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as constantes do anexo III.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Cálculo da retribuição horária e diária

1- Para o cálculo da retribuição horária utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = (12 \times \text{retribuição mensal}) / (52 \times \text{horário semanal})$$

2- Para o cálculo da retribuição diária utilizar-se-á a seguinte fórmula:

Retribuição diária = Retribuição mensal / 30.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### Retribuição do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

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

Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Retribuição do trabalho noturno

1- As horas de trabalho prestado em período noturno serão pagas com um acréscimo de 50 %, relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- O acréscimo previsto no número anterior pode ser substituído por:

- a) Redução equivalente do período normal de trabalho;
  - b) Aumento fixo da retribuição base, desde que não importe tratamento menos favorável para o trabalhador.
- 3- O disposto no número 1 não se aplica quando a retribuição seja estabelecida atendendo à circunstância de o trabalho dever ser prestado em período noturno.

Cláusula 42.<sup>a</sup>

#### Subsídios

Os valores atribuídos a título de qualquer dos subsídios previstos no presente contrato não serão cumuláveis com valores de igual ou idêntica natureza já concedidos pela Fundação.

Cláusula 43.<sup>a</sup>

#### Subsídio de refeição

1- É atribuído a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato, por cada dia de trabalho prestado, um subsídio de refeição no valor de 7,50 €.

2- Aos trabalhadores com o período normal de trabalho a tempo parcial será devido o subsídio de refeição na proporção do tempo trabalhado. No entanto é devido pela totalidade quando sejam prestadas, pelo menos, 3,5 horas de trabalho no mesmo período do dia.

3- É atribuído a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato, em cada mês de trabalho prestado, um subsídio de transporte no valor do passe metropolitano.

Cláusula 44.<sup>a</sup>

#### Retribuição do período de férias

1- A retribuição durante o período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço efetivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2- Aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE, é devido um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição do mês das férias.

3- O referido subsídio será pago, em regra, no mês de junho.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

#### Subsídio de Natal

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de dezembro de cada ano.

2- No ano de admissão, no ano de cessação e em caso de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador, o valor do subsídio é proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano civil, em meses completos.

3- Considera-se completo o mês em que hajam sido prestados mais de 15 dias de serviço.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Diuturnidades**

1- As remunerações mínimas estabelecidas pelo presente contrato para os trabalhadores serão acrescidas de uma diuturnidade por cada 3 anos de trabalho até ao máximo de seis.

2- O montante da diuturnidade referida no número 1 é 25,00 €.

3- Os trabalhadores que exerçam funções em tempo parcial vencerão diuturnidades proporcionais ao horário que praticam.

### CAPÍTULO VII

#### **Condições especiais de trabalho**

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Parentalidade**

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Trabalhadores-estudantes**

O regime do trabalhador-estudante é o previsto na lei geral.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Trabalho de menores**

O regime do trabalho de menores é o previsto na lei geral.

### CAPÍTULO VIII

#### **Suspensão e cessação do contrato de trabalho**

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Regime**

1- Quando o trabalhador estiver impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável e se prolongue por mais de um mês, doença ou acidente, o contrato suspende-se, mantendo o trabalhador o direito ao emprego, à categoria, à antiguidade e demais regalias, que por este contrato ou por iniciativa do empregador lhe estavam a ser atribuídas, mas cessando os direitos e deveres das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2- O contrato de trabalho caduca, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

3- Cessando o contrato de trabalho a termo, por caducidade, o trabalhador tem direito a uma compensação nos termos da lei.

4- Na situação prevista no número anterior, o trabalhador tem ainda direito a dois dias úteis de férias e subsídio de férias por cada mês completo de serviço e aos proporcionais de subsídio de Natal, caso a duração do contrato tenha sido inferior a um ano.

5- O trabalhador terá direito, cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, fora da situação prevista no número anterior, a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como os proporcionais correspondentes ao subsídio de férias e de Natal.

6- Exceptuando-se a situação referida no número 3 da presente cláusula, se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respetivo subsídio.

7- O período de férias referido no número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

8- A permanência de trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice, determina a aposição ao contrato de um termo resolutivo sujeito às seguintes especificidades:

- a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
- b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição a limites máximos;
- c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa do empregador, ou de 15 dias se a iniciativa pertencer ao trabalhador;
- d) A caducidade não determina o pagamento de qualquer compensação ao trabalhador.

9- Quando os trabalhadores atinjam 70 anos sem ter havido caducidade do vínculo por reforma, é aposto ao contrato um termo resolutivo, com as especificidades previstas no número anterior.

## CAPÍTULO IX

### Processos disciplinares

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Processos disciplinares

O processo disciplinar fica sujeito ao regime legal aplicável.

## CAPÍTULO X

### Segurança Social

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Protecção social

A entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para as instituições de protecção social que os abranjam, nos termos dos respetivos estatutos e demais legislação aplicável.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Complemento do subsídio de doença

1- Os trabalhadores que não tenham direito a subsídio de doença, por o empregador respetivo não ter procedido aos descontos legais, têm direito à retribuição completa correspondente aos períodos de ausência motivados por doença ou acidente de trabalho.

2- A entidade empregadora adiantará o montante correspondente ao subsídio que o trabalhador receberá da Segurança Social, devendo o mesmo ser devolvido à entidade empregadora logo que o trabalhador o receba.

3- A entidade empregadora atribui um complemento de subsídio de doença, bem como o pagamento dos subsídios de férias, de Natal ou outros de natureza análoga.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Invalidez

1- No caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço do empregador, este diligenciará a reconversão profissional do trabalhador para funções compatíveis com a diminuição verificada.

2- Se a remuneração devida pelas novas funções, acrescida da pensão relativa à incapacidade por doença profissional, for inferior à retribuição auferida à data da baixa, o empregador pagará a respectiva diferença.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Seguros

1- O empregador é obrigado a transferir a responsabilidade por indemnização resultante de acidente de trabalho para entidades legalmente autorizadas a realizar este seguro.

2- Para além da normal cobertura feita pelo seguro obrigatório de acidentes, deverão os trabalhadores, quan-

do em serviço externo, beneficiar de seguro daquela natureza, com a inclusão desta modalidade específica na apólice respectiva.

3- Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional, a entidade empregadora adiantará o montante correspondente ao subsídio que o trabalhador receberá da companhia seguradora, devendo o mesmo ser devolvido à entidade empregadora logo que o trabalhador o receba.

## CAPÍTULO XI

### Exercício da atividade sindical

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Exercício da atividade sindical

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver a atividade sindical na Fundação, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2- Ao empregador é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

3- Não pode ser impedida a presença na Fundação dos trabalhadores investidos de funções sindicais, em reuniões cuja realização haja sido previamente comunicada, nos termos da lei.

4- Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da Fundação dos e em local apropriado, para o efeito reservado pelo empregador, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do normal funcionamento da Fundação.

5- Os dirigentes sindicais ou os seus representantes, devidamente credenciados, podem ter acesso às instalações da Fundação dos, desde que seja dado conhecimento prévio ao empregador, ou a quem o substitua ou represente, do dia, hora e assunto a tratar.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Comunicação ao empregador

1- Os sindicatos obrigam-se a comunicar ao empregador a identificação dos delegados sindicais que os representam na empresa, bem como dos membros nas comissões sindicais na empresa, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

2- Igual procedimento deverá ser observado nas situações de cessação de funções ou de substituição dos representantes referidos no número 1.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Tempo para o exercício de funções sindicais

1- O delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito oito horas por mês.

2- Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão comunicá-lo ao empregador, ou a quem o substitua, com uma antecedência mínima de 24 horas, exceto em situações imprevistas, devidamente fundamentadas.

3- O dirigente sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito não inferior a 4 dias por mês.

4- Os trabalhadores com funções sindicais dispõem de um crédito anual de 6 dias úteis para, com observância das normas regulamentares de funcionamento da Fundação, frequentarem cursos ou assistirem a reuniões, colóquios, conferências e congressos convocados pelas associações sindicais que os representam.

5- Quando pretendam exercer o direito previsto no número anterior, os trabalhadores comunicarão tal intenção ao empregador, ou quem o substitua, com uma antecedência mínima de 48 horas.

6- O crédito de horas referido nos números anteriores, respeita ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

7- Não pode haver lugar a acumulação do crédito de horas pelo facto de o trabalhador pertencer a mais de uma estrutura de representação coletiva dos trabalhadores.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião nas instalações da Fundação

1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao limite de 15 horas em



cada ano, desde que assegurem os serviços de natureza urgente.

2- Os promotores das reuniões referidas no número anterior são obrigados a comunicar ao empregador respetivo ou a quem o represente, com a antecedência mínima de 24 horas, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar, no local reservado para esse efeito, a respectiva convocatória.

4- Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores da Fundação podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida ao empregador ou seu representante, com a antecedência mínima de 6 horas.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **Cedência de instalações**

A entidade empregadora cederá as instalações convenientes para as reuniões previstas na cláusula anterior.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### **Organização do horário de dirigentes e de delegados sindicais**

1- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais poderão solicitar à direcção da Fundação a sua dispensa total ou parcial de serviço enquanto membros da direcção.

2- Para os membros das direcções sindicais serão organizados horários nominais de acordo com as sugestões apresentadas pelos respetivos sindicatos.

3- Na elaboração dos horários a atribuir aos seus delegados sindicais, ter-se-ão em conta as tarefas por eles desempenhadas no exercício das respetivas atividades sindicais.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### **Quotização sindical**

1- Mediante declaração escrita do interessado, as entidades empregadoras efectuarão o desconto mensal das quotizações sindicais nos salários dos trabalhadores e remetê-las-ão às associações sindicais respectivas, até ao dia 10 de cada mês.

2- Da declaração a que se refere o número anterior constará o valor da quota e o sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito.

3- Uma cópia da declaração referida nos números anteriores deverá ser enviada ao sindicato e à direcção da Fundação, podendo a remessa a este ser efectuada por intermédio do sindicato.

4- O montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para este efeito, devidamente preenchidos, onde conste o nome da Fundação, mês e o ano a que se referem as quotas, o nome dos trabalhadores por ordem alfabética, o número de sócio do sindicato, o vencimento mensal e respectiva quota, bem como a eventual situação de baixa ou cessação do contrato, quando for o caso.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### **Greve**

Os direitos e obrigações respeitantes à greve serão aqueles que, em cada momento, se encontrem consignados na lei.

## CAPÍTULO XII

### **Comissão técnica paritária**

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

1- Nos 30 dias imediatos à entrada em vigor deste AE, será constituída, mediante comunicação entre as partes e dando conhecimento ao Ministério do Trabalho, uma comissão paritária constituída por 4 membros vogais, sendo dois em representação de cada uma das partes.

2- Por cada uma das partes será designado um membro substituto.

3- Os membros da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julguem necessários, os quais não terão direito a voto.

4- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos, pela parte que os nomear, em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

Cláusula 65.<sup>a</sup>**Competências**

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as disposições do presente contrato;
- b) Integrar os casos omissos;
- c) Proceder à definição e ao enquadramento de novas profissões;
- d) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação desta convenção;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões;
- f) Deliberar sobre a alteração da sua composição, sempre com respeito pelo princípio da paridade.

Cláusula 66.<sup>a</sup>**Funcionamento**

1- A comissão paritária funcionará, a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória enviada à outra com uma antecedência mínima de oito dias, salvo casos de comprovada urgência, em que a antecedência mínima será de três dias, só podendo deliberar sobre assuntos constantes da agenda de trabalhos e quando esteja presente a maioria dos membros efetivos representantes de cada parte.

2- Os membros da comissão paritária poderão fazer-se representar nas reuniões da mesma, mediante procuração bastante.

3- As deliberações da comissão paritária só serão adoptadas, quando tomadas por consenso, e, em caso de divergência, recorrer-se-á a um árbitro escolhido de comum acordo.

4- As despesas com a nomeação do árbitro são da responsabilidade de ambas as partes.

5- As deliberações adoptadas pela comissão paritária passarão a fazer parte integrante da presente convenção, logo que depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

6- A presidência da comissão será rotativa por períodos de seis meses cabendo, alternadamente, a uma e a outra das duas partes outorgantes.

## CAPÍTULO XIII

**Disposições transitórias**Cláusula 67.<sup>a</sup>**Transmissão e extinção da Fundação**

1- O transmitente e o adquirente devem informar os trabalhadores, por escrito e em tempo útil antes da transmissão, da data e motivo da transmissão, das suas consequências jurídicas, económicas e sociais para os trabalhadores e das medidas projectadas em relação a estes.

2- Em caso de transmissão de exploração, os contratos de trabalho continuam com o empregador adquirente.

3- Se, porém, os trabalhadores não preferirem que os seus contratos continuem com o empregador adquirente, poderão os mesmos manter-se com o empregador transmitente se este continuar a exercer a sua atividade.

4- O empregador adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que os respetivos direitos sejam reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

5- Para os efeitos do disposto no número anterior, deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transmissão, manter afixado um aviso nos locais de trabalho e levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes, por meio de carta registada com aviso de recepção, a endereçar para os domicílios conhecidos na Fundação, que devem reclamar os seus créditos.

6- No caso de a Fundação cessar a sua atividade, o empregador pagará aos trabalhadores as indemnizações previstas na lei, salvo em relação àqueles que, com o seu acordo, o empregador transferir para outra firma ou entidade, aos quais deverão ser garantidas, por escrito, pela empresa cessante e pela nova, todos os direitos decorrentes da sua antiguidade naquela cuja atividade haja cessado.

Cláusula 68.<sup>a</sup>**Reclassificações**

- 1- Até 90 dias após a entrada em vigor do presente contrato, a entidade empregadora procederá à reclassifi-

cação dos trabalhadores, de harmonia com as funções que efectivamente estejam a desempenhar e de acordo com o aqui estatuído.

2- Os trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente contrato, se encontrem classificados em categorias extintas em consequência da reformulação e definição de funções, serão reclassificados nas novas categorias criadas e nas quais se enquadrem pelas funções desempenhadas, sem prejuízo da remuneração.

3- Nos termos do número anterior, os trabalhadores serão reclassificados atendendo à situação profissional efectiva e aos imperativos legais que determinem ou especifiquem critérios especiais a observar.

## ANEXO I

### Definição de funções

*Director executivo* - Compreende as tarefas e funções do director geral e gestor executivo da Fundação, que consistem, particularmente, em:

- Planear, dirigir e coordenar as actividades da Fundação;
- Rever operações e resultados da Fundação e enviar relatórios ao conselho de administração e serviços;
- Determinar objectivos, estratégias, políticas e programas para a Fundação;
- Elaborar e gerir orçamentos, controlar despesas e assegurar a utilização eficiente dos recursos;
- Monitorizar e avaliar o desempenho da Fundação;
- Representar a Fundação em encontros oficiais, reuniões do conselho de administração, conselho de curadores, convenções, conferências e outros encontros;
- Acompanhar e dirigir a área dos recursos humanos;
- Assegurar que a Fundação cumpre as leis e regulamentos em vigor.

*Director de serviço cultural e educativo* - Compreende as tarefas e funções do especialista em serviços culturais que consistem, particularmente, em:

- Programação e produção cultural;
- Organizar produções que preservem e difundam a arte e a cultura;
- Promover espectáculos e outros eventos;
- Planeamento e dinamização de visitas guiadas;
- Supervisionar a selecção e desempenho de equipas de trabalho;
- Liderar, gerir e desenvolver equipas de trabalho na área educativa e cultural;
- Desenvolver e gerir os recursos, administrativos e físicos, da organização;
- Analisar questões e iniciativas de gestão de recursos da organização e preparar relatórios;
- Organizar, coordenar ou desenvolver actividades de animação e desenvolvimento sócio cultural de grupos e comunidades;
- Desenvolver actividades no âmbito da mediação cultural;
- Fornecer informação e apoio na preparação de relatórios de actividade;
- Representar a Fundação em convenções, seminários, visitas, sessões e fóruns.

*Director de serviços especializados* - Compreende as tarefas e funções do especialista em organização de espaços culturais, museus, bibliotecas que consistem, particularmente, em:

- Acompanhar, supervisionar e avaliar actividades do pessoal técnico;
- Controlar a elaboração de orçamentos, preparação de relatórios e despesas em equipamentos e serviços;
- Projectar e orientar a execução de espaços interiores e exteriores de cariz cultural, fazendo intervenções de preservação, requalificação;
- Elaborar documentos escritos, ficheiros digitais, planos, desenhos e maquetas;
- Harmonizar os aspectos estéticos com requisitos técnicos, funcionais, ecológicos e de produção;
- Assegurar que as instalações estão limpas e em boas condições;
- Assegurar o cumprimento das normas de higiene, saúde e segurança no trabalho;
- Montar e preparar objectos para exposição;
- Conceber e organizar mobiliário e áreas para exposições, apoiar a montagem de equipamento de iluminação;
- Ordenar novos materiais, e manter os registos bibliográficos e os sistemas de circulação e empréstimo das bibliotecas;
- Catalogar materiais impressos e gravados.

*Director de comunicação* - Compreende as tarefas e funções do especialista em relações públicas que consistem, particularmente, em:

- Planear e organizar campanhas e estratégias de comunicação;
- Organizar eventos especiais (seminários, eventos sociais, etc.);
- Manter contacto regular com os meios de comunicação;
- Recolher notícias nacionais e internacionais;
- Escrever editoriais e comentários sobre assuntos de interesse corrente;
- Gerir e acompanhar a comunicação da Fundação;
- Representar a Fundação em convenções, seminários, visitas, sessões e fóruns.

*Técnico de informática* - Compreende as tarefas e funções do técnico de informática que consistem em:

- Instalar, configurar e efetuar a manutenção de diferentes sistemas operativos e de *software* de aplicação;
- Avaliar e participar na escolha de utilitários e na escolha de ferramentas de gestão, assim como nas políticas de segurança em sistemas informáticos;
- Desenvolver aplicações na área da gestão;
- Analisar problemas e propõe soluções adequadas aos meios existentes na empresa;
- Desenvolver, instalar e manter os servidores, páginas e sistemas de informação nas tecnologias *web*.

*Técnico de contabilidade e gestão de recursos humanos* - Compreende as tarefas e funções de outros técnicos administrativos de contabilidade que consistem, particularmente em:

- Examinar e conferir documentos sobre pagamentos, recebimentos e outras operações financeiras;
- Verificar a classificação dos documentos segundo o plano de contas, escriturar registos ou livros de contabilidade e apurar periodicamente os totais;
- Examinar receitas, despesas e o balanço das contas a débito e a crédito, preparar ou mandar preparar extractos de contas;
- Executar trabalhos contabilísticos sobre balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício;
- Utilizar programas informáticos normalizados para executar operações administrativas de contabilidade;
- Acompanhar a área do departamento de pessoal: administrar as folhas de vencimento, rever os salários e prestar aconselhamento em matéria de benefícios salariais e direito do trabalho, plano de presenças, mapa de férias;
- Preencher as escalas de serviço de acordo com as necessidades de trabalho e disponibilidade dos trabalhadores;
- Propor oportunidades de formação dos trabalhadores;
- Acompanhar a aplicação das medidas de prevenção, proteção e segurança dos trabalhadores.

*Guia intérprete* - Compreende as tarefas e funções do guia intérprete que consistem, em:

- Acompanhar visitantes ao museu, exposição, percursos literários e outras actividades relacionadas;
- Descrever e fornecer informações (de carácter geral, histórico e cultural) sobre locais de interesse;
- Realizar actividades educativas para alunos de escolas;
- Exercer vigilância sobre visitantes e assegurar que cumprem as regras durante as viagens e visitas aos locais;
- Acolher e registar participantes em passeios e emitir ou requerer placas de identificação ou acessórios de segurança;
- Distribuir brochuras, mostrar apresentações audiovisuais e explicar procedimentos nos percursos turísticos.

*Livreiro e mediador de leitura* - Compreende as tarefas e funções do encarregado e vendedor em livraria, que consistem, particularmente, em:

- Determinar nível de *stocks* e preços dos bens a vender;
- Comprar e encomendar bens para venda;
- Registar níveis de *stocks* e transacções efectuadas;
- Vender e aconselhar clientes sobre a utilização de bens;
- Analisar bens devolvidos e decidir em conformidade;
- Elaborar inventário dos bens em armazenagem;
- Instruir os vendedores sobre os procedimentos de venda;
- Assegurar que os clientes são prontamente atendidos;
- Analisar bens devolvidos e decidir em conformidade;
- Elaborar inventário dos bens e determinar a sua reposição;
- Assegurar que os preços dos bens estão marcados correctamente;
- Avaliar necessidades do cliente e informar sobre a gama de produtos, preços, condições de entrega, garantias, utilização e cuidados a ter com o produto;

- Demonstrar e explicar aos clientes os bens e serviços oferecidos pela Fundação;
- Vender bens e serviços, receber pagamentos, preparar facturas das vendas e registá-las;
- Apoiar a gestão diária dos *stocks*;
- Arrumar e expor bens para venda, embrulhar e embalar bens vendidos;
- Realizar eventos literários;
- Fomentar a criação de clubes de leitura;
- Incentivar a formação de comunidades de leitores;
- Promover a leitura.

*Recepcionista* - Compreende as tarefas e as funções do recepcionista que consistem, particularmente, em:

- Acolher público, prestar as informações solicitadas ou indagar a pessoa a que se dirige;
- Contactar por telefone ou por outro meio com as diversas secções para obter informações ou anunciar a presença de visitantes;
- Preencher e arquivar fichas e outros documentos.

## ANEXO II

### Promoções obrigatórias

Os trabalhadores são promovidos ao escalão imediatamente superior, decorridos três anos de permanência, no respectivo escalão.

As promoções para o escalão IV e seguintes serão da responsabilidade da direcção.

## ANEXO III

### Tabelas salariais

1 de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024

Categorias profissionais	Escalão I	Escalão II	Escalão III	Escalão IV	Escalão V
Director executivo	3 604,00 €	3 704,00 €	3 804,00 €	3 904,00 €	4 004,00 €
Director de serviços cultural e educativo	2 247,00 €	2 347,00 €	2 447,00 €	2 547,00 €	2 647,00 €
Director de serviços especializados	2 205,00 €	2 305,00 €	2 405,00 €	2 505,00 €	2 605,00 €
Director de comunicação	2 099,00 €	2 199,00 €	2 299,00 €	2 399,00 €	2 499,00 €
Técnico de informática	1 664,00 €	1 764,00 €	1 864,00 €	1 964,00 €	2 064,00 €
Técnico de contabilidade e gestão de recursos humanos	1 463,00 €	1 563,00 €	1 663,00 €	1 763,00 €	1 863,00 €
Guia intérprete	1 400,00 €	1 500,00 €	1 600,00 €	1 700,00 €	1 800,00 €
Livreiro e mediador de leitura	1 125,00 €	1 225,00 €	1 325,00 €	1 425,00 €	1 525,00 €
Recepcionista	910,00 €	1 010,00 €	1 210,00 €	1 310,00 €	1 410,00 €

Lisboa, 15 de julho de 2024.

Pela Fundação José Saramago:

*Pilar del Rio*, na qualidade de presidente do conselho de administração.

*José António de Melo Pinto Ribeiro*, na qualidade de administrador.

Pelo CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

*Catarina Maria Silva Fachadas*, na qualidade de mandatária.

Depositado a 5 de novembro de 2024, a fl. 80 do livro n.º 13, com o n.º 289/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.