

Cláusula 3.<sup>a</sup>

**Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente CCT entra em vigor no 5.º dia posterior ao da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicada, vigorará pelo prazo de um ano e renova-se sucessivamente por igual período, podendo ser revista parcial ou globalmente, nos termos da lei e de protocolo negocial.

2- Decorrido o prazo de vigência referido no número anterior, pode também aplicar-se o seguinte regime:

a) Decorrido o prazo inicial de um ano, a denúncia pode ser feita por qualquer das partes, a todo o tempo, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negocial global;

b) Havendo denúncia, a convenção mantém-se em regime de sobrevigência nos termos e pelo prazo previstos na lei.

3- A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária vigoram de 1 de janeiro de 2019 até 31 de dezembro de 2019.

Cláusula 37.<sup>a</sup>

**Subsídio de refeição**

1- O trabalhador tem direito a um subsídio diário de refeição equivalente a 6,00 euros.

2 e 3- (*Mantém a redação em vigor.*)

ANEXO I

**Tabelas de remunerações**

1- As retribuições de base dos trabalhadores abrangidos por este CCT resultam da aplicação da seguinte tabela de remunerações mínimas:

Categorias	Escalão 1	Escalão 2	Escalão 3
Técnico superior	775	795	815
Técnico especialista	700	730	760
Técnico assistente	650	665	680
Administrativo/operacional	625	630	635
Trabalhador serviços gerais	610	615	620

2- Os estagiários auferirão uma retribuição de base mensal equivalente a 80 % do vencimento da categoria e escalão de entrada.

3- Os cargos de direção e coordenação referidos no anexo III, auferem remuneração que não pode ser inferior a quinze por cento acima da remuneração prevista para o técnico superior indicado no número 1 do presente anexo.

Lisboa, 29 de janeiro de 2019.

Pela APIMPrensa - Associação Portuguesa de Impren-

sa:

*Joana Ramada Curto*, na qualidade de mandatária.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE;

SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Media.

*José António de Jesus Arsénio*, na qualidade de mandatário da FETESE.

*Manuel Joaquim Gonçalves Fernandes*, na qualidade de mandatário da FETESE.

Depositado em 4 de fevereiro de 2019, a fl. 81 do livro n.º 12, com o n.º 28/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo de empresa entre a Fundação INATEL e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros**

**I - Exposição de motivos**

A Fundação INATEL, criada pelo Decreto-Lei n.º 106/2008, de 25 de junho, constituiu-se como uma pessoa coletiva de direito privado, de utilidade pública e de natureza fundacional, assumindo-se claramente como uma entidade com funções de complementaridade da política pública, nos domínios da cultura, do desporto e do lazer para todos, sempre centrada em determinados públicos e nas atividades de inovação e inserção social, com uma profunda ligação ao território, aos centros de cultura e desporto, às autarquias locais e às organizações representativas dos trabalhadores.

Nessa medida desenvolve a sua atividade em todo o território nacional, competindo-lhe a gestão de um importante património, que vai muito além das atividades dos antigos centros de férias, constituindo-se numa aposta forte para múltiplas áreas, do desporto à etnografia, das sociedades filarmónicas aos grupos de teatro popular, das viagens ao turismo, mas sempre de cariz social, solidário e centrado na sustentabilidade, na adoção de programas de inovação social para públicos desfavorecidos, na inserção de refugiados e na Agenda 2030.

Assim, a INATEL tem alojamentos e estruturas de apoio

a viagens, primordialmente destinados ao lazer para todos, definida claramente na norma legal que a institui (público alvo de política pública de discriminação positiva, ou seja, turismo social)<sup>1</sup>, clarificando-se que os seus alojamentos de hotelaria não estão obrigatoriamente alocados às regras normais de licenciamento<sup>2</sup>, a não ser por opção.

Também as suas viagens são essencialmente organizadas para os mesmos públicos sociais, logo não funcionam no mercado sob as normas que certificam as agências de viagens, mas sim reguladas pelo diploma fundador da INATEL, que tem funções delegadas de política pública, tal qual definido pela Constituição da República Portuguesa.

A evolução do mercado de trabalho, com uma recuperação assinalável e, concomitantemente a necessidade de valorizar o diálogo social para promover e implementar mudanças sustentáveis e negociadas, criando um novo paradigma nas relações laborais da Fundação INATEL, com uma história indissociável dos movimentos sindicais e progressistas, ambos presentes nos seus órgãos de gestão.

## II - Texto do acordo de empresa

### CAPÍTULO I

#### Âmbito, vigência, revisão e denúncia

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se em todo o território da República Portuguesa e obriga, por um lado, a Fundação INATEL, responsável por promover atividades de tempos livres e lazer dos jovens, dos trabalhadores e dos séniores, as quais contribuem para o bem-estar integral e o desenvolvimento pessoal de cada um, bem como para a inclusão social de todos os cidadãos e, de ora em diante designada abreviadamente por INATEL e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, que desempenhem funções inerentes

<sup>1</sup> Nos termos do disposto no artigo 3.º, número 1 dos seus estatutos, aprovado pelo diploma supra citado: «A fundação tem como fins principais a promoção das melhores condições para a ocupação dos tempos livres e do lazer dos trabalhadores, no activo e reformados, desenvolvendo e valorizando o turismo social, a criação e fruição cultural, a actividade física e desportiva, a inclusão e a solidariedade social».

<sup>2</sup> Por todos estes motivos, a Fundação INATEL está isenta de obtenção de licenciamento nos termos do regime jurídico da instalação, exploração e funcionamento dos empreendimentos turísticos (RJEFET). Com efeito, estabelece a referida norma legal que: «Não se consideram empreendimentos turísticos para efeitos do presente decreto-lei: a) as instalações ou os estabelecimentos que, embora destinados a proporcionar alojamento, sejam explorados sem intuito lucrativo ou para fins exclusivamente de solidariedade social e cuja frequência seja restrita a grupos limitados». Ou seja, o referido preceito legal estabelece uma isenção subjetiva para as entidades que, dispo de equipamentos destinados a proporcionar alojamento, reúnam os seguintes requisitos:

a) Sejam explorados sem fins lucrativos (ou para fins exclusivamente de solidariedade social) ou;

b) Cuja frequência seja restrita a grupos limitados.

Ora a Fundação INATEL explora as suas unidades hoteleiras e parques de campismo sem quaisquer fins lucrativos.

às categorias e profissões previstas nesta convenção e sejam representados pelas associações sindicais signatárias ou que nelas se venham a filiar.

2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho, estima-se que serão abrangidos pelo presente AE 929 trabalhadores.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

1- O presente AE entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de 3 anos, sem prejuízo da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária.

2- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de 1 ano e produzem efeitos a partir de dia 1 de janeiro de cada ano.

3- A proposta de revisão da convenção pode ser apresentada, por qualquer das partes, com a antecedência mínima de 60 dias relativamente ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada das alterações propostas e respetiva fundamentação.

4- No caso de denúncia, a comunicação tem de ser feita com a antecedência de, pelo menos, três meses, relativamente ao termo do período de vigência que se encontrar em curso, devendo ser acompanhada de proposta negocial global e respetiva fundamentação.

5- Enquanto este AE não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente, por um ano, decorridos os prazos de vigência previstos na presente cláusula.

### CAPÍTULO II

#### Recrutamento e admissão

##### SECÇÃO I

##### Recrutamento

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Recrutamento interno

Sem prejuízo da liberdade da INATEL efetuar admissões diretas do exterior, o preenchimento de postos de trabalho faz-se preferencialmente por recrutamento interno, atendendo a critérios objetivos, podendo concorrer os trabalhadores do quadro permanente e os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições.

Para satisfação do estipulado no número anterior, a INATEL poderá sujeitar o trabalhador a um período de estágio de 4 meses para a generalidade dos trabalhadores e 6 meses para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica e elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança, durante o qual, qualquer das partes poderá tomar a iniciativa do regresso à situação anterior.

Durante o período de estágio, o trabalhador mantém a retribuição correspondente à situação anterior mas, logo que

seja confirmado na nova situação, terá direito às diferenças salariais desde o início do estágio.

A INATEL compromete-se a anunciar, por meio idóneo, a abertura de concurso para o preenchimento de postos de trabalho, fornecendo todas as indicações necessárias sobre a candidatura e o processo de seleção aos trabalhadores eventualmente interessados.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### **Recrutamento externo**

O recrutamento externo de candidatos deve ter divulgação pública, se possível, com identificação dos aspetos genéricos da categoria ou profissão em concurso.

A INATEL não pode exigir ao candidato ao emprego que preste informações relativas à sua vida privada, saúde ou estado de gravidez, salvo quando estas sejam estritamente necessárias e relevantes para avaliar da respetiva aptidão no que respeita à execução do contrato de trabalho e seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação.

No processo de recrutamento a INATEL pode beneficiar, temporariamente, candidaturas oriundas de grupos sociais desfavorecidos, em função do sexo, deficiência ou doença crónica, capacidade de trabalho reduzida, nacionalidade ou origem étnica, desde que satisfaçam os requisitos mínimos dos postos de trabalho a preencher, mas sempre com o objetivo de corrigir situações de desigualdade.

## SECÇÃO II

### **Condições de admissão**

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### **Condições mínimas de admissão**

São condições gerais de admissão para prestar trabalho, a idade mínima de 18 anos e a escolaridade obrigatória.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Condições específicas de admissão**

1- As condições específicas de admissão, no que respeita às exigências académicas e profissionais, são as que se encontram no anexo II.

2- São condições de preferência de admissão a formação profissional adequada ao posto de trabalho e a certificação profissional.

3- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados de harmonia com as suas funções, nas categorias constantes do anexo II.

4- Sempre que o exercício de determinada profissão se encontre legalmente condicionado à posse de carteira profissional ou título com valor legal equivalente, a sua falta determina a nulidade do contrato.

5- A nulidade ou a anulação parcial não determina a invalidade de todo o contrato de trabalho, salvo quando se mostre

que este não teria sido concluído sem a parte viciada.

6- Cessando a causa da invalidade durante a execução do contrato, este considera-se convalidado desde o início.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Período experimental**

1- Durante o período experimental qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho sem aviso prévio e sem a necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização ou penalização, salvo o disposto nos números seguintes.

2- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, a INATEL terá de dar um aviso prévio de 10 dias, sob pena de indemnizar o trabalhador até ao final do período experimental previsto.

3- No caso do aviso prévio ser dado com menos de 10 dias do termo da duração do período experimental, o contrato passa a tempo indeterminado.

4- O período experimental corresponde ao período inicial da execução do contrato de trabalho, compreendendo as ações de formação ministradas pela INATEL ou frequentadas por determinação desta.

5- O período experimental tem a seguinte duração:

a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores, podendo alargar-se a 90 dias, no caso de frequência de ações de formação profissional;

b) 120 dias para trabalhadores que exerçam funções altamente qualificadas ou funções de quadro médio ou de chefia direta;

c) 180 dias para os trabalhadores que exerçam funções de quadro superior ou de direção.

6- Nos contratos de trabalho a termo certo o período experimental tem a seguinte duração:

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

b) 15 dias para os contratos de duração inferior a 6 meses.

7- Para os contratos a termo incerto, cuja duração se preveja não vir a ser superior a 6 meses, o período experimental é de 15 dias.

8- Não são considerados na contagem do período experimental os dias de falta, ainda que justificada, de licença, de dispensa ou de suspensão de contrato.

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

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

## CAPÍTULO III

### **Formação e carreira profissional**

#### SECÇÃO I

##### **Formação**

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- A INATEL desenvolverá a formação dos trabalhadores ao seu serviço, visando o seu desenvolvimento integral nos aspetos profissional e social, numa perspetiva de formação permanente.

2- A formação ministrada sob responsabilidade da INATEL terá como objetivo prioritário a aquisição e/ou atualização de conhecimentos profissionais com vista à elevação do nível de desempenho, individual e global, compatível com as exigências e responsabilidades cometidas à fundação.

3- A formação deve ser, preferencialmente, proporcionada no local e durante o período de trabalho.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Crédito de tempo e condições de aplicação

1- A INATEL deve assegurar a todos os trabalhadores o direito a 35 horas anuais de formação certificada, que se vence no dia 1 de janeiro de cada ano civil.

2- No caso de a INATEL não fornecer formação certificada, com a duração mínima referida no número anterior, o trabalhador mantém esse direito, devendo a formação ter correspondência com a atividade prestada ou respeitar as qualificações em tecnologia de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho, em línguas estrangeiras, economia social, vendas ou marketing.

3- A INATEL, deve assegurar, em cada ano, formação contínua a, pelo menos, 10 % dos trabalhadores da empresa.

4- O trabalhador pode acumular os créditos anuais de formação até ao máximo de 2 anos, caso esta não seja assegurada pela INATEL.

5- O trabalhador pode utilizar os créditos previstos no número anterior em cursos ou ações de formação, através comunicação prévia de 15 dias ou na data em que tenha conhecimento da sua admissão e mediante autorização do conselho de administração.

6- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere o direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

7- No caso de cessação do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionado, ou ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação.

## SECÇÃO II

### Carreira profissional

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Categorias e carreiras profissionais

1- Os trabalhadores deverão ser enquadrados nas categorias e carreiras profissionais, constantes do anexo II do presente AE, de acordo com as funções efetivamente desempenhadas.

2- Por deliberação da comissão paritária, poderão ser criadas outras carreiras/categorias profissionais, sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de remuneração, às carreiras e categorias referidas no número anterior.

3- Na criação de outras carreiras/categorias profissionais atender-se-á sempre à natureza ou exigência dos serviços a prestar, ao grau de responsabilidade e à hierarquia das funções efetivamente exercidas pelos seus titulares.

4- A progressão nas carreiras/categorias far-se-á em função do tempo de serviço e/ou da avaliação de desempenho do trabalhador, de acordo com os critérios definidos no anexo III do presente AE.

## SECÇÃO III

### Funções não compreendidas no contrato de trabalho

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Funções não compreendidas no contrato de trabalho

1- Sem prejuízo do exercício da atividade correspondente à carreira/categoria profissional respetiva, quando o interesse do serviço o exija, o trabalhador poderá ser temporariamente encarregado pela hierarquia da execução de tarefas não compreendidas no objeto do contrato, desde que não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

2- Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito ao mesmo.

3- O trabalhador adquire a categoria correspondente às funções que exerça nos termos do número 1, sempre que estas se prolonguem por mais de 6 meses, exceto em caso de substituição de trabalhador ausente.

## SECÇÃO IV

### Trabalhador-estudante

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Trabalhador-estudante

1- Considera-se trabalhador-estudante aquele que presta uma atividade sob autoridade e direção de outrem e que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a 6 meses.

2- O presente regime é regulado pela Lei em vigor sobre esta matéria.

## CAPÍTULO IV

### SECÇÃO I

#### Igualdade e não discriminação

Cláusula 13.<sup>a</sup>

**Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho**

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

Cláusula 14.<sup>a</sup>

**Prevenção do assédio e violência no local de trabalho**

1- As partes outorgantes do presente AE condenam qualquer ato de assédio ou de violência no local de trabalho.

2- As partes avaliam e acompanham todas as ocorrências no âmbito da comissão de resolução e conflitos.

SECÇÃO II

**Conciliação da vida familiar e profissional**

Cláusula 15.<sup>a</sup>

**Dispensa para amamentação ou aleitação**

1- A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação.

2- No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam atividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer 1 ano.

3- A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em 2 períodos distintos, com a duração máxima de 1 hora cada, salvo se outro regime mais favorável for acordado com o empregador.

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

Cláusula 16.<sup>a</sup>

**Tempo de trabalho**

1- O trabalhador com um ou mais filhos menores de 12 anos tem direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.

2- O disposto no número anterior aplica-se, independentemente da idade, no caso de filho com deficiência, nos termos da lei.

3- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada de prestar a atividade em regime de adaptabilidade do período de trabalho.

4- O direito referido no número anterior pode estender-se aos casos em que não há lugar a amamentação, quando a prática de horário organizado de acordo com o regime de adaptabilidade afete as exigências de regularidade da aleitação.

Cláusula 17.<sup>a</sup>

**Autorização para trabalho a tempo parcial**

1- O trabalhador tem direito a trabalhar a tempo parcial nas situações definidas no número 4, por período determinado, até ao máximo de 3 anos, findos os quais, retomará a prestação de trabalho a tempo inteiro.

2- O período normal de trabalho a tempo parcial, nos termos do número anterior, pode ser estabelecido entre a metade e dois terços do tempo completo numa situação comparável, e será prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em quatro dias por semana, conforme o requerimento do trabalhador.

3- A INATEL pode recusar a prestação de trabalho a tempo parcial com fundamento em razões expressas ligadas ao funcionamento da fundação, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

4- As situações a que se reporta o número 1 são as seguintes:

a) Trabalhadores com filhos, adotados ou enteados de idade inferior a 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;

b) Trabalhadores que tenham a seu cargo familiares incapacitados.

5- A prestação de trabalho a tempo parcial cessa no final do período por que foi concedida, retomando o trabalhador a prestação de trabalho a tempo inteiro.

CAPÍTULO V

**Vínculos contratuais**

Cláusula 18.<sup>a</sup>

**Contrato de trabalho**

1- O contrato de trabalho observa a forma escrita devendo designadamente indicar:

a) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contraentes;

b) Modalidade de contrato e respetivo prazo ou duração previsível, quando aplicável;

c) Carreira e categoria;

d) Local e período normal de trabalho;

e) Data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;

f) O valor e a periodicidade da retribuição;

g) O número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora;

h) O instrumento de regulamentação coletiva aplicável;

i) Identificação do Fundo de Compensação de Trabalho.

2- Cada contrato de trabalho tem dois exemplares, devendo ambos ser assinados e cada folha ser rubricada por cada uma das partes, ficando um exemplar no processo do trabalhador e o outro na posse do trabalhador.

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**Comissão de serviço**

1- Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes, os de direção diretamente dependentes da administração, as funções de secretariado pessoal relativas aos titulares desses cargos e as funções de assessoria ao conselho de administração.

2- São exercidos em regime de comissão de serviço, os seguintes cargos e/ou funções, os quais exigem uma especial relação de confiança por parte dos órgãos dirigentes da INATEL:

- a) Coordenadores;
- b) Diretores de departamento;
- c) Diretores de serviços;
- d) Diretores das unidades hoteleiras;
- e) Diretores dos parques de campismo.

3- As comissões de serviço terão a duração máxima de 3 anos, podendo ser renovadas por iguais períodos de tempo.

4- As comissões de serviço podem cessar, a todo o tempo por deliberação do conselho de administração, mediante aviso prévio por escrito, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, consoante aquela tenha durado, respetivamente até 2 anos ou período superior.

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**Contrato de trabalho a termo resolutivo**

1- A celebração de contratos de trabalho a termo é admitida para fazer face a necessidades temporárias da INATEL que não possam ser satisfeitas por outra forma e apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2- Consideram-se necessidades temporárias da INATEL:

- a) Substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar;
- b) Substituição direta ou indireta de trabalhador suspenso por motivo de instauração de processo disciplinar ou em relação ao qual esteja pendente em juízo ação 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) Atividade sazonal ou outra cujo o ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respetivo mercado;
- f) Acréscimo excecional de atividade da INATEL;
- g) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro, nomeadamente os contratos decorrentes dos contratos de serviços públicos e/ou projetos financiados por fundos comunitários.

3- Sem prejuízo do disposto no número 1, só podem ser celebrados contratos de trabalho a termo incerto nas situações referidas nas alíneas a), e), f) e g) do número anterior.

4- Considera-se sem termo o contrato de trabalho celebrado fora dos casos previstos nos números anteriores.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**Teletrabalho**

1- Nos termos da legislação em vigor o trabalhador pode passar a trabalhar em regime de teletrabalho total ou parcial, com autorização expressa do conselho de administração e mediante acordo escrito, por períodos prorrogáveis de 6 meses até ao limite de 2 anos.

2- O trabalhador deve velar pela conservação e pela boa utilização do equipamento e não pode receber ou enviar material ilegal pela *internet*.

3- É da responsabilidade da INATEL a adoção e implementação das medidas que considere necessárias para a segurança do *software*, a segurança de dados, a manutenção e utilização do equipamento com fins exclusivamente profissionais.

4- O acordo referido no número 1 pode cessar por decisão de qualquer das partes durante os primeiros 30 dias da sua execução, ou a qualquer momento mediante o pré-aviso de 60 dias.

5- Quando seja admitido um trabalhador para o exercício de funções no regime de teletrabalho, deve ser, desde logo, acordada a atividade que este exercerá aquando da cessação do referido regime.

6- Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, as visitas ao local de trabalho só podem ter por objeto, o controlo da atividade laboral e dos respetivos equipamentos, podendo apenas ser efetuadas nos dias úteis, entre as 10 e as 18 horas, mediante comunicação prévia não inferior a 24 horas, com indicação da hora da convocatória, na presença do trabalhador.

7- O trabalhador pode requerer a aplicação do regime de teletrabalho, pelos períodos previstos nesta cláusula, nomeadamente nas seguintes situações:

- a) Trabalhador com filhos, adotados ou enteado de idade inferior a 12 anos;
- b) Trabalhador que tenha a seu cargo familiares incapacitados e/ou deficientes;
- c) Trabalhador-estudante.

8- Cessado o acordo pelo período por que foi estipulado, o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho, nos termos em que o vinha fazendo antes da mudança de situação, não podendo por isso ser prejudicado nas suas regalias e direitos.

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**Deveres gerais das partes**

1- O empregador e o trabalhador devem proceder de boa fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respetivas obrigações.

2- Na execução do contrato de trabalho, as partes devem colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**Deveres do empregador**

1- O empregador deve, nomeadamente:

a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;

b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

c) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;

d) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;

e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;

f) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;

g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

h) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;

j) Manter atualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias;

k) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores;

l) Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

2- Na organização da atividade, o empregador deve observar o princípio geral da adaptação do trabalho à pessoa, com vista nomeadamente a atenuar o trabalho monótono ou cadenciado em função do tipo de atividade, e as exigências em matéria de segurança e saúde, designadamente no que se refere a pausas durante o tempo de trabalho.

3- O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

4- O empregador deve afixar nas instalações da empresa toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade ou, se for elaborado regulamento interno a que alude o artigo 99.º, consagrar no mesmo toda essa legislação.

5- O empregador deve comunicar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral a adesão ao fundo de compensação do trabalho ou a mecanismo equivalente, previstos em legislação específica.

6- A alteração do elemento referido no número anterior deve ser comunicada no prazo de 30 dias.

7- Constitui contraordenação grave a violação do disposto nas alíneas k) e l) do número 1 e contraordenação leve a violação do disposto na alínea j) do número 1 e nos números 5 e 6.

## Cláusula 24.<sup>a</sup>

### Deveres do trabalhador

1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;

e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;

f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

h) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

2- O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

## Cláusula 25.<sup>a</sup>

### Garantias do trabalhador

1- É proibido 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 desse exercício;

b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos neste código ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos neste código;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste código ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, ou ainda quando haja acordo;

g) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos neste código ou em instrumento de regula-

mentação coletiva de trabalho;

*h)* Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada;

*i)* Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento diretamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;

*j)* Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.

2- Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto neste artigo.

## CAPÍTULO VI

### Prestação do trabalho

#### SECÇÃO I

##### Princípios gerais

###### Cláusula 26.<sup>a</sup>

###### Regulamentação do trabalho

Compete à INATEL fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dentro dos limites decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem e, de entre elas, as constantes do presente AE.

###### Cláusula 27.<sup>a</sup>

###### Local de trabalho

1- O trabalhador deve realizar a prestação no local de trabalho contratualmente definido.

2- Na falta de definição, o local de trabalho será a sede ou qualquer estabelecimento ou serviço para que o trabalhador haja sido expressamente contratado.

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

#### SECÇÃO II

##### Deslocações em serviço dos trabalhadores

###### Cláusula 28.<sup>a</sup>

###### Deslocações ao serviço da INATEL

1- Os trabalhadores que tenham de se deslocar em serviço para fora da localidade em que se situa o respetivo local de trabalho têm direito a ser reembolsados das despesas inerentes à referida deslocação, de acordo com o estabelecido no anexo I do presente AE.

2- As deslocações em serviço, por período superior a 5 dias consecutivos, carecem de acordo escrito do trabalhador, salvo se for efetuada para local situado na área do mesmo concelho ou de concelhos limítrofes.

3- As deslocações em serviço deverão ser efetuadas, pre-

ferencialmente, em transportes públicos.

4- Os trabalhadores que tenham de se deslocar em serviço dentro da localidade em que se situa o respetivo local de trabalho serão reembolsados das despesas impostas pela deslocação.

5- Os trabalhadores que tenham de se deslocar em serviço para fora da localidade em que se situa o respetivo local de trabalho e para o estrangeiro têm direito a ser reembolsados das inerentes despesas.

6- O trabalhador terá direito a uma ajuda de custo diária, que será paga nos termos do anexo I do presente AE, desde que se verifiquem as seguintes condições:

*a)* deslocações diárias que se realizem para além de 20 km do domicílio necessário;

*b)* deslocações por dias sucessivos que se realizem para além de 50 km do mesmo domicílio.

#### SECÇÃO III

##### Duração e organização do tempo de trabalho

###### Cláusula 29.<sup>a</sup>

###### Horários de trabalho

1- Dentro dos condicionalismos estabelecidos neste AE e na lei, a INATEL pode estabelecer os seguintes tipos de horários:

*a)* Horário fixo - as horas de início e termo dos períodos diários de trabalho são iguais em todos os dias da semana, e encontram-se previamente fixados;

*b)* Horário flexível - aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso diários são móveis, havendo, porém, períodos de permanência obrigatória de 4 horas;

*c)* Horário de trabalho por turnos - aquele em que a prestação de trabalho se efetiva em períodos diários e sucessivos, interromptos ou ininterruptos, e em que os trabalhadores mudam, periódica e regularmente, de um horário de trabalho para o subsequente, segundo uma escala pré-estabelecida;

*d)* Jornada contínua - aquele em que há a prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de 30 minutos que conta como tempo efetivo de trabalho e deve ser gozado a meio da jornada de trabalho, por forma a que o trabalhador não preste mais do que 5 horas consecutivas, determinando a redução de uma hora.

###### Cláusula 30.<sup>a</sup>

###### Elaboração e alteração do horário de trabalho

1- O horário de trabalho é acordado entre a INATEL e o trabalhador no ato de admissão.

2- A organização dos horários de trabalho deve ser efetuada nos seguintes termos:

*a)* São prioritárias as exigências de proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores;

*b)* Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida pessoal e familiar;

*c)* Facilitar ao trabalhador a frequência de curso escolar,



bem como de formação técnica ou profissional;

d) Todas as alterações da organização dos tempos de trabalho implicam informação e consulta prévia aos delegados sindicais e às comissões de trabalhadores e devem ser programadas com pelo menos duas semanas de antecedência e afixadas na empresa, nos termos previstos na lei para os mapas de horário de trabalho;

e) Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre em conta esse facto.

3- O empregador só pode alterar o horário de trabalho nas seguintes condições:

a) Quando haja interesse e solicitação escrita do trabalhador;

b) Quando haja acordo entre ambas as partes;

c) Quando necessidade imperiosa de mudança de horário geral do estabelecimento ou de reformulação dos horários de trabalho da secção, devidamente fundamentados, o imponham, neste caso, porém, a alteração não poderá acarretar prejuízo sério para o trabalhador.

4- Não podem ser, unilateralmente, alterados os horários acordados individualmente.

5- Considera-se que o horário foi acordado individualmente quando tal horário conste do contrato individual de trabalho escrito ou quando tiver uma duração ininterrupta de um ano.

6- Os acréscimos de despesas que passem a verificar-se para o trabalhador e sejam resultantes da alteração do horário constituirão encargo do empregador, salvo quando a alteração for a pedido do trabalhador.

7- Para os efeitos do disposto na alínea c) do número 3 não se considera existir reformulação do horário de trabalho de uma secção se, da referida reformulação, resultar apenas a alteração do horário de um trabalhador.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Registo de entradas e saídas

1- A INATEL procederá aos registos de entrada e saída do pessoal, podendo, para o efeito, e no estrito cumprimento da lei, utilizar os meios que entender mais adequados.

2- Não é permitido ao trabalhador efetuar quaisquer entradas ou saídas das instalações da INATEL sem proceder ao seu registo, independentemente da motivação e duração subjacentes às mesmas.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Período diário e semanal de trabalho

O período normal de trabalho para todos os trabalhadores abrangidos por este AE não poderá ser superior a 40 horas semanais, nem 8 horas diárias, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados na INATEL.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do período normal de trabalho a que o traba-

lhador está adstrito.

2- Cada trabalhador não poderá prestar mais de 175 horas de trabalho suplementar por ano.

3- 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 3 dias úteis seguintes.

4- O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos 3 dias úteis seguintes.

5- O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e a INATEL ou, na sua falta, pela INATEL.

6- A INATEL fica obrigada a fornecer, ou a assegurar o pagamento de transporte sempre que, por prestação de trabalho suplementar, o trabalhador não possa dispor do meio de transporte que habitualmente utiliza.

7- O trabalhador não será obrigado a prestar trabalho suplementar se tiver que prestar assistência ao agregado familiar.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário

1- Poderão prestar trabalho em regime de isenção de horário os trabalhadores que a INATEL entenda que devam laborar neste regime nos termos da legislação em vigor.

2- A isenção de horário de trabalho pode compreender as seguintes modalidades:

a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) Aumento do período normal de trabalho, diário ou semanal;

c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

3- A isenção não prejudica o direito ao dia de descanso semanal, aos feriados obrigatórios, ao descanso diário e a outros dias de descanso legalmente concedidos.

4- Os trabalhadores referidos nos números anteriores, quando a isenção compreender as modalidades previstas nas alíneas a) e b) do número 2, têm direito a um subsídio correspondente a duas horas de trabalho suplementar por dia.

5- Os trabalhadores referidos na alínea c) do número 2 têm direito a um subsídio que não será inferior a um correspondente de 2 horas de trabalho suplementar por semana.

6- A INATEL fica obrigada a fornecer, ou a assegurar o pagamento de transporte sempre que, por prestação de trabalho suplementar, o trabalhador não possa dispor do meio de transporte que habitualmente utiliza.

7- O trabalhador não será obrigado a prestar trabalho suplementar se tiver que prestar assistência ao agregado familiar.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Trabalho noturno

1- Considera-se período de trabalho noturno, o compreendido entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- Considera-se também como noturno, o trabalho suplementar prestado depois das 7h00, por trabalhador noturno, desde que em prolongamento do período normal de trabalho.

3- Deverá ser dispensado, a seu pedido, o trabalhador com mais de 25 anos de antiguidade no serviço ou com mais de 60 anos de idade, e independentemente da idade e por questões de saúde devidamente comprovadas.

4- O trabalhador que preste serviço noturno contínuo ou alternadamente deve, antes da sua colocação e posteriormente, com periodicidade não superior a um ano, ser submetido a exame médico gratuito e sigiloso, destinado a avaliar o seu estado de saúde.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1- O estabelecimento e organização de trabalho por turnos devem ser precedidos de parecer prévio a solicitar aos sindicatos outorgantes da presente convenção com antecedência mínima de 30 dias, devendo estes elaborar o respetivo parecer no prazo máximo de 10 dias.

2- A solicitação referida no número anterior deve ser acompanhada da fundamentação sobre a necessidade de estabelecimento e a organização dos turnos, bem como do acordo expreso dos trabalhadores abrangidos.

3- Atendendo às características de produção em regime de turnos, o período dos turnos efetuados total ou parcialmente em horário noturno não poderá ser superior à média de 40 horas. As interrupções destinadas a repouso ou refeição, quando não superiores a 30 minutos, consideram-se incluídas no tempo de trabalho.

4- A prestação de trabalho em regime de turnos não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados.

5- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que acordadas entre si e o responsável pelo serviço, devendo ser comunicadas com 24 horas de antecedência mínima.

6- Deve ser possibilitada a mudança do horário por turnos para horário normal aos trabalhadores que comprovem, por atestado médico, a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos.

7- Não havendo regime de trabalho para a sua profissão ou categoria profissional, a INATEL poderá, com o acordo do trabalhador, proceder à sua reconversão para profissão ou categoria profissional adequada e em que se verifique vaga.

8- O trabalhador em regime de turnos goza de preferência na admissão para postos de trabalho em regime de horário normal.

9- O trabalhador sujeito à prestação de trabalho em regime de turnos deve beneficiar de acompanhamento médico adequado, designadamente através de exame médico gratuito e sigiloso, com periodicidade não superior a 1 ano.

10- A INATEL deve afixar as escalas com turnos rotativos com uma antecedência mínima de 20 dias.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Jornada contínua

1- A jornada contínua pode ser atribuída nos seguintes casos:

a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou

doença crónica;

b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;

c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;

d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;

e) Trabalhador-estudante;

f) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justificarem;

g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

2- A prestação de trabalho em regime de jornada contínua pode ser concedida mediante autorização do conselho de administração.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Registo

1- A INATEL 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 do trabalho.

2- No caso de não cumprimento pela INATEL do disposto no número anterior, recairá sobre a mesma o ónus de provar, em juízo ou fora dele, que os períodos de trabalho invocados pelos trabalhadores não foram os praticados.

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Descanso semanal

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito, nos termos legais, a dois dias de descanso consecutivos devendo, sempre que possível, coincidir com o sábado e o domingo.

2- Os dias de descanso referidos no número anterior podem não coincidir com o sábado e o domingo 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 ou complementares de outros, que devam, necessariamente, ser efetuados nos dias de descanso dos restantes trabalhadores.

3- Os dias de descanso devem ser consecutivos, exceto no

Teatro da Trindade, no Parque de Jogos 1.º de Maio e nas unidades orgânicas (lojas/agências) ou em situações conjunturais com o consenso do trabalhador.

4- Quando, não seja possível a coincidência ao domingo e ao sábado, não há lugar a qualquer acréscimo de retribuição, mas tal coincidência deve ser observada, pelo menos, uma vez em cada seis semanas.

5- Por acordo entre a INATEL e o trabalhador, um dia de descanso pode ser gozado de forma repartida, em dois meios-dias, que deverão ser agregados, conjunta ou separadamente, a dia de descanso semanal.

6- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar, sempre que possível, será proporcionado o descanso semanal nos mesmos dias.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Intervalos de descanso

O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um período de descanso de duração não inferior a 1 hora, nem superior a 2 horas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas de trabalho consecutivo, sem prejuízo de outros intervalos acordados e praticados na INATEL.

## SECÇÃO II

### Feriados

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Feriados

1- Na sede da INATEL, bem como nos seus estabelecimentos ou serviços, serão observados os seguintes feriados:

- 1 de janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;
- 1 de novembro;
- 1 de dezembro;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro.

2- Além dos feriados obrigatórios, serão observados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

3- A INATEL pode conceder a título de dispensa genérica períodos totais ou parciais de tempo que antecedam ou precedam acontecimentos com significado religioso ou festivo.

4- Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na véspera de Natal, exceto os trabalhadores dos serviços que estão à disposição dos utentes nesses dias, que beneficiarão de tolerância idêntica a definir conjuntamente com as respetivas chefias.

5- Nos estabelecimentos que laborem de forma contínua e ininterrupta, serão dispensados do dever de assiduidade no dia 1 de maio, os trabalhadores que o requeriram e sempre que a dispensa não impeça o normal funcionamento do estabelecimento.

## SECÇÃO III

### Férias

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Período anual de férias

1- Os trabalhadores têm direito, em cada ano civil, a um período mínimo de férias de 24 dias úteis.

2- A duração do período de férias é aumentada de acordo com as seguintes regras:

- a) 25 dias úteis de férias, a partir dos 40 anos de idade;
- b) 26 dias úteis de férias, a partir dos 50 anos de idade;
- c) 27 dias úteis de férias, a partir dos 60 anos de idade.

3- A duração do período de férias é aumentada 2 dias, no caso de o trabalhador não ter mais do que 3 dias ou 6 meios-dias de faltas justificadas no ano a que as férias se reportam.

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

5- O gozo da licença em situação de risco clínico durante a gravidez, licença por interrupção de gravidez, licença parental em qualquer das modalidades, licença por adoção e licença parental complementar em qualquer das modalidades, bem como o crédito de horas legalmente estabelecido para a atividade sindical não afetam o aumento da duração do período de férias previsto no número 3.

6- O aumento do período de férias previsto nos números 2 e 3 não tem consequências no montante do subsídio de férias.

7- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respetivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias.

8- A idade relevante para efeitos da aplicação do número 2 é aquela que o trabalhador completar até 31 de dezembro do ano a que as férias se reportam.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Férias no ano da admissão

1- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após 6 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.

2- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente.

3- 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.

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**Férias nos contratos com duração inferior a seis meses**

1- Os trabalhadores cujo contrato de trabalho não atinja a duração de 6 meses têm direito a gozarem 2 dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato. Para efeitos da determinação do mês completo contam-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

2- Nos contratos a termo cuja duração total não atinja 6 meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**Marcação das férias**

1- As férias podem ser gozadas seguida ou interpoladamente, não podendo um dos períodos ser inferior a 10 dias úteis de férias.

2- Sem prejuízo dos casos de necessidade de serviço devidamente fundamentada, não pode ser imposto ao trabalhador o gozo interpolado das férias a que tem direito.

3- As férias devem ser marcadas de acordo com os interesses das partes, sem prejuízo de se assegurar, em todos os casos, o regular funcionamento dos serviços.

4- Os períodos de férias em desacordo são fixados pela INATEL, de forma ininterrupta, quando haja pedido do trabalhador, entre 1 de maio e 31 de outubro.

5- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de abril e afixado desde esta data até 31 de outubro, não podendo o mesmo ser alterado sem o prévio acordo dos trabalhadores, salvo o disposto nas cláusulas 47.<sup>a</sup> e 48.<sup>a</sup> do presente AE.

6- O mapa de férias deve ser aprovado pelo Conselho de Administração.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**Preferência na marcação das férias**

1- Na fixação das férias serão rateados, se necessário, os meses mais pretendidos, de modo a beneficiar alternadamente cada trabalhador, em função dos períodos gozados nos 2 anos anteriores.

2- Os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação específica, têm direito a gozar férias em idêntico período, salvo se houver prejuízo grave para a INATEL.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**Interrupção por facto imputável ao trabalhador**

1- As férias são interrompidas por verificação de ocorrência que determine o direito a licença por parentalidade, devendo os restantes dias ser gozados após o termo daquele período.

2- As férias são igualmente interrompidas por motivo de doença do trabalhador.

3- O trabalhador deverá comunicar imediatamente o dia de início do evento, bem como o do seu termo, podendo a

INATEL exigir prova do facto comunicado.

4- Os dias de férias não gozados em virtude da interrupção prevista no número anterior devem ser gozados, em momento a acordar, até 30 de abril do ano seguinte.

5- O disposto nos números anteriores aplica-se às situações de luto, por falecimento de pais, filhos, pais adotivos e filhos adotados, cônjuge não separado de pessoas e bens ou irmãos do trabalhador.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**Interrupção e alteração de férias por conveniência de serviço**

1- Por razões imperiosas e imprevistas, decorrentes do funcionamento dos serviços, pode ser determinada a interrupção das férias do trabalhador.

2- A interrupção das férias confere ao trabalhador o direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte efetuadas com o seu regresso;

b) A uma indemnização até ao montante das ajudas de custo por inteiro, relativas aos dias de férias não gozados nos termos da tabela em vigor para as deslocações no continente, salvo se outra mais elevada for de atribuir ao trabalhador, no caso de este demonstrar inequivocamente prejuízos superiores.

3- Os dias de férias não gozados deverão sê-lo até ao final do mês de abril do ano civil imediato ou, mediante acordo, até ao termo desse mesmo ano.

4- É aplicável à alteração das férias o disposto nos números anteriores, com exceção do número 2 da cláusula anterior, pois confere ao trabalhador apenas o direito a ser indemnizado pelo montante dos prejuízos que, com a mesma, tenha comprovadamente suportado.

5- O despacho que determine a interrupção e/ou alteração das férias é da competência do conselho de administração e deve ser devidamente fundamentado.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado**

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

2- No ano em que ocorra a cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos na lei.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo previsto na Lei ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente.

4- Cessando o contrato durante ou após o impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondente ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão do contrato de trabalho.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**Efeitos da cessação do contrato de trabalho**

1- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber:

a) A retribuição e o subsídio correspondente ao período de férias vencido no início do ano da cessação e não gozado;

b) A retribuição e respetivo subsídio correspondentes a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

2- Quando a cessação respeite a contrato de trabalho cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito, não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**Violação do direito a férias**

1- No caso da INATEL obstar ao gozo total ou parcial das férias, nos termos previstos neste AE, o trabalhador receberá a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias em falta.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o período em falta deverá ser obrigatoriamente gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente, sem perda do direito ao correspondente subsídio de férias.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**Exercício de outra atividade durante as férias**

1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra atividade remunerada, salvo quando já a exerça cumulativamente ou o empregador o autorize.

2- Em caso de violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, o empregador tem direito a reaver a retribuição correspondente às férias e o respetivo subsídio, metade dos quais reverte para o serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da Segurança Social.

3- Para os efeitos previstos no número anterior, o empregador pode proceder a descontos na retribuição, até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

SECÇÃO IV

**Faltas**

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**Conceito de falta**

1- Considera-se falta a ausência do trabalhador durante a totalidade ou parte do período diário de presença obrigatória no serviço, bem como a não comparência em local a que o mesmo deva deslocar-se por motivo de serviço.

2- No caso dos horários flexíveis, considera-se como falta:

a) A ausência do trabalhador a pelo menos um dos períodos de permanência obrigatória definidos no horário;

b) O período de tempo em débito, apurado no final de cada período de aferição.

3- 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.

4- Não serão considerados na noção de falta:

a) Os atrasos de entrada iguais ou inferiores a 30 minutos diários, desde que não excedam, adicionados, 120 minutos por mês;

b) Crédito de 4 horas a gozar de forma global ou fracionado, em períodos não inferiores a 60 minutos carece da autorização prévia do responsável pelo serviço, o qual não pode ser concedido quando se realize trabalho suplementar.

5- O limite previsto na alínea b) do número anterior, deve ser reduzido proporcionalmente à duração do trabalho a tempo parcial, de modo a equivaler à fração da duração do trabalho a tempo completo correspondente ao período de trabalho a que o trabalhador se encontra sujeito.

6- Todos os atrasos superiores aos períodos de tempo estipulados no número anterior são considerados falta nos termos da lei.

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**Tipos de falta**

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos da cláusula 55.<sup>a</sup>;

c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino;

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

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

f) 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;

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

h) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos da lei;

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

j) A autorizada ou aprovada pelo empregador;

k) A que por lei seja como tal considerada.

3- O disposto na alínea f) do número anterior é extensivo à assistência ao cônjuge ou equiparado, ascendentes, descen-

dentes, adotados, adotados e enteados, menores ou deficientes, em regime de tratamento ambulatorio, quando comprovadamente o trabalhador seja a pessoa mais adequada para o fazer.

4- Sem prejuízo do disposto na lei, as faltas previstas nas alíneas *d) e) e f)* do número anterior são remuneradas pela INATEL até ao limite de 21 horas, por cada ano civil, para cada uma das situações, respetivamente.

5- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Faltas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim

1- O trabalhador pode faltar justificadamente:

*a)* Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha reta;

*b)* Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral.

2- Aplica-se o disposto na alínea *a)* do número anterior em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos da lei.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Forma de comunicação de ausências

1- As ausências, quando previsíveis, são comunicadas com a antecedência de pelo menos 5 dias, devendo juntar-se logo para o efeito, e sempre que possível, o respetivo documento comprovativo.

2- Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível, com a antecedência de 5 dias, a comunicação à INATEL é feita logo que possível.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Efeitos de falta justificada

1- A falta justificada não afeta qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Determinam a perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:

*a)* Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;

*b)* Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

*c)* As previstas na alínea *j)* da cláusula 54.<sup>a</sup> quando excedam 30 dias por ano;

*d)* A autorizada ou aprovada pelo empregador.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Efeitos de falta injustificada

1- A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina perda da retribuição correspondente

ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador.

2- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio-dia de descanso ou a feriado, constitui infração grave.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Substituição da perda de retribuição por motivo de falta

1- A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída:

*a)* Por renúncia a dias de férias em igual número, até ao permitido pelo número 7 da cláusula 42.<sup>a</sup>, mediante declaração expressa do trabalhador, comunicada ao empregador;

*b)* Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1- Ao trabalhador pode ser concedida, a seu pedido e mediante autorização do conselho de administração, licença sem retribuição, por período determinado.

2- A licença sem retribuição pode ser requerida com fundamento em razão do interesse do trabalhador ou interesse público, e ainda, designadamente, exercício de funções em organismos internacionais, ou para a frequência de cursos de formação sob responsabilidade de uma 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 de cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

3- A licença prevista no número anterior não poderá ser concedida por período inferior a 30 dias nem superior a 2 anos, exceto na situação de atribuição de licença em razão do interesse público.

4- A concessão da licença prevista neste artigo depende da prévia ponderação da conveniência de serviço.

5- A concessão da licença pode ser recusada pela não verificação de quaisquer uns dos seguintes requisitos:

*a)* Ter o trabalhador requerente antiguidade igual ou superior a 3 ou 5 anos, consoante a licença a conceder, seja por período até 1 ano ou superior, respetivamente;

*b)* Ter o trabalhador requerido a licença com a antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;

*c)* Não ter o trabalhador gozado licença da mesma natureza nos últimos 36 meses.

6- Os requisitos referidos nas alíneas *a)* e *c)* do número anterior, não são exigíveis quando a concessão da licença vise permitir ao trabalhador acompanhar o cônjuge colocado no estrangeiro.

7- A concessão da licença implica para todos os trabalhadores, a suspensão do vínculo, sem prejuízo do direito à reintegração nos termos legais e para os trabalhadores em regime de comissão de serviço, a suspensão da respetiva comissão.

## CAPÍTULO VIII

### SECÇÃO I

#### Atribuições retributivas

##### Cláusula 61.<sup>a</sup>

###### Princípios gerais sobre a retribuição

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

2- A retribuição compreende a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Presume-se constituir retribuição qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

##### Cláusula 62.<sup>a</sup>

###### Prestações incluídas ou excluídas da retribuição

1- Não se consideram retribuição:

a) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes, devidas ao trabalhador por deslocações, novas instalações ou despesas feitas em serviço do empregador, salvo quando, sendo tais deslocações ou despesas frequentes, essas importâncias, na parte que exceda os respetivos montantes normais, tenham sido previstas no contrato ou se devam considerar pelos usos como elemento integrante da retribuição do trabalhador;

b) As gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pelo empregador como recompensa ou prémio dos bons resultados obtidos pela empresa;

c) As prestações decorrentes de factos relacionados com o desempenho ou mérito profissionais, bem como a assiduidade do trabalhador, cujo o pagamento, nos períodos de referência respetivos, não esteja antecipadamente garantido;

d) A participação nos lucros da empresa, desde que ao trabalhador esteja assegurada pelo contrato uma retribuição certa, variável ou mista, adequada ao seu trabalho.

2- O disposto na alínea a) do número anterior aplica-se, com as necessárias adaptações, ao abono para falhas e ao subsídio de refeição.

3- O disposto nas alíneas b) e c) do número 1 não se aplica:

a) Às gratificações que sejam devidas por força do contrato ou das normas que o regem, ainda que a sua atribuição esteja condicionada aos bons serviços do trabalhador, nem àquelas que, pela sua importância e carácter regular e permanente, devam, segundo os usos, considerar-se como elemento integrante da retribuição daquele;

b) Às prestações relacionadas com os resultados obtidos pela empresa quando, quer no respetivo título atributivo quer pela sua atribuição regular e permanente, revistam carácter estável, independentemente da variabilidade do seu montante.

##### Cláusula 63.<sup>a</sup>

###### Retribuição

A retribuição mensal devida aos trabalhadores, pelo seu período normal de trabalho, é a constante da tabela salarial que constitui o anexo I do presente AE.

##### Cláusula 64.<sup>a</sup>

###### Forma e tempo de pagamento

1- A INATEL entregará aos trabalhadores um documento comprovativo e discriminado da retribuição.

2- A retribuição deverá ser paga até ao último dia útil de cada mês.

##### Cláusula 65.<sup>a</sup>

###### Cálculo do valor/hora

Para efeitos do presente AE, o valor de retribuição será calculado segundo a fórmula:

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

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

##### Cláusula 66.<sup>a</sup>

###### Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a receber um subsídio de valor igual a um mês de retribuição, que será pago com a retribuição de novembro.

2- Em caso de suspensão de prestação de trabalho, por impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, no ano em que a suspensão tiver início, a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

3- No caso de cessação do contrato de trabalho, o trabalhador terá direito a um subsídio de Natal proporcional aos meses de serviço prestados nesse ano.

4- No ano de admissão o trabalhador terá direito a um subsídio de Natal proporcional aos meses de serviço prestados nesse ano.

5- Os trabalhadores que tiverem utilizado períodos de licença sem retribuição, receberão, a título de subsídio de Natal, uma quantia proporcional aos meses de serviço que hajam prestado durante o ano em que gozaram a referida licença.

##### Cláusula 67.<sup>a</sup>

###### Retribuição do período de férias e subsídio

1- O trabalhador no período de férias tem direito a uma retribuição igual à que receberia se estivesse em serviço efetivo.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual, que será pago de uma só vez no mês de junho, sem prejuízo de, a pedido do trabalhador, o subsídio de férias ser

pago com a retribuição do mês anterior ao do início do gozo de um período de férias de, pelo menos, 10 dias úteis de férias, desde que o pedido seja feito por escrito e com a antecedência mínima de 30 dias.

3- O período de férias relevantes, em cada ano civil, para efeitos de abono do subsídio de férias não pode exceder 22 dias úteis.

4- No ano de admissão, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tenham direito.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Retribuição durante a comissão de serviço

Os trabalhadores que exerçam funções em regime de comissão de serviço têm direito a auferir a retribuição prevista no anexo I, o qual faz parte integrante do presente AE.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Trabalho noturno

O trabalho noturno é retribuído com um acréscimo de 25 % no período compreendido entre as 20h00 e as 24h00 e com acréscimo de 40 % no período compreendido entre as 24h00 e as 7h00, relativamente à retribuição de trabalho equivalente prestado durante o dia.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

O trabalho por turnos confere direito a um subsídio de turno não inferior a 20 % da retribuição base.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

- a) 1.<sup>a</sup> hora retribuição/hora acrescida de 50 % = 150 %
- b) 2.<sup>a</sup> hora e subsequentes retribuição/hora acrescida de 75 % = 175 %

2- O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em Feriados dá direito a uma retribuição calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal de base:

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

Sendo:

R<sub>hn</sub> = valor da retribuição da hora normal;

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

## SECÇÃO II

### Abonos e subsídios

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Subsídio de almoço

1- A todos os trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho

efetivamente prestado, um subsídio de almoço, em numerário, de montante a fixar em conjunto com a tabela salarial, que constitui o anexo I do presente AE, ou em espécie.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, o direito ao subsídio de refeição efetiva-se sempre que o trabalhador preste, no mínimo, metade do período normal de trabalho diário.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Condições básicas da alimentação em espécie

1- Os trabalhadores, tendo em conta a sua preferência, escolherão as refeições e bebidas constantes da ementa dos associados e clientes da INATEL.

2- Têm direito a ceia simples, os trabalhadores que tenham atividade entre as 23 horas e a 1 hora da manhã do dia seguinte.

3- Têm direito a ceia completa os trabalhadores que prestem serviço para além da 1 hora da manhã.

4- Têm direito a pequeno-almoço os trabalhadores que prestem serviço até às 11h00.

5- O trabalhador que, por prescrição médica, necessite de alimentação especial, pode optar entre o fornecimento em espécie nas condições recomendadas ou o pagamento do equivalente pecuniário.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1- Aos trabalhadores que, efetivamente, exerçam e enquanto exerçam funções de caixa, cobrança ou pagamentos, mediante proposta, devidamente fundamentada, do responsável do respetivo serviço, poderá o conselho de administração atribuir um abono mensal para falhas equivalente a 10 % da RMMG (Retribuição Mensal Mínima Garantida).

2- Não têm direito ao abono para falhas os trabalhadores que nos termos do número 1, movimentem, em cada mês, verba, em numerário, inferior à RMMG mensal, considerando a média anual do ano anterior.

3- Nos meses incompletos de serviço, o abono para falhas será proporcional ao período em que o trabalhador exerça aquelas funções.

4- Os trabalhadores que não tenham direito ao abono para falhas, nos termos do número anterior, não lhes poderá ser descontado qualquer valor por falhas.

## CAPÍTULO IX

### Regime disciplinar

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1- A INATEL tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2- O poder disciplinar é exercido pela INATEL, mediante processo disciplinar, nos termos da lei aplicável.



Cláusula 76.<sup>a</sup>

**Caducidade de ação e prescrição da responsabilidade disciplinar**

1- A ação disciplinar caduca no prazo de 60 dias a contar do conhecimento da infração pelo empregador ou superior hierárquico do trabalhador com competência disciplinar, sem que tenha sido instaurado processo disciplinar contra o trabalhador.

2- A responsabilidade disciplinar prescreve ao fim de 1 ano a contar do momento em que se verificou infração ou logo que cesse o contrato individual de trabalho.

Cláusula 77.<sup>a</sup>

**Declarações do trabalhador**

1- As declarações do trabalhador e das testemunhas, serão agendadas no local de trabalho do trabalhador ou na sede da INATEL, de forma presencial ou por videoconferência, dentro do horário de trabalho.

2- Com o acordo do trabalhador, podem as declarações referidas no número anterior serem tomadas noutra local a designar pela INATEL.

3- Quando forem ouvidos, o trabalhador ou as testemunhas, podem fazer-se acompanhar por mandatário ou representante sindical.

4- Quando exista deslocação do trabalhador ou das testemunhas, as respetivas despesas ficam a cargo da INATEL.

Cláusula 78.<sup>a</sup>

**Regras processuais**

1- A INATEL comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respetivas infrações a sua intenção de proceder disciplinarmente sobre o trabalhador juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2- Na mesma data será remetida à comissão de trabalhadores e à comissão sindical ou ao delegado sindical cópia daquela comunicação, da nota de culpa e do processo de inquérito, caso exista.

3- Se o trabalhador for representante sindical, será enviada cópia dos documentos referidos no número anterior à associação sindical respetiva.

4- O trabalhador dispõe de 12 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

5- O empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, procede às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa.

6- Após a conclusão das diligências probatórias, e antes da decisão final, o empregador apresenta cópia integral do processo à associação sindical, para, no prazo de 8 dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

Cláusula 79.<sup>a</sup>

**Sanções**

1- No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:

- a) Repreensão registada;
- b) Sanção pecuniária;
- c) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- e) Despedimento com justa causa.

2- A aplicação das sanções disciplinares deverá atender à natureza e gravidade da infração, ao grau de culpa, ao comportamento do trabalhador à sua personalidade e às condições particulares de serviço em que o trabalhador possa ter-se encontrado no momento da infração e às demais circunstâncias do caso.

3- A aplicação das sanções deve respeitar os seguintes limites:

- a) As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder 30 por cento da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;
- b) A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 21 dias úteis.

4- A averiguação das infrações disciplinares será efetuada nos termos do disposto na lei aplicável.

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

**CAPÍTULO X**

**Cessação do contrato de trabalho**

Cláusula 80.<sup>a</sup>

**Efeitos da ilicitude**

1- Sendo o despedimento declarado ilícito, a Fundação INATEL será condenada:

- a) No pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até trânsito em julgado da decisão;
- b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo se até à sentença este tiver exercido o direito de opção previsto no número 2 da presente cláusula, por sua iniciativa.

2- Em substituição da reintegração, pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a 30 dias de retribuição por cada ano de antiguidade ou fração, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data do trânsito em julgado da decisão.

3- Em caso de resolução do contrato com justa causa, pelo trabalhador, dá direito à indemnização prevista no número anterior.

Cláusula 81.<sup>a</sup>

**Regime aplicável**

A cessação do contrato de trabalho na INATEL rege-se pelo disposto na lei.

CAPÍTULO XI

**Proteção social**

Cláusula 82.<sup>a</sup>

**Regime de Segurança Social**

A INATEL e os trabalhadores estão obrigados a contribuir para o regime geral da Segurança Social.

Cláusula 83.<sup>a</sup>

**Complemento de doença por internamento**

Em caso de impedimento da prestação de trabalho por motivo de doença em que ocorra internamento hospitalar, o trabalhador terá direito a uma prestação complementar à que lhe for atribuída pela Segurança Social, sendo o respetivo valor igual à diferença entre a retribuição líquida auferida à data da baixa e o montante da prestação securitária, pelo período de 60 dias.

Cláusula 84.<sup>a</sup>

**Complemento em caso de acidente de trabalho ou doença profissional**

1- Quando afetado por incapacidade absoluta temporária, o trabalhador terá direito a uma prestação complementar, sendo o respetivo valor igual à diferença entre a retribuição líquida auferida à data da incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional e o montante da prestação recebida pela seguradora.

2- As prestações complementares previstas nas cláusulas 83.<sup>a</sup> e 84.<sup>a</sup> serão pagas na data do vencimento da retribuição.

CAPÍTULO XII

**Segurança e saúde no trabalho**

Cláusula 85.<sup>a</sup>

**Princípios gerais**

1- Todos os trabalhadores da INATEL têm direito a prestar o trabalho em condições de segurança e saúde.

2- A INATEL é obrigada a assegurar aos trabalhadores condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, devendo para isso, organizar todas as atividades de segurança e saúde que visem a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, a INATEL desenvolverá todas as medidas necessárias tendo em conta as políticas, os princípios e as técnicas previstas na lei.

4- Para aplicação das medidas necessárias, a INATEL de-

verá assegurar o funcionamento de um serviço de segurança e saúde, interno ou externo, dotado de pessoal certificado e de meios adequados e eficazes, tendo em conta os riscos profissionais existentes nos locais de trabalho.

Cláusula 86.<sup>a</sup>

**Formação em segurança e saúde no trabalho**

1- A formação em segurança e saúde no trabalho compreende a realização de ações ou cursos específicos, sempre que possível realizados dentro do horário normal.

2- O plano de formação da INATEL deve prever a integração de módulos de segurança e saúde no trabalho, em todas as ações de formação com duração superior a 30 horas, para cursos de duração superior a 100 horas, ou, em alternativa, a realização de ações de formação submetidas exclusivamente ao tema da segurança e saúde no trabalho com a duração mínima de 10 horas.

3- A formação promovida pela INATEL deve ser preferencialmente ministrada por técnicos de segurança e saúde no trabalho detentores de Certificado de Competências Pedagógicas (CCP).

Cláusula 87.<sup>a</sup>

**Participação dos trabalhadores e seus representantes**

1- Os representantes dos trabalhadores devem ser consultados sobre os conteúdos de segurança e saúde constantes do plano anual de formação da INATEL.

2- Os representantes dos trabalhadores devem participar na elaboração do plano de emergência interno da INATEL.

Cláusula 88.<sup>a</sup>

**Vigilância da saúde no trabalho**

1- A INATEL assegurará serviços internos ou externos de saúde no trabalho que respeitem o legalmente estabelecido sobre a matéria, devendo os mesmos estar dotados dos meios técnicos e humanos, nomeadamente médicos e enfermeiros do trabalho, necessários para a execução das tarefas que lhes incumbem.

2- O serviço de saúde no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.

3- Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados, aos exames de saúde previstos na lei.

4- De forma a ser verificado o estado de saúde dos trabalhadores são realizados exames de saúde anuais a todos os trabalhadores menores e com idade superior a 50 anos de idade e de 2 em 2 anos para os demais trabalhadores.

5- Os exames de saúde dos trabalhadores decorrerão dentro do período normal de trabalho, sem prejuízo da retribuição, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

6- Os resultados dos exames de saúde referidos no número anterior constarão de ficha de modelo aprovado, registados e assinados pelo médico e guardados em condições de sigilo.

7- Os exames de saúde realizados no âmbito da medicina do trabalho, como atos médicos que são, deverão respeitar

rigorosamente o princípio do sigilo e da inviolabilidade da relação médico-paciente.

Cláusula 89.<sup>a</sup>

**Prevenção do álcool e drogas**

A INATEL com a participação dos sindicatos do sector deverá promover ações de sensibilização e prevenção contra o uso/abuso de álcool e drogas em meio laboral.

Cláusula 90.<sup>a</sup>

**Prevenção do tabagismo**

1- Toda a política de tabagismo deve fazer parte de uma abordagem abrangente de promoção da saúde e prevenção dos riscos no trabalho devendo, obrigatoriamente, proteger e promover a saúde, tanto do trabalhador fumador como do trabalhador não fumador em respeito pelos seus direitos.

2- Não é permitido fumar nas instalações da INATEL, incluindo sanitários e refeitórios, com exceção das áreas ou área que para tal forem especificamente criadas, nos termos da lei.

**CAPÍTULO XIII**

**Organização sindical dos trabalhadores**

Cláusula 91.<sup>a</sup>

**Princípio geral**

1- A constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento das comissões sindicais ou intersindicais criadas ou a criar serão da exclusiva responsabilidade dos sindicatos subscritores.

2- Uma vez constituída a comissão sindical ou intersindical, será dado conhecimento do facto à INATEL.

Cláusula 92.<sup>a</sup>

**Comunicação**

1- Os sindicatos obrigam-se a comunicar à INATEL, por forma escrita, os nomes dos respetivos delegados sindicais e dos membros da direção sindical que beneficiam de crédito de horas.

2- O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções dos delegados sindicais.

Cláusula 93.<sup>a</sup>

**Direito à atividade sindical**

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da INATEL, nomeadamente através de dirigentes, delegados sindicais e comissões sindicais ou intersindicais de empresa.

2- A comissão sindical da empresa é constituída por 1 ou mais delegados sindicais do mesmo sindicato na INATEL.

3- A comissão intersindical é constituída por um mínimo de 5 delegados sindicais do mesmo sindicato ou confederação sindical ou, no mínimo, 2 comissões sindicais existentes

na empresa.

4- Aos dirigentes sindicais ou aos seus representantes devidamente credenciados é facultado o acesso à INATEL.

5- A INATEL deve colocar à disposição do sindicato um local adequado no interior do estabelecimento para a colocação de mesas de voto para as eleições dos corpos gerentes das associações sindicais e para as eleições de delegados sindicais, desde que solicitado pela direção do sindicato respetivo, com dois dias de antecedência.

6- À INATEL e aos seus representantes ou mandatário é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores.

Cláusula 94.<sup>a</sup>

**Direitos dos delegados sindicais**

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

2- Os delegados sindicais gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições.

3- O direito à informação e consulta abrange, para além de outras referidas na lei ou identificadas em convenção coletiva, as seguintes matérias:

a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das atividades da empresa ou do estabelecimento e a sua situação económica;

b) A informação e consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa ou no estabelecimento e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;

c) A informação e consulta sobre as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

4- Os delegados sindicais devem requerer, por escrito, respetivamente, ao órgão de gestão da INATEL, os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos números anteriores.

5- As informações são-lhes prestadas, por escrito, no prazo de 10 dias úteis, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 30 dias.

6- Quando esteja em causa a tomada de decisões por parte do empregador no exercício dos poderes de direção e de organização decorrentes do contrato de trabalho, os procedimentos de informação e consulta deverão ser conduzidos, por ambas as partes, no sentido de alcançar, sempre que possível, o consenso.

Cláusula 95.<sup>a</sup>

**Reuniões com o empregador**

1- As comissões sindicais ou intersindicais de empresa reúnem com a INATEL sempre que uma das partes o solicite, devendo indicar a ordem de trabalhos.

2- Das decisões tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos e afixados na INATEL.

3- Estas reuniões terão, normalmente, lugar dentro do horário de trabalho.

4- As horas despendidas nestas reuniões não podem ser contabilizadas para os efeitos do crédito de horas previsto neste AE.

5- Os dirigentes sindicais participam nestas reuniões desde que uma das partes o solicite.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### **Créditos de horas dos dirigentes e delegados sindicais**

1- Os trabalhadores eleitos para os órgãos sociais das associações sindicais, têm direito a um crédito de 5 dias por mês, sem perda de retribuição, para o exercício das suas funções sindicais, que contarão como tempo de serviço efetivo.

2- Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções sindicais de um crédito de 8 horas mensais, que contarão como tempo de serviço efetivo.

3- A associação sindical deverá comunicar por escrito, com dois dias de antecedência, as datas e o número de dias ou horas em que os dirigentes e ou delegados sindicais necessitam para o exercício das suas funções sindicais, ou, em caso de impossibilidade, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

4- O número de dirigentes e delegados sindicais a quem é atribuído o crédito de horas referido nos números 1 e 2 desta cláusula é determinado da forma seguinte:

a) Estabelecimento com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;

b) Estabelecimento entre 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;

c) Estabelecimento com mais de 100 trabalhadores sindicalizados - 3.

5- Os dirigentes e delegados sindicais podem cumular créditos de horas, desde que o sindicato respetivo avise a INATEL com uma antecedência não inferior a 15 dias.

6- Por acordo entre o conselho de administração da INATEL e a organização sindical, pode ser requisitado um dirigente sindical a tempo inteiro, com retribuição suportada pela INATEL.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### **Direito de reunião**

1- Os trabalhadores têm o direito de se reunir durante o horário normal de trabalho, sempre que forem convocados pela direção do sindicato, pela comissão sindical ou intersindical, com a antecedência mínima de 48 horas, até ao período máximo de 15 por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, 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 pelas entidades referidas no número anterior, sem prejuízo da normalidade da laboração.

3- Para os efeitos dos números anteriores, a INATEL obri-

ga-se a garantir a cedência de local apropriado no interior das suas instalações, sempre que necessário.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### **Proteção especial dos representantes dos trabalhadores**

1- Os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar na mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço.

2- A transferência dos trabalhadores referidos no número anterior carece, ainda, de prévia comunicação à estrutura sindical a que pertencem.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### **Cobrança da quotização sindical**

1- Relativamente aos trabalhadores que hajam já autorizado, ou venham a autorizar, a cobrança das suas quotas sindicais por desconto no salário, a INATEL deduzirá mensalmente, gratuitamente, no ato do pagamento da retribuição, o valor da quota estatutariamente estabelecido.

2- Nos 30 dias seguintes à cobrança, a INATEL remeterá ao sindicato respetivo o montante global das quotas acompanhado do mapa de quotização.

3- Os sindicatos darão quitação de todas as importâncias recebidas.

## CAPÍTULO XIII

### **Resolução de conflitos**

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### **Comissão de resolução de conflitos**

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão de resolução de conflitos (CRC), de composição paritária, com competência para dirimir conflitos de trabalho emergentes da aplicação do presente AE.

2- A comissão será composta por 3 representantes da parte do empregador e 3 representantes da parte sindical. A substituição de representantes é lícita a todo tempo mas só produz efeitos 5 dias após comunicação à outra parte.

3- Os elementos da CRC podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto, até ao máximo de 2 por cada parte.

4- A CRC é competente para apreciar e dirimir as questões emergentes dos contratos individuais de trabalho estabelecidos entre empregador e trabalhadores abrangidos pelo âmbito de aplicação deste AE.

5- Esta comissão é convocada por qualquer das partes, através de comunicação escrita à outra, competindo a esta acusar a receção e propor datas para o início das reuniões, devendo a primeira reunião ter lugar nos 15 dias seguintes àquela receção.

6- A CRC delibera com a presença da totalidade dos seus membros. Em caso de falta, a mesma deverá ser justificada à comissão e à parte representada, devendo os membros pre-

sentes agendar nova reunião, cuja data será comunicada ao representante ou representantes faltosos.

7- Cada representante dispõe de um voto, sendo as deliberações tomadas por maioria dos votos expressos.

Cláusula 101.<sup>a</sup>

**Comissão paritária**

1- É criada uma comissão paritária com competência para interpretar as disposições do presente AE.

2- A comissão paritária será constituída por 3 representantes das associações sindicais signatárias deste AE e por elas designados, e por 3 representantes da INATEL.

3- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes, metade dos membros representantes de cada parte outorgante.

4- A comissão reunirá por iniciativa de qualquer dos membros das associações sindicais signatárias ou da INATEL.

5- As deliberações são vinculativas para as partes e, quando tomadas por unanimidade, consideram-se para todos os efeitos como integrando o presente AE, e serão depositadas e publicadas nos termos legais.

6- Na votação das deliberações não é permitida a abstenção.

7- Os elementos da comissão podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto, até ao máximo de 2 por cada parte.

8- As partes outorgantes do presente AE comunicarão reciprocamente, no prazo de 30 dias a contar da sua entrada em vigor, a identificação dos seus representantes na comissão paritária, considerando a comissão em funções a partir dessa data.

9- A comissão paritária deverá produzir um relatório anual com base nas informações recebidas.

CAPITULO XIV

**Disposições finais**

Cláusula 102.<sup>a</sup>

**Responsabilidade social**

1- A INATEL obriga-se a diligenciar a progressiva integração, no âmbito da sua gestão e no desenvolvimento da respetiva atividade, das preocupações sociais e ambientais

a ela inerentes.

2- A responsabilidade social da INATEL concretiza-se na adoção voluntária de medidas que materializem as preocupações supra referidas, nomeadamente:

a) O desenvolvimento da qualidade de emprego;

b) A adequada informação, consulta e participação dos trabalhadores;

c) O respeito e promoção de direitos sociais e ambientais;

d) A inovação organizacional;

e) A qualidade dos produtos e serviços.

Cláusula 103.<sup>a</sup>

**Disposições aplicáveis**

Em tudo o que não estiver previsto no presente AE aplica-se o disposto na lei.

Cláusula 104.<sup>a</sup>

**Fundo de apoio social**

1- O Fundo de Apoio Social da INATEL é criado para intervenções de cariz social, visando o acompanhamento de situações de necessidades temporárias dos seus trabalhadores, mediante a concessão de benefícios de natureza pecuniária ou social.

2- Sempre que devidamente fundamentado, o Fundo de Apoio Social da INATEL apoiará processos que visem a conciliação entre a vida familiar, pessoal e profissional, bem como medidas que visem promover o exercício da parentalidade.

3- O Fundo de Apoio Social será regulamentado por deliberação do conselho de administração, depois de auscultadas as organizações sindicais.

Cláusula 105.<sup>a</sup>

**Disposições transitórias**

1- Enquanto não houver negociação direta, em cumprimento do protocolo adicional, aplicam-se às categorias e aos escalões, as regras vigentes nas tabelas em anexo.

2- A categoria de administradores dos centros de férias e dos parques de campismo é para extinguir quando vagar, mantendo a categoria e a retribuição, ainda que não exerçam a função, mas podendo coadjuvar nas funções de gestão. Todavia estão sujeitos às regras da rotatividade geográfica vigentes para estas categorias.



ANEXO I  
Tabela salarial  
ANEXO I (A)  
Tabela salarial

GRUPO	CATEGORIA PROPOSTAS	ESCALÕES											obs.				
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11					
ASSISTENTE TÉCNICO	Tesoureiro-Chefe	1.176,47	1.191,72	1.229,82			1.267,94				1.344,64						
	Tesoureiro de 1.ª	875,37	917,30	978,28			1.054,51				1.153,60						
	Tesoureiro de 2.ª	650,51	692,43	730,54			764,85				802,95		837,26				
	Secretário Pr.	978,28	1.016,39	1.054,51			1.115,48				1.172,65						
	Secretário de 1.ª	875,37	917,30	959,22			997,34				1.035,45		1.115,48				
	Secretário de 2.ª	730,54	764,85	802,95			856,32				898,24						
	Oficial Administrativo Pr.	978,28	1.016,39	1.054,51			1.115,48				1.172,65						
	Primeiro Oficial	875,37	917,30	959,22			997,34				1.035,45		1.073,56				
	Segundo Oficial	802,95	837,26	875,37			917,30				959,22		997,34				
	Terceiro Oficial	730,54	764,85	802,95			856,32				898,24						
	Rececionista Pr.	978,28	1.016,39	1.054,51			1.115,48				1.172,65						
	Rececionista Nocturno	764,85	802,95	837,26			875,37				940,16		978,28				
	Rececionista	730,54	764,85	802,95			837,26				875,37		940,16				
	Rececionista Estagiário	600,00															
Animador de Turismo Social Pr.	978,28	1.016,39	1.054,51			1.115,48				1.172,65							
Animador de Turismo Social	730,54	764,85	802,95			837,26				875,37		940,16					
Animador de Turismo Social Estagiário	650,51																
AUXILIAR	Encarregado de Pessoal Auxiliar	802,95	818,20	837,26			856,32										
	Motorista de Pesados	600,00	600,95	650,51			711,48				764,85		818,20		875,37		940,16
	Motorista de Ligeiros	600,00		600,95			650,51				711,48		764,85		818,20		875,37
	Fiel de Armazém	600,00	600,95	650,51			711,48				764,85		818,20		875,37		940,16
	Telefonista		600,00				616,20				673,37		730,54		783,90		856,32
	Auxiliar Administrativo		600,00				600,95				635,26		692,43		749,60		802,95
	Senente		600,00				600,95				635,26		692,43		749,60		802,95
	Encarregado Geral	1.176,47	1.191,72	1.229,82			1.267,94				1.344,64						
	Chefe/Encarregado Pr.	1.016,39	1.096,43	1.172,65			1.191,72										
	Chefe/Encarregado de 1.ª	940,16	959,22	978,28			997,34										
OPERÁRIO QUALIFICADO	Chefe/Encarregado de 2.ª	898,24	917,30	940,16			959,22										
	Cozinheiro Pr.	818,20	856,32	898,24			940,16				978,28						
	Cozinheiro	730,54	764,85	802,95			837,26				875,37		940,16				
	Ajudante de Cozinha		600,00				600,95				635,26		692,43		749,60		802,95
	Empregado de Restaurante e Bar Pr.	730,54	764,85	802,95			837,26				875,37		940,16				
	Empregado de Restaurante e Bar	600,00		600,95			635,26				673,37		730,54		783,90		837,26





## ANEXO I (B)

**Clausulas de expressão pecuniária**

Cláusulas	Designação	Valor (€)
69.ª AE	Subsídio trabalho noturno	25 % no período compreendido entre as 20h00 e as 24h00 e com acréscimo de 40 % no período compreendido entre as 24h00 e as 7h00
70.ª AE	Subsídio de trabalho por turnos	20 % da retribuição base
71.ª AE	Trabalho suplementar	1.ª hora: Retribuição/hora acrescida de 50 % = 150 % 2.ª hora e subsequentes: Retribuição/hora acrescida de 75 % = 175 % Dias de descanso semanal e feriados: Retribuição/hora acrescida de 100 %
72.ª AE	Subsídio de almoço	5,00 €

**Ajudas de custo e deslocações**

Vencimentos superiores ao nível 18 da tabela remuneratória única dos trabalhadores públicos (1 355,96 €)			
Cláusulas	Designação	A deslocação	Valor (€)
28.ª AE	Ajuda de custo - 25 %	Abrange o período de uma refeição que é suportada pelo trabalhador	12,55 €
28.ª AE	Ajuda de custo - 50 %	Implica alojamento que é suportado pelo trabalhador	25,10 €
28.ª AE	Ajuda de custo - 100 %	Abrange o período de duas refeições e implica alojamento que são suportados pelo trabalhador	50,20 €
28.ª AE	Ajuda de custo estrangeiro - Completa	Abrange o período de duas refeições e implica alojamento que são suportados pelo trabalhador	89,35 €
28.ª AE	Ajuda de custo estrangeiro 70 %	Prevê que o alojamento seja suportado pela INATEL	62,55 €
28.ª AE	Ajuda de custo estrangeiro 70 %	Prevê que apenas uma refeição seja suportada pela INATEL	62,55 €
28.ª AE	Ajuda de custo estrangeiro 40 %	Prevê que apenas uma refeição e o alojamento sejam suportados pela INATEL	35,74 €
28.ª AE	Ajuda de custo estrangeiro 40 %	Prevê que duas refeições sejam suportadas pela INATEL	35,74 €
28.ª AE	Ajuda de custo estrangeiro 20 %	Não implica qualquer encargo para o trabalhador	17,87 €

Vencimentos que se situam entre o nível 9 e o nível 18 da tabela remuneratória única dos trabalhadores públicos (892,53 € e 1 355,96 €)			
Cláusulas	Designação	A deslocação	Valor (€)
28.ª AE	Ajuda de custo - 25 %	Abrange o período de uma refeição que é suportada pelo trabalhador	10,85 €
28.ª AE	Ajuda de custo - 50 %	Implica alojamento que é suportado pelo trabalhador	21,70 €
28.ª AE	Ajuda de custo - 100 %	Abrange o período de duas refeições e implica alojamento que são suportados pelo trabalhador	43,39 €
28.ª AE	Ajuda de custo estrangeiro - Completa	Abrange o período de duas refeições e implica alojamento que são suportados pelo trabalhador	85,50 €
28.ª AE	Ajuda de custo estrangeiro 70 %	Prevê que o alojamento seja suportado pela INATEL	59,85 €
28.ª AE	Ajuda de custo estrangeiro 70 %	Prevê que apenas uma refeição seja suportada pela INATEL	59,85 €
28.ª AE	Ajuda de custo estrangeiro 40 %	Prevê que apenas uma refeição e o alojamento sejam suportados pela INATEL	34,20 €
28.ª AE	Ajuda de custo estrangeiro 40 %	Prevê que duas refeições sejam suportadas pela INATEL	34,20 €
28.ª AE	Ajuda de custo estrangeiro 20 %	Não implica qualquer encargo para o trabalhador	17,10 €

Vencimentos inferiores ao nível 9 da tabela remuneratória única dos trabalhadores públicos (892,53 €)			
Cláusulas	Cláusulas	A deslocação	Valor (€)
28.ª AE	Ajuda de custo - 25 %	Abrange o período de uma refeição que é suportada pelo trabalhador	9,96 €
28.ª AE	Ajuda de custo - 50 %	Implica alojamento que é suportado pelo trabalhador	19,92 €
28.ª AE	Ajuda de custo - 100 %	Abrange o período de duas refeições e implica alojamento que são suportados pelo trabalhador	39,83 €
28.ª AE	Ajuda de custo estrangeiro - Completa	Abrange o período de duas refeições e implica alojamento que são suportados pelo trabalhador	72,72 €
28.ª AE	Ajuda de custo estrangeiro 70 %	Prevê que o alojamento seja suportado pela INATEL	50,90 €
28.ª AE	Ajuda de custo estrangeiro 70 %	Prevê que apenas uma refeição seja suportada pela INATEL	50,90 €

28.ª AE	Ajuda de custo estrangeiro 40 %	Prevê que apenas uma refeição e o alojamento sejam suportados pela INATEL	29,09 €
28.ª AE	Ajuda de custo estrangeiro 40 %	Prevê que duas refeições sejam suportadas pela INATEL	29,09 €
28.ª AE	Ajuda de custo estrangeiro 20 %	Não implica qualquer encargo para o trabalhador	14,54 €

Cláusulas	Designação	Valor (€)
28.ª AE	Deslocação em viatura própria - Continente	0,36 €/km
28.ª AE	Deslocação em viatura própria - Açores	0,36 €/km
28.ª AE	Deslocação em viatura própria - Madeira	0,36 €/km
28.ª AE	Portagens	O trabalhador é reembolsado da despesa, mediante a entrega dos respetivos documentos comprovativos
28.ª AE	Transportes públicos	O trabalhador é reembolsado da despesa, mediante a entrega dos respetivos documentos comprovativos
28.ª AE	Estacionamento	O trabalhador é reembolsado da despesa, mediante a entrega dos respetivos documentos comprovativos

## ANEXO II

### Definição técnica das categorias/Cargo

Grupo profissional	Categorias/ Cargo	Definição de funções	Condições de acesso
Dirigentes	Diretor de departamento	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dirige as atividades de um departamento definindo os seus objetivos de atuação, tendo em conta a missão da Fundação INATEL.</li> <li>Controla o cumprimento dos planos de atividades, os resultados obtidos e a eficiência dos serviços dele dependentes.</li> <li>Assegura a administração e a gestão dos recursos humanos e materiais que lhe estão afetos, promovendo o melhor aproveitamento e desenvolvimento dos mesmos, tendo em conta os objetivos e atividades dos serviços.</li> <li>Colabora na definição de políticas sectoriais no âmbito dos poderes que lhe são conferidos e na preparação da decisão final a tomar pelo conselho de administração da Fundação INATEL perante o qual é diretamente responsável.</li> <li>Executa outras incumbências que no âmbito da sua unidade orgânica lhe sejam cometidas pelo conselho de administração da Fundação INATEL.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Licenciatura adequada às funções a exercer e quando exigido, formação e experiência adequada à natureza das funções a exercer.</li> </ul>
	Diretor de serviços	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dirige os recursos humanos para os quais distribui, orienta e controla a execução dos trabalhos.</li> <li>Organiza as atividades da direção de serviços, de acordo com o plano definido para o respetivo departamento, e procede à avaliação dos resultados alcançados.</li> <li>Elabora pareceres e informações sobre assuntos da competência da direção a seu cargo.</li> <li>Executa as demais incumbências que no âmbito da sua unidade orgânica lhe sejam cometidas pelo diretor de departamento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Licenciatura adequada às funções a exercer e quando exigido, formação e experiência adequada à natureza das funções a exercer.</li> </ul>
	Coordenador de núcleo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dirige os recursos humanos para os quais distribui, orienta e controla a execução dos trabalhos.</li> <li>Organiza as atividades do núcleo, de acordo com o plano definido para a respetiva direção de serviços e/ou diretor de departamento, e procede à avaliação dos resultados alcançados.</li> <li>Elabora pareceres e informações sobre assuntos da competência do núcleo a seu cargo.</li> <li>Executa as demais incumbências que no âmbito da sua unidade orgânica lhe sejam cometidas pelo diretor de serviços e/ou diretor de departamento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Licenciatura adequada às funções a exercer e quando exigido, formação e experiência adequada à natureza das funções a exercer.</li> </ul>

Dirigentes	Diretor hoteleiro ou de parque de campismo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirige e orienta o funcionamento dos diversos serviços da unidade hoteleira ou do parque de campismo, tais como a receção, contabilidade, economato, restaurante, bar e quartos, seguindo as diretivas genéricas que hajam sido traçadas.</li> <li>• Faz observar o regulamento de funcionamento da unidade hoteleira ou do parque de campismo.</li> <li>• É responsável pelos meios materiais e humanos afetos à respetiva gestão e pelas propostas para orçamentos de investimentos, e de exploração, que submeterá à aprovação superior.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Licenciatura adequada às funções a exercer e quando exigido, formação e experiência adequada à natureza das funções a exercer.</li> </ul>
Técnico superior	Técnico superior	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exerce fundamentalmente funções consultivas, de estudo, planeamento, de conceção e de aplicação de métodos e processos de natureza técnica e/ou científica, que fundamentam e preparam a decisão e que requerem um elevado grau de qualificação.</li> <li>• Elabora, autonomamente ou em grupo, pareceres com diversos graus de complexidade, efetua estudos, análises e projetos, concebe e adapta métodos e processos científico-técnicos do âmbito da sua especialização, com vista à tomada de decisão.</li> <li>• Executa outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços.</li> <li>• Exerce as suas funções com autonomia técnica e é diretamente responsável perante o seu superior hierárquico.</li> <li>• Pode supervisionar funcionalmente equipas de trabalho ou de projeto.</li> <li>• Pode representar a Fundação INATEL em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.</li> <li>• Pode exercer funções de atendimento qualificado nas diferentes áreas de atuação da fundação, enquadradas por orientações superiores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Licenciatura adequada às funções a exercer e quando exigido, formação e experiência adequada à natureza das funções a exercer.</li> </ul>
Administração	Administrador de centros de férias (extinguir quando vagar)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirige e orienta o funcionamento dos diversos serviços da unidade hoteleira, tais como a receção, contabilidade, economato, restaurante, bar e quartos, seguindo as diretivas genéricas que hajam sido traçadas.</li> <li>• Faz observar o regulamento de funcionamento da unidade hoteleira.</li> <li>• É responsável pelos meios materiais e humanos afetos à respetiva gestão e pelas propostas para orçamentos de investimentos, e de exploração, que submeterá à aprovação superior.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bacharelato e, quando exigido, formação e experiência adequadas à natureza das funções a exercer.</li> </ul>
	Administrador de parques de campismo (extinguir quando vagar)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirige e orienta o funcionamento dos diversos serviços do parque de campismo, seguindo as diretivas genéricas que hajam sido traçadas.</li> <li>• Faz observar o regulamento de funcionamento do parque de campismo.</li> <li>• É responsável pelos meios materiais e humanos afetos à respetiva gestão e pelas propostas para orçamentos de investimentos, e de exploração, que submeterá à aprovação superior.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bacharelato e, quando exigido, formação e experiência adequadas à natureza das funções a exercer.</li> </ul>
Técnico	Técnico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elabora pareceres e informações de natureza técnica; analisa casos e procede ao acompanhamento e instrução de dossiers técnicos, tendo em conta a legislação em vigor.</li> <li>• Realiza funções de natureza executiva, de aplicações de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comum e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços.</li> <li>• Estuda e aplica métodos e processos de natureza técnica, com autonomia e responsabilidade desempenhando funções numa planificação estabelecida.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bacharelato e, quando exigido, formação e experiência adequadas à natureza das funções a exercer.</li> </ul>

Técnico-profissional	Técnico-adjunto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exerce funções de natureza executiva de aplicação técnica com base no conhecimento ou adaptação de métodos e processos, enquadrados em diretivas bem definidas, exigindo conhecimentos técnicos, teóricos e práticos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Curso de ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano), ou</li> <li>• Curso técnico equiparado, ou</li> <li>• Curso do ensino secundário complementar (11.º ano) acrescido de formação profissional, ou</li> <li>• 9.º ano complementado com formação profissional e 8 anos de experiência profissional.</li> </ul>
	Contra-regra	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Escolhe, adquire, reúne e distribui os adereços que fazem parte do complexo cenográfico do espetáculo, entrega aos atores os objetos por ele manipulados ou mostrados em cena e é responsável, em colaboração com o diretor de cena pela manutenção da disciplina no palco e bom andamento das representações.</li> <li>• Assegura os acessórios de cena necessários.</li> <li>• Transmite, se for caso disso, notícias de carácter particular aos artistas e pessoal técnico quando o julgar oportuno e de modo a não perturbar a representação.</li> <li>• Indica aos técnicos competentes qual o momento da mudança de cenário, efeito de luz e som.</li> <li>• Guarda os adereços no final da exibição e responsabiliza-se pela sua conservação.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Curso de ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano), ou</li> <li>• Curso técnico equiparado, ou</li> <li>• Curso do ensino secundário complementar (11.º ano) acrescido de formação profissional, ou</li> <li>• 9.º ano complementado com formação profissional e 8 anos de experiência profissional.</li> </ul>
Coordenação	Chefe de alojamento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirige e coordena a atividade dos serviços de alojamento e afins das unidades hoteleiras, nomeadamente no que respeita à receção e serviços de quarto.</li> <li>• Auxilia o diretor da unidade hoteleira nos estudos de utilização máxima da capacidade de alojamento, determinando os seus custos e elaborando programas de ocupação.</li> <li>• Pode, eventualmente, substituir o diretor da unidade hoteleira.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Curso de ensino técnico-profissional com a especialidade em determinado campo, ou</li> <li>• Curso do ensino secundário complementar (11.º ano) e formação profissional adequada com especialização, ou</li> <li>• 9.º ano e formação de, pelo menos, 3 anos, com especialização.</li> </ul>
	Chefe de produção	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirige, coordena e orienta os serviços de comidas e bebidas nas unidades hoteleiras.</li> <li>• Faz as previsões de custos, gere os stocks, verifica a qualidade das mercadorias a adquirir.</li> <li>• Providencia pelo correto armazenamento das mercadorias e demais produtos, controlando as temperaturas do equipamento de frio, a arrumação e a higiene.</li> <li>• Elabora e propõe à aprovação ementas e listas de bebidas e respetivos preços.</li> <li>• Controla as receitas e despesas dos serviços de comidas e bebidas, segundo normas estabelecidas, dando conhecimento ao diretor de possíveis falhas.</li> <li>• Apresenta ao diretor, periodicamente, relatórios sobre o funcionamento dos serviços.</li> <li>• Assegura o cumprimento das normas relativas à higiene, saúde e segurança no trabalho.</li> <li>• Pode, eventualmente, substituir o diretor da unidade hoteleira.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Curso de ensino técnico-profissional com a especialidade em determinado campo, ou</li> <li>• Curso do ensino secundário complementar (11.º ano) e formação profissional adequada com especialização, ou</li> <li>• 9.º ano e formação de, pelo menos, 3 anos, com especialização</li> </ul>
Assistente técnico	Tesoureiro chefe de 1.ª e de 2.ª	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exerce funções de natureza executiva, verificando documentos e valores, executando operações de caixa, registando o movimento de tesouraria e assumindo a responsabilidade pelos valores em cofre.</li> <li>• Proceda a conferências, levantamentos, recebimentos, pagamentos, depósitos e registos.</li> <li>• Verifica as existências e providencia para ter em cofre as importâncias necessárias para efetuar pagamentos.</li> <li>• Deposita valores nas instituições de crédito.</li> <li>• Efetua a liquidação de despesas, levantamentos e cobrança de receitas.</li> <li>• Verifica, movimenta e encerra documentos de receita e despesa.</li> <li>• Expede cheques e confere documentos, valores e saldos.</li> <li>• Controla o movimento da tesouraria, mediante a escrituração de livro de caixa adequado, a elaboração de folhas de cofre, balancete e contas de tesouraria.</li> <li>• Executa ainda outras tarefas relacionadas com operações financeiras.</li> <li>• Confere diariamente o saldo de caixa e elabora mapa demonstrativo desse mesmo saldo.</li> <li>• Comunica de imediato e superiormente a existência de documentos de receita e de despesa que se encontrem por regularizar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Curso de ensino técnico-profissional com a especialidade em determinado campo, ou</li> <li>• Curso do ensino secundário complementar (11.º ano) e formação profissional adequada com especialização, ou</li> <li>• 9.º ano e formação de, pelo menos, 3 anos, com especialização.</li> </ul>

Assistente técnico	Secretário Principal de 1.ª e de 2.ª	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Executam todas tarefas do secretariado específico do conselho de administração, assegurando o trabalho de rotina diária do respetivo gabinete. Para o efeito, realizam, entre outras as seguintes tarefas: garantir e acompanhamento e a realização de reuniões e assembleias; redigir atas sempre que solicitado; gerir as agendas dos membros do conselho de administração; assegurar a entrega e receção de documentos e despachos, bem como garantir o envio de toda a documentação para os respetivos departamentos/serviços.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Curso de ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou</li> <li>• Curso técnico equiparado, ou</li> <li>• Curso do ensino secundário complementar (11.º ano) acrescido de formação profissional, ou</li> <li>• 9.º ano complementado com formação profissional e 8 anos de experiência profissional.</li> </ul>
	Oficial administrativo principal primeiro, segundo e terceiro oficial	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Deverá designadamente estabelecer prioridades de trabalho específico, preparando relatórios, reuniões, análise de documentos financeiros e a sua classificação, assegura as comunicações entre o seu superior hierárquico e outras pessoas dentro e fora da fundação.</li> <li>• Deverá, entre outras, compor textos, cartas, saber utilizar equipamentos eletrónicos e software de apoio administrativo ou assegurar, interpretar serviços de apoio contabilístico e financeiro, assim como o serviço, na área administrativa.</li> <li>• Deverá, entre outras, fazer arquivos de documentos, ocupar-se do preenchimento de formulários oficiais relativos à fundação.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Curso de ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou</li> <li>• Curso técnico equiparado, ou</li> <li>• Curso do ensino secundário complementar (11.º ano) acrescido de formação profissional, ou</li> <li>• 9.º ano complementado com formação profissional e 8 anos de experiência profissional.</li> </ul>
	Rececionista principal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Superintende nos serviços de receção e telefone, orienta o serviço de correspondência com os hóspedes, a faturação e a caixa relativa às receitas.</li> <li>• Organiza e orienta o serviço de reservas e ocupa-se da receção dos hóspedes.</li> <li>• Regista o movimento de chegadas e saídas, bem como os serviços a prestar aos hóspedes.</li> <li>• Fornece aos hóspedes todas as informações que lhes possam interessar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Curso de ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou</li> <li>• Curso técnico equiparado, ou</li> <li>• Curso do ensino secundário complementar (11.º ano) acrescido de formação profissional, ou</li> <li>• 9.º ano complementado com formação profissional e 8 anos de experiência profissional.</li> </ul>
	Rececionista/ Rececionista estagiário/ Rececionista noturno	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ocupa-se dos serviços de receção, designadamente dos acolhimentos.</li> <li>• Efetua as operações de reserva no sistema informático respetivo.</li> <li>• Procede à planificação da ocupação dos quartos.</li> <li>• Atende os desejos e reclamações dos utentes.</li> <li>• Organiza e é responsável pelas chaves de alojamento dos quartos.</li> <li>• Apoia os coffee breaks e prepara as salas de reunião na unidade hoteleira.</li> <li>• Procede ao lançamento dos consumos e despesas e emite faturas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Curso de ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou</li> <li>• Curso técnico equiparado, ou</li> <li>• Curso do ensino secundário complementar (11.º ano) acrescido de formação profissional, ou</li> <li>• 9.º ano complementado com formação profissional e 8 anos de experiência profissional.</li> </ul>
	Rececionista/ Rececionista estagiário/ Rececionista noturno (cont.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dá seguimento a toda a correspondência e procede ao respetivo arquivo.</li> <li>• Utiliza e gere telefones e telefonemas efetuados por clientes internos e externos.</li> <li>• Presta informações de carácter turístico.</li> <li>• Realiza tarefas administrativas.</li> <li>• Participa acontecimentos irregulares ou anormais ao seu superior hierárquico.</li> <li>• Conhece os procedimentos de segurança e emergência.</li> <li>• Mantém a higiene e limpeza da receção.</li> </ul>	

Assistente técnico	Animador de turismo social principal/ Animador de turismo social/Animador de turismo social estagiário	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Para além das tarefas próprias do animador de turismo social, pode ser incumbido da coordenação de equipas de animadores de turismo social, ou da própria atividade de animação, com âmbito, objeto e meios que lhe forem superiormente determinados.</li> <li>• Acompanha e enquadra os participantes nos programas nas unidades hoteleiras, nas visitas turístico-culturais, nos jantares regionais e nos jantares em casinos.</li> <li>• Dinamiza atividades de animação no âmbito dos programas.</li> <li>• Acompanha e auxilia os utentes em eventuais deslocações aos centros de saúde e hospitais.</li> <li>• Apoia os utentes na marcação de consultas nas unidades termais.</li> <li>• Presta apoio na realização de colóquios sobre saúde e termalismo.</li> <li>• Efetua o tratamento computadorizado das inscrições para os programas.</li> <li>• Presta apoio aos respetivos serviços nos trabalhos em curso para execução dos programas.</li> <li>• Assegura a animação cultural, desportiva e recreativa nos espaços interiores e exteriores da unidade em que é promovido o turismo social.</li> <li>• Informa sobre a localidade e a região onde a unidade se insere, bem como sobre o estabelecimento de programas específicos e parcerias regionais.</li> <li>• Efetua serviço de relações públicas na promoção da unidade junto das organizações regionais de natureza pública ou privada.</li> <li>• Executa outras tarefas com afinidade ou ligação funcional com as acima descritas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Curso de ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou</li> <li>• Curso técnico equiparado, ou</li> <li>• Curso do ensino secundário complementar (11.º ano) acrescido de formação profissional, ou</li> <li>• 9.º ano complementado com formação profissional e 8 anos de experiência profissional.</li> </ul>
Auxiliar	Servente	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Executa tarefas simples não especificadas, de carácter manual, que exigem principalmente esforço físico e conhecimentos rudimentares de índole prática.</li> <li>• Auxilia os profissionais da especialidade em trabalhos menos qualificados, tais como preparar, carregar, descarregar, transportar e arrumar determinados materiais e limpar locais de trabalho.</li> <li>• Executa outras tarefas que lhe sejam cometidas pelo seu superior hierárquico, desde que estas não impliquem modificação substancial do seu conteúdo funcional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Escolaridade mínima obrigatória aplicável.</li> </ul>
	Encarregado geral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Controla as atividades dos diversos serviços e coordena as funções dos respetivos encarregados.</li> <li>• Avalia as necessidades de equipamento e providencia pela sua aquisição.</li> <li>• Distribui os trabalhos pelos encarregados e coordena as atividades dos vários serviços.</li> <li>• Assegura o cumprimento das normas relativas à higiene, saúde e segurança no trabalho.</li> <li>• Informa superiormente sobre questões de pessoal, tais como transferências, dispensas e medidas disciplinares.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Curso de ensino técnico-profissional com a especialidade em determinado campo, ou</li> <li>• Curso do ensino secundário complementar (11.º ano) e formação profissional adequada com especialização, ou</li> <li>• 9.º ano e formação de, pelo menos, 3 anos, com especialização.</li> </ul>
Operário qualificado	Encarregado principal de 1.ª e de 2.ª	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planifica e controla as atividades dos operários qualificados, distribui-os pelos serviços e mantém atualizados dados sobre a atividade dos mesmos.</li> <li>• Assegura o cumprimento das normas relativas à higiene, saúde e segurança no trabalho.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Curso de ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou</li> <li>• Curso técnico equiparado, ou</li> <li>• Curso do ensino secundário complementar (11.º ano) acrescido de formação profissional, ou</li> <li>• 9.º ano complementado com formação profissional e 8 anos de experiência profissional.</li> </ul>

Operário qualificado	Chefe de cozinha	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha.</li> <li>• Elabora ou contribui para a elaboração de ementas, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou suscetíveis de aquisição e requisita aos serviços respetivos os géneros de que necessita para a sua confeção.</li> <li>• Dá instruções ao pessoal da cozinha sobre a preparação e confeção dos pratos, tipos de guarnição e quantidade a servir.</li> <li>• Dá instruções, supervisiona e controla a atividade dos cozinheiros e outros trabalhadores ocupados na preparação, confeção e apresentação de refeições.</li> <li>• Cria receitas e prepara especialidades, acompanha o andamento dos cozinhados e assegura-se da perfeição dos pratos.</li> <li>• Verifica a ordem e limpeza de toda a cozinha e respetivos utensílios.</li> <li>• Mantém em dia o inventário de todo o material da cozinha.</li> <li>• É responsável pela conservação dos alimentos.</li> <li>• Dá instruções sobre as quantidades necessárias à boa confeção das refeições.</li> <li>• Explica e faz cumprir as normas de higiene e segurança alimentar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Curso de ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou</li> <li>• Curso técnico equiparado, ou</li> <li>• Curso do ensino secundário complementar (11.º ano) acrescido de formação profissional, ou</li> <li>• 9.º ano complementado com formação profissional e 8 anos de experiência profissional.</li> <li>• Curso de ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou</li> <li>• Curso técnico equiparado, ou</li> <li>• Curso do ensino secundário complementar (11.º ano) acrescido de formação profissional, ou</li> <li>• 9.º ano complementado com formação profissional e 8 anos de experiência profissional.</li> </ul>
	Chefe de restaurante	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento do restaurante.</li> <li>• Elabora ou aprova as ementas e listas do restaurante.</li> <li>• Efetua ou toma providências sobre a aquisição dos víveres e todos os produtos necessários à exploração e vigia a sua eficiente aplicação.</li> <li>• Acompanha o funcionamento dos vários serviços e consequente movimento de receitas e despesas.</li> <li>• Organiza e colabora, se necessário, na elaboração dos inventários periódicos das existências dos produtos de consumo, utensílios de serviço e móveis afetos à dependência.</li> <li>• Colabora na receção dos utentes, ouve os seus desejos e preferências e atende às suas eventuais reclamações.</li> <li>• Assegura o cumprimento das normas relativas à higiene, saúde e segurança no trabalho.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Curso de ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou</li> <li>• Curso técnico equiparado, ou</li> <li>• Curso do ensino secundário complementar (11.º ano) acrescido de formação profissional, ou</li> <li>• 9.º ano complementado com formação profissional e 8 anos de experiência profissional.</li> </ul>
Operário qualificado	Encarregado de obras e conservação	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organiza, coordena e dirige os trabalhos de conservação.</li> <li>• Elabora a folha da obra, mantendo-a atualizada.</li> <li>• Zela pela manutenção e conservação das instalações e equipamentos.</li> <li>• Verifica as carências de aquisição e investimento das instalações e equipamentos.</li> <li>• Assegura o cumprimento das normas relativas à higiene, saúde e segurança no trabalho.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Curso de ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou</li> <li>• Curso técnico equiparado, ou</li> <li>• Curso do ensino secundário complementar (11.º ano) acrescido de formação profissional, ou</li> <li>• 9.º ano complementado com formação profissional e 8 anos de experiência profissional.</li> </ul>
	Cozinheiro principal/ Cozinheiro	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prepara, tempera e cozinha alimentos.</li> <li>• Requisita os géneros necessários para a confeção de refeições e dá instruções ao pessoal de cozinha sobre a preparação, confeção e decoração de pratos, tipos de guarnições e quantidades a servir.</li> <li>• Cria receitas e confeciona refeições.</li> <li>• Emprata, guarnece e acompanha o andamento dos cozinhados.</li> <li>• Zela pela conservação dos alimentos e pelo aprovisionamento da cozinha.</li> <li>• Elabora registos de consumos.</li> <li>• Inspecciona a limpeza da cozinha e equipamentos, para cumprimento das normas de segurança e de higiene alimentar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Curso do ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou curso técnico equiparado, ou</li> <li>• Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou</li> <li>• Curso do ensino secundário complementar (11.º ano).</li> <li>• Curso do ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou curso técnico equiparado, ou</li> <li>• Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou</li> <li>• Curso do ensino secundário complementar (11.º ano).</li> </ul>
	Ajudante de cozinha	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabalha sob as ordens de um cozinheiro, auxiliando-o na execução das suas tarefas.</li> <li>• Limpa e corta legumes, carnes, peixes ou outros alimentos.</li> <li>• Prepara as guarnições para os pratos.</li> <li>• Executa e colabora nos trabalhos de arrumação e limpeza da cozinha, bem como todos os outros que lhe forem cometidos pelo seu superior hierárquico, desde que os mesmos não impliquem uma modificação substancial do seu conteúdo funcional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Curso do ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou curso técnico equiparado, ou</li> <li>• Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou</li> <li>• Curso do ensino secundário complementar (11.º ano).</li> </ul>

Operário qualificado	Empregado de restaurante e bar principal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Serve refeições e bebidas.</li> <li>• É o responsável por um turno de mesas ou bar.</li> <li>• Executa ou colabora na preparação das salas e arranjos das mesas para diversas refeições, prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinadas às refeições.</li> <li>• Dá aos utentes explicações sobre os diversos pratos e bebidas e anota pedidos.</li> <li>• Serve os alimentos ou bebidas escolhidos.</li> <li>• Pode ser encarregado da guarda e conservação de bebidas destinadas ao consumo diário e de proceder à reposição da respetiva existência.</li> <li>• Procedo ou colabora na arrumação da sala de refeições e do bar.</li> <li>• Zela pela higiene dos utensílios.</li> <li>• Procedo ou colabora na execução de inventários periódicos do estabelecimento.</li> <li>• Executa ainda outras tarefas relacionadas com o sector de comidas e bebidas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Curso do ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou curso técnico equiparado, ou</li> <li>• Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou</li> <li>• Curso do ensino secundário complementar (11.º ano).</li> </ul>
	Empregado de restaurante e bar	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Serve refeições e bebidas simples ou compostas, ajudando ou substituindo o empregado de restaurante e bar principal.</li> <li>• Prepara cafés, chás e outras infusões e serve sanduíches, simples ou compostas, frias ou quentes.</li> <li>• Colabora na arrumação das salas e do bar e zela pela limpeza dos utensílios.</li> <li>• Cuida da limpeza e arranjo das instalações do bar e da sala de refeições e executa as preparações prévias ao balcão.</li> <li>• Executa quaisquer serviços preparatórios na sala, tais como a troca de roupas.</li> <li>• Auxilia nos preparos do ofício e auxilia ou executa o serviço de pequenos-almoços nos aposentos e outras salas.</li> <li>• Regista e transmite à cozinha os pedidos feitos pelos clientes.</li> <li>• Elabora ou manda emitir as contas dos consumos, observando as tabelas de preços em vigor, e efetua o respetivo recebimento.</li> <li>• Realiza outras tarefas que lhe sejam atribuídas pelos superiores hierárquicos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Curso do ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou curso técnico equiparado, ou</li> <li>• Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou</li> <li>• Curso do ensino secundário complementar (11.º ano).</li> <li>• Curso do ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou curso técnico equiparado, ou</li> <li>• Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou</li> <li>• Curso do ensino secundário complementar (11.º ano).</li> </ul>
	Dispenseiro principal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procedo à aquisição e transporte de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo regular abastecimento do estabelecimento.</li> <li>• Armazena, conserva, controla e fornece aos serviços as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento.</li> <li>• Procedo à receção dos artigos e verifica a sua concordância com as respetivas requisições.</li> <li>• Executa ou colabora na execução de inventários periódicos.</li> <li>• Assegura a limpeza e boa ordem de todas as instalações da despensa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Curso do ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou curso técnico equiparado, ou</li> <li>• Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou</li> <li>• Curso do ensino secundário complementar (11.º ano).</li> </ul>
	Dispenseiro	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compra, quando devidamente autorizado, transporta em veículo destinado para o efeito, armazena, conserva, controla e fornece aos serviços as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento.</li> <li>• Ocupa-se da higiene e arrumação da despensa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Curso do ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou curso técnico equiparado, ou</li> <li>• Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou</li> <li>• Curso do ensino secundário complementar (11.º ano).</li> </ul>



Operário qualificado	<p>Eletricista principal /eletricista (extinguir quando vagar)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Instala, conserva, repara, afina e ensaia circuitos e aparelhagem elétrica de aquecimento, iluminação e acústica.</li> <li>• Guia frequentemente a sua atividade por desenhos, esquemas, normas de segurança ou outras especificações técnicas.</li> <li>• Cumpre com as disposições legais relativas às instalações de que trata.</li> <li>• Instala as máquinas, aparelhos e equipamentos elétricos, sonoros, caloríficos, frigoríficos, luminosos ou de força motriz, determina a posição e instala órgãos elétricos, tais como quadros de distribuição, caixas de fusíveis e de derivação, contadores, interruptores e tomadas.</li> <li>• Dispõe e fixa os condutores, ou corta, dobra e assenta adequadamente calhas e tubos metálicos, plásticos ou de outra matéria, colocando os fios ou cabos no seu interior.</li> <li>• Executa e isola as ligações de modo a obter os circuitos elétricos pretendidos.</li> <li>• Localiza e determina as deficiências de instalação ou de funcionamento.</li> <li>• Desmonta, se necessário, determinados componentes da instalação.</li> <li>• Aperta, solda, repara por qualquer outro modo ou substitui os conjuntos, peças ou fios deficientes e procede à respetiva montagem.</li> <li>• Por vezes, executa trabalhos simples de pedreiro e de carpinteiro.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Curso do ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou curso técnico equiparado, ou</li> <li>• Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou</li> <li>• Curso do ensino secundário complementar (11.º ano).</li> <li>• Curso do ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou curso técnico equiparado, ou</li> <li>• Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou</li> <li>• Curso do ensino secundário complementar (11.º ano).</li> </ul>
	<p>Pedreiro principal/ pedreiro (Extinguir quando vagar)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Levanta e reveste muros de alvenaria de pedra, tijolo ou de outros blocos e realiza coberturas com telha, utilizando argamassas e manejando ferramentas.</li> <li>• Interpreta os desenhos e outras especificações técnicas da obra a executar.</li> <li>• Escolhe e assenta na argamassa, que previamente dispôs, os blocos de material. Percute-os a fim de melhor os inserir no aglomerante e corrigir o respetivo alinhamento.</li> <li>• Verifica o trabalho realizado por meios de fio-de-prumo, níveis, réguas, esquadros e outros instrumentos.</li> <li>• Executa rebocos.</li> <li>• Procede à instalação de sanitários e respetivos escoamentos.</li> <li>• Assenta azulejos e pavimentos de mosaicos ou de outros materiais.</li> <li>• Pode ocupar-se de construções de alvenaria de pedra, do revestimento de edificações com argamassa, da abertura de roços e de assentamento de tijolos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Curso do ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou curso técnico equiparado, ou</li> <li>• Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou</li> <li>• Curso do ensino secundário complementar (11.º ano).</li> </ul>
	<p>Maquinista de piscinas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumpre as disposições legais e outras que lhe sejam transmitidas pelos seus superiores hierárquicos, relativamente às instalações e equipamentos.</li> <li>• Zela pela manutenção e conservação das instalações e equipamentos, bem como pela qualidade higiénico-sanitária das águas.</li> <li>• Efetua e/ou ajuda a efetuar as limpezas dos equipamentos e suas instalações.</li> <li>• Elabora listas de produtos e artigos a aplicar na conservação e limpeza dos equipamentos e instalações, procedendo ao controlo dos consumos.</li> <li>• Preenche, diariamente, relatório de modelo aprovado, onde serão mencionadas quaisquer avarias, anomalias ou ocorrências.</li> <li>• Providencia por todos os meios ao seu alcance, a reparação de avarias que, eventualmente, surjam no equipamento e maquinaria.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Curso do ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou curso técnico equiparado, ou</li> <li>• Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou</li> <li>• Curso do ensino secundário complementar (11.º ano).</li> </ul>
	<p>Nadador-salvador</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• É o responsável pela segurança e vigilância dos banhistas nas praias e piscinas, providenciando pelo cumprimento das disposições legais.</li> <li>• Controla e mantém as águas das piscinas em perfeitas condições de utilização, sendo responsável pelo tratamento, bombagem e transporte de águas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Curso do ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou curso técnico equiparado, ou</li> <li>• Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou</li> <li>• Curso do ensino secundário complementar (11.º ano).</li> </ul>

Operário qualificado	Sonoplasta principal/ Sonoplasta	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seleciona composições musicais de outros efeitos sonoros, tendo em vista a ilustração de peças teatrais.</li> <li>• Recebe o texto do espetáculo a realizar e estuda-o, procurando integrar-se no seu espírito.</li> <li>• Assiste a ensaios, a fim de melhor se aperceber do clima e tipo de espetáculo pretendido.</li> <li>• Procede à escolha e seleção da música, ruídos e outros efeitos sonoros de acordo com a época, ambiente e género de espetáculo, procurando interpretar e transmitir a mensagem do encenador.</li> <li>• Regista meticulosamente os momentos de entrada de cada efeito sonoro e procede à montagem em fita magnética de todos os elementos selecionados.</li> <li>• Pode desempenhar as funções de operador de som.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Curso do ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou curso técnico equiparado, ou</li> <li>• Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou</li> <li>• Curso do ensino secundário complementar (11.º ano).</li> </ul>
	Maquinista teatral principal/ Maquinista teatral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orienta a preparação e mudança das cenas em representações teatrais.</li> <li>• Estuda o roteiro do espetáculo.</li> <li>• Concebe cenários, cortinas, bambolinas, praticáveis e outros elementos de cena.</li> <li>• Dá instruções sobre a construção de cenários, palcos, teias e outros elementos.</li> <li>• Monta ou orienta a montagem das cenas e dá indicações para as mudanças a efetuar em cada ato.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Curso do ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou curso técnico equiparado, ou</li> <li>• Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou</li> <li>• Curso do ensino secundário complementar (11.º ano).</li> </ul>
Operário semi-qualificado	Encarregado de operário semi-qualificado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planifica e controla as atividades dos operários semiqualificados, distribui-os pelos serviços e mantém atualizados dados sobre os mesmos.</li> <li>• Assegura o cumprimento das normas relativas à higiene, saúde e segurança no trabalho.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Curso do ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou curso técnico equiparado, ou</li> <li>• Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou</li> <li>• Curso do ensino secundário complementar (11.º ano).</li> </ul>
	Governanta de andares/Quartos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Providencia a limpeza e arranjos diários dos andares, coordenando toda a atividade do pessoal sob as suas ordens.</li> <li>• Vigia a apresentação e o trabalho dos empregados de andares.</li> <li>• Supervisiona o arranjo, asseio e decoração das salas e zonas de convívio.</li> <li>• Examina o estado dos móveis, alcatifas e cortinados, velando pela sua conservação ou substituição quando necessárias.</li> <li>• Mantém reserva de roupas e de material de limpeza e faz a sua distribuição.</li> <li>• Verifica a ocupação dos quartos.</li> <li>• Guarda objetos esquecidos pelos utentes.</li> <li>• Atende a reclamações dos hóspedes.</li> <li>• Superintende no tratamento de roupas dos clientes.</li> <li>• Realiza ainda outras tarefas que lhe sejam cometidas pelo seu superior hierárquico, no âmbito do seu conteúdo funcional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 9.º ano, ou</li> <li>• Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou</li> <li>• Escolaridade mínima obrigatória e curso de formação profissional adequada.</li> <li>• 9.º ano, ou</li> <li>• Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou</li> <li>• Escolaridade mínima obrigatória e curso de formação profissional adequada.</li> </ul>
	Encarregado de exploração/ Trabalhador agrícola polivalente	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elabora o programa agrícola da exploração de acordo com as possibilidades do solo, as disposições legais, os recursos financeiros e outros fatores.</li> <li>• Trata das provisões, tais como, sementes, adubos e forragens, e dos animais, máquinas e matéria agrícola.</li> <li>• Orienta e controla as atividades agrícolas e dirige e coordena os trabalhadores agrícolas.</li> <li>• Providencia pelo armazenamento, transporte e comercialização dos produtos da exploração.</li> <li>• Controla os registos respeitantes à produção, vendas, receitas e despesas.</li> <li>• Elabora regularmente relatórios e apresenta-os ao diretor da UH.</li> <li>• Assegura o cumprimento das normas relativas à higiene, saúde e segurança no trabalho.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 9.º ano, ou</li> <li>• Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou</li> <li>• Escolaridade mínima obrigatória e curso de formação profissional adequada.</li> </ul>

Operário semi-qualificado	Jardineiro principal /Jardineiro	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prepara terras para jardins, parques e relvados.</li> <li>• Cultiva e trata flores, árvores, arbustos e outras plantas para embelezar jardins e parques.</li> <li>• Espalhar sementes, dispor bolbos e estacas e efetuar rega com mangueira ou por aspersão.</li> <li>• Semear relvados, renovar zonas danificadas, cortar e regar utilizando equipamentos ajustados.</li> <li>• Transplantar, podar e despontar plantas para provocar afilhamentos e desbotoamentos para que as flores se desenvolvam.</li> <li>• Aplicar tratamentos fitossanitários.</li> <li>• Procede à limpeza e conservação dos arruamentos, canteiros, piscinas e demais zonas exteriores dos estabelecimentos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 9.º ano, ou</li> <li>• Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou</li> <li>• Escolaridade mínima obrigatória e curso de formação profissional adequada.</li> </ul>
	Bilheteiro principal /Bilheteiro	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Emite e vende bilhetes para eventos culturais ou desportivos.</li> <li>• Procede à marcação e reserva de lugares e controla a existência de lugares (automaticamente ou manualmente).</li> <li>• Opera a caixa registadora ou outro equipamento para calcular montante a pagar.</li> <li>• Passa documento comprovativo das importâncias recebidas.</li> <li>• Efetua as folhas de bilheteira, regista bilhetes vendidos e montantes recebidos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 9.º ano, ou</li> <li>• Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou</li> <li>• Escolaridade mínima obrigatória e curso de formação profissional adequada.</li> </ul>
	Costureira	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procede a todos os trabalhos de costura, designadamente ao corte e confeção de artigos de vestuário e de ornamentação.</li> <li>• Arma e monta os artigos trabalhados.</li> <li>• Executa os consertos e serviços de apoio à decoração.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 9.º ano, ou</li> <li>• Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou</li> <li>• Escolaridade mínima obrigatória e curso de formação profissional adequada.</li> </ul>
	Empregado de quartos e lavandaria principal/ Empregado de quartos e lavandaria	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ocupa-se do azeite, arranjo e arrumação dos quartos, bem como dos locais de acesso e de estar.</li> <li>• Examina o funcionamento da instalação elétrica, telefónica e de aquecimento.</li> <li>• Assegura-se de que os quartos estão devidamente equipados.</li> <li>• Colabora nas limpezas gerais.</li> <li>• Por vezes, é incumbido de servir refeições nos quartos, preparando e transportando as bandejas.</li> <li>• Pode ocupar-se do transporte das bagagens dos utentes.</li> <li>• Ocupa-se da lavagem manual ou mecânica, incluindo o processo da limpeza a seco das roupas de serviço e das dos utentes.</li> <li>• Procede ao respetivo recebimento, tratamento, arrumação e distribuição.</li> <li>• Engoma e dobra as referidas roupas.</li> <li>• Ocupa-se, ainda, dos trabalhos de conserto e aproveitamento das roupas de serviço e adorno.</li> <li>• Executa outras tarefas exigidas para o bom funcionamento da Unidade Hoteleira</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 9.º ano, ou</li> <li>• Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou</li> <li>• Escolaridade mínima obrigatória e curso de formação profissional adequada.</li> </ul>
	Operário polivalente principal/Operário polivalente	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Executa tarefas diversas, designadamente de eletricidade, canalização, pintura, mecânica, carpintaria, etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 9.º ano, ou</li> <li>• Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou</li> <li>• Escolaridade mínima obrigatória e curso de formação profissional adequada.</li> </ul>
	Empregado de instalações desportivas principal/ Empregado de instalações desportivas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Executa as tarefas administrativas necessárias ao bom funcionamento das instalações desportivas.</li> <li>• Procede aos serviços de manutenção e conservação dos equipamentos desportivos e das respetivas instalações procede à limpeza das instalações e dos equipamentos.</li> <li>• Efetua as marcações de campos.</li> <li>• Recebe, informa e encaminha os utentes das instalações desportivas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 9.º ano, ou</li> <li>• Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou</li> <li>• Escolaridade mínima obrigatória e curso de formação profissional adequada.</li> </ul>

Operário não qualificado	Encarregado de operário não qualificado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planifica e controla as atividades dos operários não qualificados, distribui-os pelos serviços e mantém atualizados dados sobre a atividade dos mesmos.</li> <li>• Assegura o cumprimento das normas relativas à higiene, saúde e segurança no trabalho.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Escolaridade mínima obrigatória aplicável.</li> </ul>
	Empregado de balneário/Piscina	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assegura a limpeza dos balneários e piscinas e zonas circundantes.</li> <li>• Controla e mantém a água das piscinas em perfeitas condições de utilização.</li> <li>• É o responsável pelo bom funcionamento dos equipamentos de tratamento, bombagem e transporte de água.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Escolaridade mínima obrigatória aplicável.</li> </ul>
	Copeiro	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Executa o trabalho de limpeza e tratamento de loiças, vidros e outros utensílios de mesa, cozinha e equipamentos usados no serviço de refeições por cuja conservação é responsável.</li> <li>• Cooperar na execução de limpezas e arrumações da copa.</li> <li>• Pode ainda executar as tarefas necessárias à eficácia do serviço da copa e da cozinha.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Escolaridade mínima obrigatória aplicável.</li> </ul>
	Empregado de limpeza	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Limpa e arruma as salas, gabinetes, corredores, balneários e outras dependências.</li> <li>• Recobre soalhos, escadas e móveis com cera e procede à sua lustragem.</li> <li>• Lava vidros e persianas.</li> <li>• Zela pelos materiais e utensílios utilizados e executa outras tarefas semelhantes.</li> <li>• Limpa determinadas superfícies, varrendo, retirando o pó ou lavando.</li> <li>• Remove o pó dos cortinados, carpetes, tapetes e de outros revestimentos, batendo, escovando ou manobrando um aspirador.</li> <li>• Arruma móveis e outros objetos.</li> <li>• Executa outras tarefas que lhe sejam cometidas pelo seu superior hierárquico, desde que não impliquem modificação substancial do seu conteúdo funcional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Escolaridade mínima obrigatória aplicável.</li> </ul>

ANEXO III

**Evolução nas carreiras profissionais**

**1.º Evolução nas carreiras profissionais**

A evolução nas carreiras profissionais processa-se pelas seguintes vias:

- a) Progressão, que constitui a mudança para o escalão de retribuição superior, dentro da mesma categoria profissional;
- b) Promoção, que constitui o acesso, com carácter definitivo, de um trabalhador a categoria superior;
- c) Promoção por reconhecimento, com limite do valor indicativo de 10 % por referência à evolução prevista nas alíneas anteriores.

**2.º Progressão**

1- A progressão consiste na mudança para o escalão imediatamente superior dentro da mesma categoria desde que se verifiquem cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) 3 anos de permanência no mesmo escalão;
- b) Existência de avaliação de desempenho no escalão classificada de 3 bom.

2- Para efeitos do número anterior, a existência de uma avaliação negativa em determinado ano, incluindo o ano em que antecede a promoção, implica que a mesma não releve para contagem do período, contagem essa que se suspende esse ano.

**3.º Promoção**

1- A promoção consiste na mudança para a categoria imediatamente superior da respetiva carreira.

2- A promoção depende de verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

- a) 4 anos de serviço efetivo na categoria;
- b) Avaliação de desempenho classificada com 2 muito bom e 2 bom, durante 4 anos consecutivos;
- c) Existência de necessidades indicativas da INATEL na categoria para a qual vai ser promovido, mediante concurso, nos termos definidos pelo conselho de administração.

Pela Fundação INATEL:

*Francisco Caneira Madelino*, presidente do conselho de administração.

*Lucinda Maria Correia Lucas dos Santos Lopes*, vice-presidente do conselho de administração.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, alimentação, bebidas, hotelaria e turismo de Portugal:

*Maria das Dores Gomes*, mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Espetáculo, do Audiovisual e dos Músicos - CENA-STE:

*André Soares Albuquerque*, mandatário.

Pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

*Maria das Dores Gomes*, mandatária.

Lisboa, 17 de dezembro de 2018.

**Declaração**

FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, em representação dos seguintes sindicatos:

- Sindicatos dos trabalhadores na Industria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
- Sindicatos dos trabalhadores na Industria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
- Sindicato dos trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços, e Similares da Região Autónoma da Madeira;
- Sindicato dos trabalhadores na Industria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
- Sindicato dos trabalhadores na Industria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.

FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, em representação dos seguintes sindicatos:

- CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho.
- Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas.
- Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Atividades Diversas.
- Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

Depositado em 4 de fevereiro de 2019, a fl. 80 do livro n.º 12, com o n.º 25/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.