



# JORNAL OFICIAL

Segunda-feira, 3 de Maio de 2010

III

Série

Número 9

## RELAÇÕES DE TRABALHO

### Sumário

SECRETARIA REGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS

Direcção Regional do Trabalho

#### Regulamentação do Trabalho

##### Despachos:

...

##### Portarias de Condições de Trabalho:

...

##### Portarias de Extensão:

Aviso de Projecto de Portaria de Extensão Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira - Para o Sector de Transportes Públicos Pesados de Passageiros e Turistas na Região Autónoma da Madeira - Revisão da Tabela e Outras. 2

Aviso de Projecto de Portaria de Extensão do CCT entre a ACIF-CCIM - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e a ACS - Associação do Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira e o SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da RAM - Revisão Salarial e Outras. .... 3

Aviso de Projecto de Portaria de Extensão do Contrato Colectivo entre a APHP - Associação Portuguesa de Hospitalização Privada e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Revisão Global. .... 4

Aviso de Projecto de Portaria de Extensão do Contrato Colectivo de Trabalho entre a ANICP - Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e Outras - Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado. .... 4

Aviso de Projecto de Portaria de Extensão do Contrato Colectivo entre a APOMEPA - Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e Outro - Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado. .... 5

### Convenções Colectivas de Trabalho:

Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira - Para o Sector de Transportes Públicos Pesados de Passageiros e Turistas na Região Autónoma da Madeira - Revisão da Tabela e Outras. .... 6

CCT entre a ACIF-CCIM - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e a ACS - Associação do Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira e o SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da RAM - Revisão Salarial e Outras. .... 8

Contrato Colectivo entre a APHP - Associação Portuguesa de Hospitalização Privada e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Revisão Global. .... 11

Contrato Colectivo de Trabalho entre a ANICP - Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e Outras - Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado. ....

Contrato Colectivo entre a APOMEPA - Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e Outro - Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado. .... 48

## SECRETARIA REGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS

Direcção Regional do Trabalho

Regulamentação do Trabalho

### Despachos:

...

### Portarias de Condições de Trabalho:

...

### Portarias de Extensão:

**Aviso de Projecto de Portaria de Extensão do Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira - Para o Sector de Transportes Públicos Pesados de Passageiros e Turistas na Região Autónoma da Madeira - Revisão da Tabela e Outras.**

Nos termos e para os efeitos dos artigos 516.º do Código do Trabalho, e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, a eventual emissão de

uma Portaria de Extensão do Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira - Para o Sector de Transportes Públicos Pesados de Passageiros e Turistas na Região Autónoma da Madeira - Revisão da Tabela e Outras, publicado neste JORAM.

Nos termos legais, podem os interessados, nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou colectivas, que possam ser, ainda que indirectamente, afectadas pela emissão da referida Portaria de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projecto de portaria e a respectiva nota justificativa:

### Nota Justificativa

No JORAM, III Série, n.º 9, de 3 de Maio de 2010, é publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao sector e tendo em vista o objectivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

AVISO DE PROJECTO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO CONTRATO COLECTIVO DE TRABALHO ENTRE A ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DO FUNCHAL - CÂMARA DE COMÉRCIO E INDÚSTRIA DA MADEIRA E O SINDICATO DOS TRABALHADORES RODOVIÁRIOS E ACTIVIDADES METALÚRGICAS DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA - PARA O SECTOR DE TRANSPORTES PÚBLICOS PESADOS DE PASSAGEIROS E TURISTAS NA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA - REVISÃO DA TABELA E OUTRAS.

Ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 11.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, e nos termos previstos no art.º 514.º e do n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, o seguinte:

#### Artigo 1.º

As disposições constantes do Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira - Para o Sector de Transportes Públicos Pesados de Passageiros e Turistas na Região Autónoma da Madeira - Revisão da Tabela e Outras, publicado no JORAM, III Série, n.º 9 de 3 de Maio de 2010, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira.

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a actividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária.
- b) aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

#### Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela salarial desde 1 de Janeiro de 2010.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 26 de Abril de 2010. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

**Aviso de Projecto de Portaria de Extensão do CCT entre a ACIF-CCIM - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e a ACS - Associação do Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira e o SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da RAM - Revisão Salarial e Outras.**

Nos termos e para os efeitos dos artigos 516.º do Código do Trabalho, e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, a eventual emissão de

uma Portaria de Extensão do CCT entre a ACIF-CCIM - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e a ACS - Associação do Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira e o SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da RAM - Revisão Salarial e Outras, publicado neste JORAM.

Nos termos legais, podem os interessados, nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou colectivas, que possam ser, ainda que indirectamente, afectadas pela emissão da referida Portaria de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projecto de portaria e a respectiva nota justificativa:

#### Nota Justificativa

No JORAM, III Série, n.º 9, de 3 de Maio de 2010, foi publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe que é transcrita neste JORAM.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao sector e tendo em vista o objectivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

AVISO DE PROJECTO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO CCT ENTRE A ACIF-CCIM - ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DO FUNCHAL - CÂMARA DE COMÉRCIO E INDÚSTRIA DA MADEIRA E A ACS - ASSOCIAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA E O SITAM-SINDICATO DOS TRABALHADORES DE ESCRITÓRIO, COMÉRCIO E SERVIÇOS DA RAM - REVISÃO SALARIAL E OUTRAS.

Ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, e nos termos previstos no art.º 514.º e do n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, o seguinte:

#### Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT entre a ACIF-CCIM - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e a ACS - Associação do Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira e o SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da RAM - Revisão Salarial e Outras, publicado no JORAM, III Série, n.º 9 de 3 de Maio de 2010, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados nas associações de empregadores outorgantes, que prossigam a actividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não nas associações sindicais signatárias.
- b) aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto às tabelas salariais desde 1 de Janeiro de 2010.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 26 de Abril de 2010. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

---

**Aviso de Projecto de Portaria de Extensão do Contrato Colectivo entre a APHP - Associação Portuguesa de Hospitalização Privada e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Revisão Global.**

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho, e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do Contrato Colectivo entre a APHP - Associação Portuguesa de Hospitalização Privada e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Revisão Global, publicado no BTE, n.º 15 de 22 de Abril de 2010, e transcrito neste Jornal Oficial.

Nos termos legais, podem os interessados, nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou colectivas, que possam ser, ainda que indirectamente, afectadas pela emissão da referida Portaria de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projecto de portaria e a respectiva nota justificativa:

**Nota Justificativa**

No Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 15 de 22 de Abril de 2010, foi publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe que é transcrita neste JORAM.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao sector e tendo em vista o objectivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

PROJECTO DE PORTARIA QUE APROVA A PORTARIA DE EXTENSÃO DO CONTRATO COLECTIVO ENTRE A APHP - ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE HOSPITALIZAÇÃO PRIVADA E A FESAHT - FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DA AGRICULTURA, ALIMENTAÇÃO, BEBIDAS, HOTELARIA E TURISMO DE PORTUGAL - REVISÃO GLOBAL.

Ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, e nos termos previstos no art.º 514.º e do n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, o seguinte:

**Artigo 1.º**

As disposições constantes do Contrato Colectivo entre a APHP - Associação Portuguesa de Hospitalização Privada e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Revisão Global, publicado no BTE, n.º 15 de 22 de Abril de 2010, e transcrito neste JORAM, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a actividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária.
- b) aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

**Artigo 2.º**

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela salarial desde 1 de Janeiro de 2010.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 26 de Abril de 2010. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

---

**Aviso de Projecto de Portaria de Extensão do Contrato Colectivo de Trabalho entre a ANICP - Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e Outras - Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado.**

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho, e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do Contrato Colectivo de

Trabalho entre a ANICP - Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e Outras - Alteração Salarial e Outras e texto consolidado, publicado no BTE, n.º 15 de 22 de Abril de 2010, e transcrito neste Jornal Oficial.

Nos termos legais, podem os interessados, nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou colectivas, que possam ser, ainda que indirectamente, afectadas pela emissão da referida Portaria de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projecto de portaria e a respectiva nota justificativa:

#### **Nota Justificativa**

No Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 15 de 22 de Abril de 2010, foi publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe que é transcrita neste JORAM.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao sector e tendo em vista o objectivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

PROJECTO DE PORTARIA QUE APROVA A PORTARIA DE EXTENSÃO DO CONTRATO COLECTIVO DE TRABALHO ENTRE A ANICP - ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS INDUSTRIAIS DE CONSERVAS DE PEIXE E A FESAHT - FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DA AGRICULTURA, ALIMENTAÇÃO, BEBIDAS, HOTELARIA E TURISMO DE PORTUGAL E OUTRAS - ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS E TEXTO CONSOLIDADO.

Ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, e nos termos previstos no art.º 514.º e do n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, o seguinte:

#### **Artigo 1.º**

As disposições constantes do Contrato Colectivo de Trabalho entre a ANICP - Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e Outras - Alteração Salarial e Outras e texto consolidado, publicado no BTE, n.º 15 de 22 de Abril de 2010, e transcrito neste JORAM, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a actividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não nas associações sindicais signatárias.
- b) aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais signatárias, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

#### **Artigo 2.º**

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela salarial desde 1 de Janeiro de 2010.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 26 de Abril de 2010. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

---

#### **Aviso de Projecto de Portaria de Extensão do Contrato Colectivo entre a APOMEPA - Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e Outro - Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado.**

Nos termos e para os efeitos dos artigos 516.º do Código do Trabalho, e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do Contrato Colectivo entre a APOMEPA - Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro - Alteração Salarial e outras e Texto consolidado publicado no BTE, n.º 14 de 15 de Abril de 2010, e transcrito neste Jornal Oficial.

Nos termos legais, podem os interessados, nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou colectivas, que possam ser, ainda que indirectamente, afectadas pela emissão da referida Portaria de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projecto de portaria e a respectiva nota justificativa:

#### **Nota Justificativa**

No Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 14, de 15 de Abril de 2010, foi publicada a Convenção Colectiva referida em epígrafe que é transcrita neste JORAM.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao sector e tendo em vista o objectivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

PROJECTO DE PORTARIA QUE APROVA A PORTARIA DE EXTENSÃO DO CONTRATO COLECTIVO ENTRE A APOMEPA - ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DOS MÉDICOS PATOLOGISTAS E A FEPCES - FEDERAÇÃO PORTUGUESA DOS SINDICATOS DO COMÉRCIO, ESCRITÓRIOS E SERVIÇOS E OUTRO - ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS E TEXTO CONSOLIDADO.

Ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 11.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, e nos termos previstos no art.º 514.º e do n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, o seguinte:

#### Artigo 1.º

As disposições constantes do Contrato Colectivo entre a APOMEPA - Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro - Alteração Salarial e outras e Texto consolidado publicado no BTE, n.º 14 de 15 de Abril de 2010, e transcrito neste JORAM, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a actividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não nas associações sindicais signatárias.
- b) aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais signatárias, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

#### Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto às tabelas salariais desde 1 de Janeiro de 2009.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 26 de Abril de 2010. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

### Convenções Colectivas de Trabalho:

**Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira - Para o Sector de Transportes Públicos Pesados de Passageiros e Turistas na Região Autónoma da Madeira - Revisão da Tabela e Outras.**

**Artigo 1.º** - Entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira, por um lado e, por outro, o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira, é revisto o CCT para o Sector de

Transportes Públicos Pesados de Passageiros e Turistas, publicado na III Série do JORAM, n.º 6, de 16 de Março de 1984, com as alterações introduzidas e publicadas posteriormente, sendo a última publicada na III Série do JORAM, n.º 10, de 18 de Maio de 2009.

**Artigo 2.º** - A revisão é como se segue:

Cláusula 1.ª

#### (Área e Âmbito)

Este Contrato Colectivo de Trabalho (CCT) obriga, por um lado, as empresas que, no território da Região Autónoma da Madeira, se dediquem à actividade de transportes públicos pesados de passageiros e turistas e estejam filiadas na Associação Patronal outorgante e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais constantes deste instrumento, que estejam filiados na Associação Sindical signatária.

Cláusula 2.ª

#### (Vigência)

- 1) Mantém a redacção em vigor.
- 2) Mantém a redacção em vigor.

3) A Tabela Salarial e as cláusulas de expressão pecuniária, nomeadamente Subsídio de Alimentação, Abono para Falhas, Diuturnidades, Agente Único e Deslocações, produzirão efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de cada ano.

- 4) Mantém a redacção em vigor.

Cláusula 24.ª

#### (Retribuição Especial)

Pelo alongamento do intervalo de descanso, a que se refere o n.º 9 da Cláusula 14.ª, o motorista terá direito à retribuição especial mensal de 69,01 euros e o cobrador à de 58,38 euros.

Cláusula 25.ª

#### (Abono para Falhas)

Os trabalhadores encarregados de efectuar, com carácter regular e permanente, pagamentos ou recebimentos terão direito, pelo exercício efectivo dessa função, a um abono mensal para falhas de 17,32 euros.

Cláusula 27.ª

#### (Subsidio de Alimentação)

Por cada dia de trabalho efectivo os trabalhadores têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 5,00 euros.

Cláusula 28.ª

#### (Diuturnidades)

- 1 - Os trabalhadores terão direito a uma diuturnidade no

valor de 16,85 euros de três em três anos, até ao limite máximo de cinco, a qual será atribuível em função de respectiva antiguidade na empresa.

- 2) Mantém a redacção em vigor.
- 3) Mantém a redacção em vigor.
- 4) Mantém a redacção em vigor.
- 5) Mantem a redacção em vigor.
- 6) Mantem a redacção em vigor.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

#### (Refeições e Alojamento)

1 - A empresa reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efectuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado fora do local de trabalho pelos valores seguintes:

- a) Almoço: 5,16 euros;
- b) Jantar: 5,16 euros;
- c) Ceia: 2,73 euros.

2 - A empresa reembolsará igualmente os trabalhadores deslocados das despesas efectuadas com as refeições que estes hajam tomado no local de trabalho, quando a execução do serviço os impedir de iniciarem ou terminarem o almoço entre as 11.00 horas e as 14 h 30 m, e o jantar entre as 19:00 h e as 22.00 h pelo valor de 2,34 euros.

3 - O trabalhador terá direito a 1,38 euros para pagamento do pequeno-almoço sempre que esteja deslocado do seu local de trabalho e na sequência de pernoita por conta da entidade patronal.

4 - Em serviço ocasional de duração igual ou superior a 8 horas, o motorista goza diariamente de subsídio de saída e alimentação de 13,51 euros.

No caso de serviço ocasional com pernoita e alojamento, o motorista beneficia de um subsídio total especial de saída e alimentação de 30,17 euros.

5 - Nos serviços ocasionais com saída para o Porto Santo, sem regresso no mesmo dia, o trabalhador tem direito a um subsídio diário de saída no valor de 41,29, euros sendo o alojamento, o transporte e a alimentação da responsabilidade do empregador.

Nestes casos, os dias de descanso obrigatório e complementar serão gozados, sempre que possível, no local da residência do trabalhador. Em caso de impossibilidade, o trabalhador manterá nestes dias o direito ao subsídio respectivo, ao alojamento e à alimentação como se de dias normais de trabalho se tratasse.

## ANEXO II

### TABELA SALARIAL

CATEGORIAS PROFISSIONAIS	SALÁRIOS
Motorista	€ 792,57
Chefe de Estação	€ 792,57
Bilheteiro - Despachante	€ 661,94
Controlador - Bilheteiro	€ 647,01
Expedidor	€ 639,54
Escalador	€ 639,54
Fiscal	€ 639,54
Praticante de Bilheteiro - Despachante	€ 551,20
Cobrador - Bilheteiro	€ 603,24
Praticante de Cobrador - Bilheteiro a)	€ 348,57
Servente	€ 571,23
Lubrificador	€ 661,94
Montador de pneus	€ 617,56
Lavador	€ 603,13
Guarda b)	€ 603,13
Ajudante de lavador	€ 551,20
Ajudante de Montador de Pneus	€ 551,20
Ajudante de lubrificador	€ 551,20
Aprendiz dos 16 aos 18 anos	€ 404,79

- a) Aplica-se a retribuição mínima mensal garantida
- b) Já inclui a retribuição por trabalho nocturno

**Artigo 3.º** - Os Outorgantes declaram que estão abrangidos pelo presente Contrato Colectivo de Trabalho 25 empregadores e 1500 trabalhadores.

Funchal, em 15 de Abril de 2010.

Pela Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira:

Lamberto Jardim de Freitas - Mandatário da Direcção.  
 António José Jardim Faria - Mandatário da Direcção.  
 José Melim Joaquim Pereira - Mandatário da Direcção.  
 Carlos Miguel Rodrigues Lobo - Mandatário da Direcção.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira:

António Alberto Pontes Gouveia - Membro da Direcção.  
 Ernesto José Soares Bernardo - Membro da Direcção.  
 José Lino Gonçalves - Membro da Direcção.  
 Armando Fernandes Teixeira - Membro da Direcção.

Depositado em 21 de Abril de 2010, a fl.<sup>as</sup> 42 verso do livro n.º 2, com o n.º 4/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**CCT entre a ACIF-CCIM - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara do Comércio e Indústria da Madeira e a ACS - Associação do Comércio de Serviços da Região Autónoma da Madeira e o SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da RAM - Revisão Salarial e Outras.**

**Artigo 1.º** - Entre a ACIF-CCIM - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara do Comércio e Indústria da Madeira e ACS - Associação do Comércio e Serviços da RAM, por um lado, e, por outro, o SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da RAM é celebrada a presente revisão da Tabela Salarial e Cláusulas de Expressão Pecuniária do CCT para Empregados de Escritório e Comércio, Serviços e Ourivarias/Relojoarias, publicado no JORAM n.º 9, III Série de 02/05/2008, JORAM N.º 10, III Série de 18 de Maio/2009 e do art.º 494, da Lei 7/2009 de 12 de Fevereiro, denunciar a Tabela Salarial e cláusulas pecuniárias e propõe, em substituição das mesmas as cláusulas e tabela que se anexa, e se dão aqui por reproduzidas para todos os efeitos.

**Artigo 2.º** - A revisão é como se segue:

**Artigo 3.º** - Mantêm-se em vigor todas as restantes normas e disposições constantes do CCT para o referido sector, que não foram objecto de revisão.

### Capítulo I

#### (Área, Âmbito, Vigência)

Cláusula 1.ª

#### (Área e âmbito)

1) O presente Contrato Colectivo de Trabalho (CCT) obriga, na Região Autónoma da Madeira, por um lado, as empresas filiadas na ACIF-CCIM - Associação Comercial e Industrial do Funchal-Câmara do Comércio e Indústria da Madeira, a ACS - Associação do Comércio e Serviços da RAM e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais constantes deste Instrumento, que estejam filiados no SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da RAM e, ainda, os trabalhadores ao serviço das Associação Signatárias.

2) Os Outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto à Direcção Regional do Trabalho o respectivo Regulamento de Extensão a todas as empresas que desenvolvam actividade económica no âmbito da presente Convenção e a todos os trabalhadores ao seu serviço, filiados ou não, nos casos em que aquela entidade não emitir tal Regulamento.

Cláusula 2.ª

#### (Vigência, denúncia e revisão)

1) O período de vigência do presente contrato colectivo de trabalho (CCT), será de vinte e quatro meses, entrando em vigor após a sua publicação, nos mesmos termos da lei, renovando-se sucessivamente por períodos de doze meses até ser denunciado.

2) Igual.

3) Igual.

4) Igual.

5) Igual.

6) Igual.

7) Igual.

Cláusula 25.ª

#### (Subsídio de Refeição)

A todas os trabalhadores será garantido um subsídio de refeição no valor de € 3,17 (Três euros e dezassete cêntimos) por cada dia de trabalho.

Cláusula 27.ª

#### (Abono para Falhas)

1) Os profissionais com categorias de Empregado de Escritório, Técnico de Contabilidade, Empregado de Serviços Externos e Vendedor de Loja terão direito a receber, além do ordenado mensal, um Abono para Falhas no valor de € 32,41 (trinta e dois euros e quarenta e um cêntimos), pago e apurado mensalmente, desde que exerçam funções de Caixa ou efectuem pagamentos e recebimentos.

2) Igual.

3) Igual.

### Tabelas Salariais/2010

#### SITAM/ACIF/ACS

#### Escritórios, Comércio e Serviços

Graus	Profissões e Categorias Profissionais	Grupo I	Grupo II
I	Administrador Director Geral Gerente Director de Operações	1.117,81€	1.123,03€
II	Director de Recursos Humanos Director Financeiro Director Financeiro e Administrativo	1.003,83€	1.009,05€

Graus	Profissões e Categorias Profissionais	Grupo I	Grupo II
III	Chefe de Escritório Chefe de Serviços Administrativos Técnico Oficial de Contas Chefe de Contabilidade	917,04€	922,26€
IV	Chefe de Secção Chefe de Pessoal Gestor Comercial de Centro Comercial ou de Centro Urbano Chefe de Vendas Técnico de Contabilidade	743,46€	748,68€
V	Gerente de Loja Promotor de vendas de 1. <sup>a</sup> Classe sem comissão	666,08€	669,22€
VI	Secretário/a Empregado de Escritório de 1. <sup>a</sup> classe Técnico de Recursos Humanos	647,26€	650,40€
VII	Encarregado de Loja Responsável de vendas Empregado de Escritório de 2. <sup>a</sup> classe Promotor de Vendas de 2. <sup>a</sup> Classe sem comissão Merchandiser	602,29€	604,38€
VIII	Chefe de Secção Comercial Responsável de Compras Responsável de Marketing Responsável de Logística Responsável de Qualidade Encarregado/a Telefonista	560,47€	562,56€
IX	Vendedor de Loja de 1. <sup>a</sup> Classe Empregado de Escritório de 3. <sup>a</sup> Classe Recepcionista Empregado de Serviço Externo de 1. <sup>a</sup> Classe	555,24€	557,33€

Graus	Profissões e Categorias Profissionais	Grupo I	Grupo II
X	Promotor de Vendas de 1. <sup>a</sup> Classe com Comissão Promotor Comercial Vendedor de Loja de 2. <sup>a</sup> classe Empregado de Serviço Externo de 2. <sup>a</sup> Classe Empregado de Escritório Estagiário de 4. <sup>o</sup> Ano	513,41€	516,55€
XI	Telefonista de 1. <sup>a</sup> Classe Vendedor de Loja de 3. <sup>a</sup> Classe Empregado de Escritório Estagiário de 3. <sup>o</sup> ano Auxiliar de Escritório Guarda	484,50€ a)	484,50€ a)
XII	Promotor de Vendas de 2. <sup>a</sup> Classe com Comissão Telefonista de 2. <sup>a</sup> Classe Recepcionista Estagiário Embalador Distribuidor Empregado de Limpeza	441,27€ a)	444,40€ a)
XIII	Empregado de Escritório Estagiário do 2. <sup>o</sup> Ano	400,49€ a)	402,58€ a)
XIV	Vendedor de Loja Estagiário de 3. <sup>o</sup> Ano Empregado de Escritório do 1. <sup>o</sup> Ano	375,39 a)	377,48€ a)
XV	Vendedor de Loja Estagiário do 2. <sup>o</sup> Ano Empregado de Porta	331,47€ a)	333,56€ a)
XVI	Paquete de 2. <sup>o</sup> Ano Vendedor de Loja Estagiário 1. <sup>o</sup> ano	266,64€ a)	267,69€ a)
XVII	Paquete de 1. <sup>o</sup> Ano	257,23€ a)	259,32€ a)

a) Salário Mínimo Regional - 484.50 €

### Ourives e Relojoeiros

Graus	Profissões e Categorias Profissionais	Grupo I	Grupo II
I	Ourives Reparador de 1. <sup>a</sup> Classe Relojoeiro Reparador 1. <sup>a</sup> Classe	642,03€	645,17€
II	Ourives Reparador de 2. <sup>a</sup> Classe Relojoeiro Reparador 2. <sup>a</sup> Classe	562,56€	565,70€
III	Ourives Reparador de 3. <sup>a</sup> Classe do 3. <sup>o</sup> Ano Relojoeiro Reparador 3. <sup>a</sup> Classe do 3. <sup>o</sup> Ano	547,93€	551,06€
IV	Ourives Reparador de 3. <sup>a</sup> Classe do 2. <sup>o</sup> Ano Relojoeiro Reparador de 3. <sup>a</sup> Classe do 2. <sup>o</sup> Ano	512,37€	515,50€
V	Ourives Reparador de 3. <sup>a</sup> Classe do 1. <sup>o</sup> Ano Relojoeiro Reparador 3. <sup>a</sup> Classe do 1. <sup>o</sup> Ano	464,27€ a)	466,36€ a)
VI	Praticante de Ourives Reparador do 3. <sup>o</sup> Ano Praticante Relojoeiro Reparador do 3. <sup>o</sup> Ano	375,39€ a)	384,81€ a)
VII	Praticante de Ourives Reparador do 2. <sup>o</sup> Ano Praticante Relojoeiro Reparador do 2. <sup>o</sup> Ano	326,24€ a)	334,61€ a)
VIII	Praticante de Ourives Reparador do 1. <sup>o</sup> Ano Praticante Relojoeiro Reparador do 1. <sup>o</sup> Ano	294,87€ a)	295,92€ a)
IX	Aprendiz de Ourives do 3. <sup>o</sup> Ano Aprendiz Relojoeiro do 3. <sup>o</sup> Ano	237,36€ a)	238,41€ a)

Graus	Profissões e Categorias Profissionais	Grupo I	Grupo II
X	Aprendiz de Ourives do 2. <sup>o</sup> Ano Aprendiz Relojoeiro do 2. <sup>o</sup> Ano	236,32 € a)	237,36€ a)
XI	Aprendiz de Ourives do 1. <sup>o</sup> Ano Aprendiz Relojoeiro do 1. <sup>o</sup> Ano	230,05€ a)	232,14€ a)

a) Salário Mínimo Regional - 484,50€

1) As Tabelas Salariais aplicar-se-ão nos seguintes termos:

- **Grupo II:** Centros Comerciais, estabelecimentos de cash & carry e outros estabelecimentos de venda por grosso, estabelecimentos de venda a retalho de flores e plantas, comércio a retalho em estabelecimentos situados em espaços interiores contíguos a Supermercados, médias e grandes superfícies;

- **Grupo I:** Restantes estabelecimentos.

2) As Tabelas Salariais entram em vigor no dia 01 de Janeiro de 2010.

#### Declaração

Declaramos conforme previsto na alínea g), do art.º 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de Fevereiro, que o número de empregadores abrangidos pela presente Convenção Colectiva é de 780 e que os trabalhadores abrangidos são 12.350, aproximadamente

Funchal, 28 de Abril de 2010.

Pel' ACIF-CCIM - Associação Comercial e Industrial do Funchal, Câmara da Indústria e Comércio da Madeira

Dr. Rodrigo Cardoso - Mandatário

Pel' ACS - Associação do Comércio e Serviços da RAM

Dr.ª Tânia Oliveira - Mandatário

Pelo SITAM - Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da RAM

Ivo Moniz da Silva - Membro da Direcção  
 Valdemar Hipólito Santos - Membro da Direcção  
 Xavier Agrela de Barros - Membro da Direcção  
 Maria Gabriela Vieira Ferreira - Membro da Direcção

Depositado em 29 de Abril de 2010, a fl.ªs 42 verso do livro n.º 2, com o n.º 5/2010, nos termos do artigo 494.º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**Contrato colectivo entre a APHP - Associação Portuguesa de Hospitalização Privada e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Revisão global.**

## **CAPÍTULO I**

### **Âmbito área e vigência**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### **Área e âmbito**

1 - Este contrato colectivo de trabalho, adiante designado por CCT, obriga, por um lado, as empresas que exercem a sua actividade no sector da hospitalização privada, explorando unidades de saúde com ou sem internamento, com ou sem bloco operatório, destinado à administração de terapêuticas médicas representadas pela APHP - Associação Portuguesa de Hospitalização Privada e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras associações sindicais signatárias.

2 - O número de empresas abrangidas por este CCT é de cerca de 60 e o número de trabalhadores é de 8700.

3 - A área de aplicação do presente CCT é definida elo território nacional.

4 - O presente CCT substitui na íntegra o publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.<sup>a</sup> série, n.º 43, de 22 de Novembro de 2000, e 44, de 29 de Novembro de 2001.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### **Vigência, renovação automática e sobrevivência**

1 - O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego, tem um período mínimo de vigência de três anos e renova-se sucessivamente.

2 - As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de 12 meses, são revistas anualmente e reportam os seus efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

3 - Qualquer das partes pode denunciar o presente CCT, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negocial global, não se considerando denúncia a mera proposta de revisão da CCT.

## **CAPÍTULO II**

### **Contrato de trabalho**

Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### **Condições gerais de admissão**

Só podem ser admitidos os trabalhadores que preenham os seguintes requisitos gerais:

- a) Terem mais de 16 anos de idade;
- b) Serem titulares da escolaridade mínima obrigatória definida por lei;
- c) Possuírem certificados de aptidão profissional ou documento equivalente sempre que tal seja legalmente exigido para o exercício da profissão respectiva.

Cláusula 4.<sup>a</sup>

#### **Classificação profissional**

Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são classificados numa das categorias profissionais prevista no anexo II, de acordo com as funções desempenhadas.

Cláusula 5.<sup>a</sup>

#### **Condições gerais de progressão**

1 - A progressão em determinada carreira depende cumulativamente:

- a) Da obtenção das habilitações e qualificações exigidas para a categoria em questão;
- b) Do mérito do trabalhador, nos termos previstos na cláusula seguinte.

2 - Sempre que a progressão na carreira tenha como elemento o factor tempo, considera-se apenas aquele em que tenha havido efectivo exercício de funções, não se considerando como tal quaisquer ausências, ainda que justificadas por qualquer título, exceptuando-se apenas os períodos de descanso e férias, bem como todas as ausências que nos termos da lei sejam consideradas como tempo efectivo de serviço.

3 - O exercício dos cargos de gestão é independente do desenvolvimento das carreiras profissionais.

Cláusula 6.<sup>a</sup>

#### **Avaliação do desempenho profissional**

1 - O mérito constitui o factor fundamental da progressão na carreira e deve ser avaliado por um sistema institucionalizado do desempenho profissional.

2 - As entidades empregadoras instituirão sistemas de avaliação de desempenho organizados e estruturados, cujas regras técnicas devem ser oportunamente divulgadas nos termos adequados a garantir a sua justa aplicação.

3 - Os sistemas referidos no número anterior devem estar em pleno funcionamento no prazo de três anos, contado do início de vigência do presente CCT.

4 - Os trabalhadores ao serviço de entidades empregadoras que não instituem sistema de avaliação de desempenho progridem na carreira por mero decurso do tempo, contado nos termos do n.º 2 da cláusula anterior, considerando-se a sua promoção quando se esgote o período máximo de referência para o nível profissional em que se encontra classificado.

Cláusula 7.<sup>a</sup>**Efeitos da falta de título profissional**

1 - Sempre que o exercício de determinada actividade se encontre legalmente condicionado à posse de título profissional, designadamente carteira profissional, a sua falta determina a nulidade do contrato.

2 - Sem prejuízo do disposto no número seguinte, quando o título profissional é retirado ao trabalhador, por decisão que já não admite recurso, o contrato caduca logo que as partes sejam notificadas da decisão.

3 - Quando a decisão judicial de retirar o título profissional ao trabalhador revestir natureza temporária este fica, durante esse período, impossibilitado de prestar serviço, aplicando-se-lhe o regime de faltas injustificadas.

Cláusula 8.<sup>a</sup>**Enquadramento em níveis de retribuição**

1 - As categorias profissionais previstas no presente CCT são enquadradas nos níveis de remuneração previstos no anexo I.

2 - As categorias profissionais que constituam cargos de gestão podem ser desempenhadas em regime de acordo de comissão de serviço, no âmbito do qual será convencionada a respectiva retribuição.

3 - Os cargos de gestão podem também ser instituídos por disposição originária ou subsequente do contrato de trabalho, a qual estipula as condições do seu exercício, bem como a categoria profissional a que o trabalhador será reconduzido quando ocorrer a cessação das funções de gestão.

Cláusula 9.<sup>a</sup>**Princípio geral**

1 - A entidade empregadora e o trabalhador devem, no cumprimento das respectivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, proceder de boa fé.

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

**CAPÍTULO III****Direitos, deveres e garantias das partes**Cláusula 10.<sup>a</sup>**Deveres da entidade empregadora**

A entidade empregadora deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidente de trabalho;
- h) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

Cláusula 11.<sup>a</sup>**Deveres do trabalhador**

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

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a entidade empregadora, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções da entidade empregadora em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade à entidade empregadora, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade empregadora;
- g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pela entidade empregadora;
- j) Promover o bem estar dos clientes;
- k) Respeitar a intimidade do doente mantendo sigilo sobre as informações, elementos clínicos ou a sua vida privada de que tome conhecimento;
- l) Manter confidencialidade sobre a identidade dos doentes, em especial fora do local de trabalho;
- m) Assegurar em qualquer circunstância a assistência aos doentes, não se ausentando nem abandonando o seu posto de trabalho sem que seja substituído.

2 - O dever de obediência, a que se refere a alínea d) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pela entidade empregadora como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Garantias do trabalhador**

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos neste CCT e na lei;
- e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos neste CCT e na lei;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste CCT e na lei;
- g) Ceder trabalhadores para utilização de terceiros, salvo nos casos previstos neste CCT e na lei;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Poder de direcção**

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

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Funções compreendidas no objecto do contrato de trabalho**

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

2 - A actividade contratada, ainda que descrita por remissão para uma categoria profissional constantes do anexo I desta CCT, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

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

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Mobilidade funcional**

1 - O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na actividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2 - A ordem de alteração deve ser justificada e deve indicar a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar dois anos.

3 - O trabalhador tem direito às condições de trabalho mais favoráveis que sejam inerentes às funções temporariamente exercidas, não adquirindo, contudo, quando retomar as funções compreendidas na actividade contratada, a categoria nem qualquer outro direito inerente ao estatuto correspondente às funções que exerceu temporariamente, salvo se ultrapassar os dois anos.

#### **CAPÍTULO IV**

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

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Tempo de trabalho**

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

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Duração do tempo de trabalho**

1 - O período normal de trabalho não pode ser superior a 8 horas diárias nem a 40 horas semanais, sem prejuízo de horários de duração inferior já praticados nas empresas e de regimes específicos previstos na lei e no presente CCT.

2 - Os períodos de trabalho diário e semanal podem ser modelados com o acordo do trabalhador dentro de um período de referência de seis meses no respeito pelas seguintes regras:

- a) O período de trabalho diário não pode ultrapassar as 10 horas;
- b) O período de trabalho semanal não pode ultrapassar as 48 horas.

3 - Há, com carácter excepcional, tolerância de quinze minutos para transmissão da informação clínica pertinente ao trabalhador que inicia a laboração no mesmo posto de trabalho na mudança de turno e para as transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário.

Cláusula 18.<sup>a</sup>**Organização do tempo de trabalho**

1 - Dentro dos condicionalismos previstos no presente CCT e na lei, é da competência das entidades empregadoras estabelecer os horários de trabalho do pessoal ao seu serviço.

2 - Na elaboração do horário de trabalho, o empregador deve:

- a) Ter em consideração prioritariamente as exigências de protecção da segurança e saúde do trabalhador;
- b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da actividade profissional com a vida familiar;
- c) Facilitar ao trabalhador a frequência de curso escolar, bem como de formação técnica ou profissional.

3 - A comissão de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões Intersindicaís, as comissões sindicais ou os delegados sindicais devem ser consultados previamente sobre a definição e a organização dos horários de trabalho.

4 - A jornada de trabalho diária será, em regra, interrompida por intervalo para refeição ou descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de seis horas consecutivas de trabalho.

5 - Excepcionalmente em alguns serviços, nomeadamente nos serviços de cozinha e limpeza, desde que haja acordo do trabalhador, o intervalo previsto no número anterior pode ter a duração de quatro horas.

6 - O intervalo para refeição ou descanso pode ser reduzido ou suprimido quando a organização do trabalho de serviços de prestação de cuidados permanentes de saúde e a especificidade das funções aconselhe a prestação contínua de trabalho pelo mesmo trabalhador, por período superior a seis horas, o intervalo de descanso pode ser reduzido para trinta minutos, os quais se consideram incluídos no período de trabalho desde que o trabalhador continue adstrito à actividade.

7 - Entre dois períodos diários e consecutivos de trabalho devem observar-se no mínimo onze horas de período de descanso diário, sem prejuízo do que se estabelece no número seguinte.

8 - O horário de trabalho do pessoal afecto ao serviço de recepção, tratamentos e cuidados a doentes, quando assegurado em regime de continuidade, pode ser organizado sem observância do período de descanso diário previsto no número anterior, por um período máximo de vinte e quatro horas.

9 - O período máximo de vinte e quatro horas a que se refere o número anterior deverá ser contado entre o início do primeiro período diário e o termo do último, não devendo o mesmo trabalhador iniciar novo período diário sem que decorra tempo equivalente à diferença obtida entre os períodos de descanso que efectivamente teve e aqueles que teria por aplicação da regra constante do n.º 6 desta cláusula.

Cláusula 19.<sup>a</sup>**Isenção de horário de trabalho**

1 - As entidades empregadoras e os seus trabalhadores podem acordar por escrito na prestação de trabalho em regime de isenção de horário de trabalho, nas seguintes situações:

- a) Exercício de cargos de gestão, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia;
- d) Exercício de funções de nível técnico, numa das duas categorias mais elevadas de cada carreira profissional, excluídas as que constituam cargos de gestão;
- e) Exercício de funções de vigilância de instalações, equipamentos ou doentes que devam ser exercidas em condições de intermitência temporal, flexibilidade do horário de trabalho ou variação do período normal de trabalho diário ou semanal.

2 - Quando nada for regulado no acordo de IHT, este fica limitado ao período normal de trabalho.

Cláusula 20.<sup>a</sup>**Trabalho a tempo parcial**

1 - As entidades empregadoras e os seus trabalhadores podem acordar na prestação de trabalho a tempo parcial, definido por qualquer valor percentual inferior a 80% do período normal de trabalho semanal.

2 - O período normal de trabalho semanal poderá ser variável em cada semana, determinando-se o valor percentual referido no n.º 1 anterior em função da média de horas de trabalho semanal, calculada para o período de um ano, contado do início da prestação de trabalho.

3 - Para efeitos de selecção do regime aplicável a determinado trabalhador a tempo parcial, considera-se que a sua prestação é equiparada à prestação típica prevista em termos gerais no presente CCT e nas normas legais, para a categoria profissional atribuída, sendo-lhe consequentemente aplicável o regime de prestações retributivas e acessórias mínimas, previsto nestes instrumentos, reduzidas proporcionalmente ao período normal de trabalho respectivo.

Cláusula 21.<sup>a</sup>**Trabalho nocturno e trabalhador nocturno**

1 - Considera-se nocturno o trabalho que é prestado no período compreendido entre as 23 e as 8 horas do dia seguinte.

2 - O trabalho prestado por trabalhadores nocturnos não está sujeito a especiais limites nos casos de vigência do regime da adaptabilidade.

3 - Os trabalhadores nocturnos a exercer funções de recepção, tratamentos e cuidados a doentes, assegurados em regime de continuidade, não estão sujeitos a limites na prestação de trabalho nocturno.

4 - Considera-se trabalhador nocturno o que presta, pelo menos, três horas de trabalho normal nocturno em cada dia ou que efectua durante o período nocturno parte do seu tempo de trabalho anual correspondente a três horas por dia, ou outra definida por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

5 - Para apuramento da média referida no número anterior não se contam os dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e os dias feriados.

6 - O empregador deve assegurar exames de saúde gratuitos e sigilosos ao trabalhador nocturno destinados a avaliar o seu estado de saúde, antes da sua colocação e posteriormente a intervalos regulares e no mínimo anualmente.

7 - O empregador deve avaliar os riscos inerentes à actividade do trabalhador, tendo presente, nomeadamente, a sua condição física e psíquica, antes do início da actividade e posteriormente, de seis em seis meses, bem como antes de alteração das condições de trabalho.

8 - O empregador deve conservar o registo da avaliação efectuada de acordo com o número anterior.

9 - Sempre que possível, o empregador deve assegurar a trabalhador que sofra de problema de saúde relacionado com a prestação de trabalho nocturno a afectação a trabalho diurno que esteja apto a desempenhar.

10 - O empregador deve consultar os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho ou, na falta destes, o próprio trabalhador, sobre a afectação a trabalho nocturno, a organização deste que melhor se adapte ao trabalhador, bem como sobre as medidas de segurança e saúde a adoptar.

Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### **Trabalho em regime de turnos**

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

2 - Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

3 - O trabalhador só pode ser mudado de turno após o descanso semanal de 48 horas, salvo em casos excepcionais devidamente fundamentados.

4 - O empregador deve organizar as actividades de segurança e saúde no trabalho de forma que os trabalhadores por turnos beneficiem de um nível de protecção em matéria de segurança e saúde adequado à natureza do trabalho que exercem.

5 - O empregador deve assegurar que os meios de protecção e prevenção em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores por turnos sejam equivalentes aos aplicáveis aos restantes trabalhadores e se encontrem disponíveis a qualquer momento.

6 - O empregador que organize um regime de trabalho por turnos deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

7 - Sem prejuízo do disposto no número seguinte, os trabalhadores em regime de turno não podem abandonar o seu posto de trabalho sem terem assegurado o seu provimento pelo trabalhador que lhes vai suceder, devendo nele permanecer enquanto tal não aconteça, accionando de imediato as medidas fixadas para a situação pela entidade empregadora, salvo motivo atendível.

8 - A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### **Descanso semanal**

1 - Os trabalhadores têm um dia de descanso semanal obrigatório por semana que, nos estabelecimentos com laboração ao Domingo, poderá não ocorrer nesse dia, embora nele deva recair preferencialmente.

2 - Os trabalhadores têm também direito a um dia de descanso semanal complementar, a gozar ao sábado, excepto para os trabalhadores que prestem serviço em estabelecimentos autorizados a laborar aos fins-de-semana, para os quais serão os dias que por escala lhes couberem.

3 - Os dias de descanso semanal dos trabalhadores em regime de turno pode não coincidir com o sábado e o domingo, embora neles deva recair periodicamente.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

#### **Noção e natureza obrigatória do trabalho suplementar**

1 - Considera-se trabalho suplementar todo aquele cuja prestação ocorra fora do horário de trabalho, sem prejuízo de situações particulares previstas na lei ou no presente CCT, nomeadamente os casos de isenção de horário de trabalho e de tolerância para conclusão de tarefas iniciadas e não concluídas.

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

Cláusula 25.<sup>a</sup>

#### **Limites da duração do trabalho suplementar**

1 - O trabalho suplementar prestado para fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho fica sujeito, por trabalhador, ao limite de 200 horas por ano.

2 - O limite estabelecido no número anterior da presente cláusula é aplicável aos trabalhadores a tempo parcial, com redução em função do seu valor percentual.

## **CAPÍTULO IV**

### **Local de trabalho**

#### **Cláusula 26.<sup>a</sup>**

### **Local de trabalho**

1 - Considera-se local de trabalho o lugar para o qual o trabalhador for contratado ou o lugar onde deve ser realizada a prestação de acordo com o estipulado no contrato individual de trabalho ou o lugar que resultar da transferência do trabalhador, feita nos termos previstos neste CCT ou na lei.

2 - Na falta da indicação expressa, considera-se local de trabalho o lugar onde presta normalmente as suas funções profissionais.

3 - A existência de local de trabalho fixo não é prejudicada pela prestação de tarefas ocasionais fora dos estabelecimentos ou nas situações em que se estipule a situação de local de trabalho não fixo, reguladas nas cláusulas seguintes.

4 - O local de trabalho pode ser, de forma originária ou superveniente, constituído por um ou mais estabelecimentos da mesma entidade empregadora situados no mesmo concelho ou em concelhos limítrofes, ou num raio não superior a 40 km contados do local habitual de trabalho.

#### **Cláusula 27.<sup>a</sup>**

### **Local de trabalho não fixo**

1 - Quando a prestação de trabalho seja predominantemente realizada numa pluralidade de locais, pode ser convencionado local de trabalho não fixo, estando o trabalhador obrigado a prestá-lo nos locais em que a actividade da entidade empregadora venha a determinar.

2 - Pode também ser convencionado local de trabalho não fixo quando a natureza das funções a desempenhar faça prever a frequente deslocação do trabalhador a locais geograficamente diferenciados.

#### **Cláusula 28.<sup>a</sup>**

### **Transferência temporária**

1 - O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho, pressupondo o seu regresso ao local de origem, se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2 - Cabe ao trabalhador a alegação e prova do prejuízo sério referido no número anterior.

3 - Não se considera, só por si, prejuízo sério sempre que o local de trabalho e o local de trabalho temporário se situem dentro do mesmo concelho, ou em concelho limítrofe, ou que entre ambos não seja ultrapassada a distância de 40 km ou ainda quando o tempo de deslocação for inferior a uma hora.

4 - A ordem de transferência deve ser dada por escrito, com a antecedência mínima de oito dias, e dela deve constar a fundamentação e o período previsível da mesma.

5 - O empregador fica obrigado a custear as despesas do trabalhador decorrentes da transferência.

#### **Cláusula 29.<sup>a</sup>**

### **Transferência definitiva**

1 - A entidade empregadora pode transferir definitivamente o trabalhador para outro local de trabalho nos casos de mudança ou extinção total ou parcial do estabelecimento onde este presta serviço ou quando outro motivo imperativo da empresa o imponha, salvo se houver prejuízo sério para o trabalhador.

2 - Quando a transferência cause prejuízo sério ao trabalhador este adquire o direito a resolver o contrato e a receber uma compensação correspondente a um mês de retribuição base por cada ano completo de antiguidade.

3 - Não se considera, só por si, prejuízo sério sempre que o local de trabalho e o novo local de trabalho se situem dentro do mesmo concelho, ou em concelho limítrofe, ou que entre ambos não seja ultrapassada a distância de 40 km ou ainda quando o tempo de deslocação for inferior a uma hora.

4 - A ordem de transferência deve ser dada por escrito, com a antecedência mínima de 30 dias e dela deve constar a fundamentação.

5 - O empregador fica obrigado a custear as despesas do trabalhador decorrentes da transferência.

#### **Cláusula 30.<sup>a</sup>**

### **Prejuízo sério**

Para efeitos do disposto nas cláusulas 28.<sup>a</sup> e 29.<sup>a</sup>, na avaliação do prejuízo sério deverão ter-se em conta, designadamente, o carácter temporário ou definitivo da transferência, a distância entre a residência e o novo local de trabalho, o risco e a diferença de tempo gasto nas deslocações de e para o local de trabalho e as implicações na vida quotidiana do trabalhador e do agregado familiar.

#### **Cláusula 31.<sup>a</sup>**

### **Transferência a pedido do trabalhador**

1 - O trabalhador vítima de violência doméstica tem direito a ser transferido, temporária ou definitivamente, a seu pedido, para outro estabelecimento da empresa, verificadas seguintes condições:

- a) Apresentação de queixa-crime;
- b) Saída da casa de morada de família no momento em que se efective a transferência.

2 - Em situação prevista no número anterior, o empregador apenas pode adiar a transferência com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, ou até que exista posto de trabalho compatível disponível.

3 - No caso previsto do número anterior, o trabalhador tem direito a suspender o contrato de imediato até que ocorra a transferência.

4 - É garantida a confidencialidade da situação que motiva as alterações contratuais do número anterior, se solicitado pelo interessado.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### **Comissão de serviço**

Para além das situações previstas na lei, podem ser exercidas em comissão de serviço as funções que pressuponham especiais relações de confiança com titulares dos órgãos de administração ou direcção deles directamente dependente e as categorias indicadas no anexo I como exercendo cargos de gestão que não seja directa.

Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### **Cedência ocasional**

Sem prejuízo de outras situações previstas na lei, é admitida a cedência ocasional de trabalhadores com contrato por tempo indeterminado, por qualquer período de tempo, entre empresas pertencentes ao mesmo grupo ou com protocolos pontuais, com acordo prévio e escrito do trabalhador.

### **CAPÍTULO V**

#### **Matéria retributiva e outras prestações com prestações pecuniárias**

Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### **Noção de retribuição**

1 - Considera-se retribuição a prestação a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 - A retribuição compreende a retribuição de base e outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3 - O anexo I estabelece a remuneração de base a atribuir no âmbito do período normal de trabalho.

Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### **Retribuição mensal garantida**

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT é garantida a retribuição mensal de base constante do anexo I.

Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### **Direito a refeições e subsídio de refeição**

1 - Todos os trabalhadores têm direito gratuitamente às refeições compreendidas no seu horário de trabalho, nos estabelecimentos onde se confeccionam ou sirvam refeições.

2 - Para poderem usufruir do direito previsto no número anterior, devem os trabalhadores comunicar a sua intenção até à véspera do dia em que pretendem utilizar as refeições.

3 - Nos estabelecimentos onde não se confeccionem ou sirvam refeições, os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição que não pode ser inferior a € 4,70 por cada dia efectivo de serviço.

4 - Nos estabelecimentos onde se confeccionem ou sirvam refeições, pode o empregador e o trabalhador, por escrito, acordar a substituição da alimentação em espécie pelo seu valor pecuniário previsto no número anterior.

5 - A prestação de trabalho por período inferior a quatro horas não confere o direito ao subsídio de refeição.

6 - Mantém ainda o direito ao subsídio de refeição ou ao fornecimento de refeição em espécie o trabalhador que tenha falta qualificada para todos os efeitos legais como tempo de serviço efectivo.

Cláusula 37.<sup>a</sup>

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

1 - Os trabalhadores que acordem na isenção de horário de trabalho com as entidades empregadoras têm direito a retribuição para o efeito, correspondente a:

- a) 15% da retribuição de base mensal, nos casos em que a isenção pressuponha a observância do período normal de trabalho ou o seu alargamento até 30 horas mensais;
- b) 25% da retribuição mensal, nos casos em que a isenção pressuponha a não observância do período normal de trabalho.

2 - Pode renunciar à retribuição referida na presente cláusula o trabalhador que exerça cargos de gestão ou funções de direcção na entidade empregadora ou que, desempenhando funções de outra índole, afigure conjunto retributivo equivalente ou preste funções em regime de comissão de serviço.

Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### **Trabalho nocturno**

O trabalho nocturno deve ser retribuído com um acréscimo de 25% ao equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### **Trabalho por turnos**

1 - O trabalho em regime de turnos rotativos, em que a rotação compreenda a prestação de trabalho em período nocturno, é retribuído com um acréscimo mensal sobre a retribuição base de 15%.

2 - O trabalho em regime de turnos rotativos, em que a rotação não compreenda a prestação de trabalho em período nocturno, é retribuído com um acréscimo mensal sobre a retribuição base de 10%.

3 - O recebimento do subsídio de turno que contempla a prestação de trabalho nocturno obsta ao recebimento do subsídio previsto na cláusula anterior.

4 - Haverá lugar a subsídio de turno quando e na medida em que for devido o pagamento de retribuição, incluindo os subsídios de férias e de Natal.

5 - Quando o trabalhador deixar de estar integrado em regime de trabalho por turnos, cessará o direito ao subsídio respectivo.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### **Trabalho em dias feriados**

1 - Em empresas legalmente dispensadas de suspender o trabalho em dia feriado, o trabalho prestado pelos respectivos trabalhadores nesses dias, de acordo com a respectiva escala e horário normal, confere a estes o direito a um descanso compensatório de dois dias ou ao acréscimo de 100 % sobre a retribuição pelo trabalho prestado nesse dia.

2 - O descanso compensatório ou o pagamento será decidido por mútuo acordo, na falta do qual haverá lugar ao pagamento do acréscimo de 100% sobre a retribuição pelo trabalho prestado nesse dia.

3 - A fórmula aplicável para o pagamento do trabalho prestado em dia feriado é a seguinte:

$$(RM \times 12): (52 \times n) \times 2$$

sendo:

RM = retribuição mensal;

n = período normal de trabalho semanal.

Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### **Retribuição do trabalho suplementar**

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

- 50% pela 1.<sup>a</sup> hora ou fracção desta e 75% por hora ou fracção subsequente, em dia útil;
- 100% por cada hora ou fracção, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

Cláusula 42.<sup>a</sup>

#### **Descanso compensatório pela prestação de trabalho suplementar**

1 - O trabalhador que presta trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em feriado tem direito a descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizadas, sem prejuízo do disposto no n.º 3.

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

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 três 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 cinco dias úteis seguintes.

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

Cláusula 43.<sup>a</sup>

#### **Abono para falhas**

1 - Os trabalhadores que exerçam funções que impliquem o pagamento ou recebimento de valores têm direito a um abono mensal para falhas de valor igual a 5% da remuneração mínima fixada para a categoria mais baixa da carreira profissional dos serviços administrativos, da tabela salarial que estiver em vigor.

2 - Os trabalhadores que aфирam abono para falhas são responsáveis pelas falhas que ocorram nas quantias à sua guarda.

Cláusula 44.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de Natal**

1 - Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a um subsídio de Natal correspondente a um mês da sua retribuição.

2 - Os trabalhadores que na altura não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem em 31 de Dezembro.

3 - Cessando o contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no n.º 1 em montante proporcional ao tempo de serviço contado desde 1 de Janeiro do ano da cessação.

4 - O subsídio de Natal deverá ser pago até 15 de Dezembro.

### **CAPÍTULO VI**

#### **Férias, feriados e faltas**

Cláusula 45.<sup>a</sup>

#### **Férias**

Aos trabalhadores abrangidos por este CCT são reconhecidos os direitos que constam da lei.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

#### **Feriados**

1 - Consideram-se feriados obrigatórios os seguintes dias:

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;  
Feriado municipal da localidade.

2 - Na terça-feira de Carnaval, o empregador, tendo em conta as necessidades de serviço, instituirá o regime de tolerância de ponto para todos os trabalhadores.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

#### **Faltas**

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - São consideradas faltas justificadas as que a lei classifica como tal e injustificadas todas as outras.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

#### **Efeitos das faltas injustificadas**

1 - As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

2 - Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.

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

4 - Há, com carácter excepcional, tolerância de quinze minutos para a apresentação do trabalhador para início ou reinício do trabalho que não é considerada falta, contando, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo prestado.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

#### **Licenças sem retribuição**

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

2 - O trabalhador tem direito a licença sem retribuição de duração superior a 60 dias para frequência de curso de formação ministrado sob responsabilidade de instituição de ensino ou de formação profissional, ou no âmbito de

programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico, ou para frequência de curso ministrado em estabelecimento de ensino, desde que se enquadre no plano de formação estabelecido previamente com o acordo da entidade empregadora.

### **CAPÍTULO VII**

#### **Contratos a termo**

Cláusula 50.<sup>a</sup>

#### **Admissibilidade de celebração de contratos a termo com causa específica do sector da hospitalização privada**

1 - Os contratos de trabalho podem ser celebrados a termo certo ou incerto, nas situações previstas na lei e nas situações com causa específicas do sector da hospitalização privada, tais como o início de laboração de unidade de saúde ou o lançamento de uma nova actividade ou introdução de alterações científicas ou tecnológicas que determinem mudanças significativas de terapêuticas, produção de meios de diagnóstico.

2 - Os contratos previstos no número anterior não podem ultrapassar o prazo de 24 meses.

### **CAPÍTULO VIII**

#### **Indemnização por cessação do contrato**

Cláusula 51.<sup>a</sup>

#### **Indemnização por despedimento e por resolução pelo trabalhador, com justa causa**

1 - O trabalhador tem direito à indemnização correspondente a pelo menos um mês ou um mês e meio de retribuição mensal de base por cada ano, ou fracção, de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses, nos seguintes casos:

- a) Caducidade do contrato por motivo de morte do empregador, extinção ou encerramento da empresa;
- b) Resolução com justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- c) Despedimento por facto não imputável ao trabalhador, designadamente despedimento colectivo, extinção de posto de trabalho ou inadaptação.

2 - Nos casos de despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em lugar da reintegração, o valor daquela será o previsto no número anterior.

### **CAPÍTULO IX**

#### **Serviços mínimos**

Cláusula 52.<sup>a</sup>

#### **Serviços mínimos**

1 - Durante a greve os trabalhadores devem assegurar serviços mínimos necessários satisfação de necessidades sociais impreteríveis, a saber:

- a) Lavagem de roupas para serviços de urgência, bloco operatório e serviço de acamados;
- b) Serviço de refeições, dietas líquidas, moles, pediátricas, hipoglocídricas (diabéticas), hipoproteicas (doentes renais) e sondas e pessoal afecto ao serviço de urgência, bloco operatório que não possa ausentar-se do serviço;
- c) Serviços de segurança de equipamentos e bens;
- d) Outros serviços que, em função de circunstâncias concretas e imprevisíveis, venham a mostrar-se necessários à satisfação de necessidades sociais impreteríveis.

2 - O número de trabalhadores para assegurar os serviços mínimos a designar pela associação sindical que declarar a greve não deverá ser inferior a 25% dos trabalhadores dos serviços afectados pela greve.

3 - O empregador deverá tomar todas as medidas de modo a assegurar o direito à greve, designadamente cancelando consultas, intervenções cirúrgicas e internamentos que não tenham carácter urgente.

## CAPÍTULO XI

### Regalias sociais

Cláusula 53.<sup>a</sup>

#### Reconversão de trabalhadores com capacidade de trabalho diminuída

Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual, proveniente de acidentes de trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos profissionais diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

Cláusula 54.<sup>a</sup>

#### Complemento de subsídio por acidente de trabalho

1 - Quando o trabalhador sofra um acidente de trabalho do qual resulte incapacidade temporária, parcial ou absoluta, a entidade patronal deve assegurar a diferença entre a verba paga pela companhia de seguros e a totalidade da retribuição do trabalhador.

2 - Quando o trabalhador sofra um acidente de trabalho do qual resulte a sua incapacidade parcial permanente, a entidade patronal deve atribuir-lhe as funções mais compatíveis com o seu grau de desvalorização, não podendo o seu vencimento ser inferior ao auferido à data do acidente.

3 - Quando o trabalhador sofra um acidente de trabalho do qual resulte a sua incapacidade permanente absoluta, a entidade patronal deve transferir a sua responsabilidade para a companhia de seguros.

4 - A entidade patronal obriga-se a efectuar sempre o tipo de seguro que, no mercado respectivo, for mais favorável ao trabalhador.

## CAPÍTULO XII

### Actividade sindical na empresa

Cláusula 55.<sup>a</sup>

#### Direito à actividade sindical

1 - Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de dirigentes, delegados sindicais e comissões sindicais de empresa.

2 - A comissão sindical da empresa (CSE) é constituída pelos delegados sindicais.

3 - Aos dirigentes sindicais ou aos seus representantes devidamente credenciados é facultado o acesso às empresas.

4 - Ao empregador e aos seus representantes ou mandatário é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores.

Cláusula 56.<sup>a</sup>

#### Dirigentes sindicais

1 - Os trabalhadores eleitos para os órgãos sociais das associações sindicais têm direito a um crédito de oito dias por mês, sem perda de retribuição, para o exercício das suas funções sindicais.

2 - O número de dirigentes sindicais a quem é atribuído o crédito de horas referido no número anterior é determinado da forma seguinte:

- a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;
- b) Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;
- c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;
- d) Empresas com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 4;
- e) Empresas com 500 a 999 trabalhadores sindicalizados - 6;
- f) Empresas com 1000 a 1999 trabalhadores sindicalizados - 7;
- g) Empresas com 2000 a 4999 trabalhadores sindicalizados - 8;
- h) Empresas com 5000 a 9999 trabalhadores sindicalizados - 10;
- i) Empresas com 10 000 ou mais trabalhadores sindicalizados - 12.

3 - Para além do crédito atribuído, as faltas dadas pelos trabalhadores referidos no n.º 1 desta cláusula para desempenho das suas funções sindicais consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, menos os de remuneração, como tempo de serviço efectivo.

4 - A associação sindical interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções sindicais, ou, em caso de impossibilidade, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia em que faltaram.

5 - Quando as faltas para o exercício da actividade sindical se prolongarem efectivamente para além de 30 dias úteis aplica-se o regime de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

Cláusula 57.<sup>a</sup>**Identificação dos delegados**

As direcções sindicais comunicarão ao empregador a identificação dos seus delegados sindicais e dos componentes das comissões sindicais de empresa, por meio de carta registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações.

Cláusula 58.<sup>a</sup>**Crédito de horas**

1 - Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções sindicais de um crédito de 12 horas mensais.

2 - O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço.

3 - O número de delegados sindicais a quem é atribuído o crédito de horas referido no n.º 1 é determinado da forma seguinte:

- a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;
- b) Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;
- c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;
- d) Empresas com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6;
- e) Empresas com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - o número de delegados resultante da fórmula:

$$6 + \frac{n - 500}{500}$$

representando n o número de trabalhadores.

4 - As faltas dadas pelos delegados sindicais não abrangidos pelo crédito de horas previsto no número anterior são justificadas e contam para todos os efeitos como tempo efectivo de serviço, excepto quanto à retribuição.

5 - Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, o empregador com a antecedência de um dia, ou, em caso de impossibilidade, nas 48 horas imediatas ao 1.º dia em que faltaram.

Cláusula 59.<sup>a</sup>**Cedência de instalações**

1 - Nas empresas ou unidades de produção com 150 ou mais trabalhadores, o empregador é obrigado a pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, desde que estes o requeiram, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade, que seja apropriado para o exercício das suas funções.

2 - Nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores, o empregador é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 60.<sup>a</sup>**Informação sindical**

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

Cláusula 61.<sup>a</sup>**Direito a informação e consulta**

1 - Os delegados sindicais gozam do direito à informação e a ser consultados relativamente às matérias constantes das suas competências.

2 - O direito a informação e consulta abrange, para além de outras referidas na lei ou identificadas em convenção colectiva, as seguintes matérias:

- a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das actividades 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) Informação e consulta sobre as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

3 - Os delegados sindicais devem requerer, por escrito, respectivamente, ao órgão de gestão da empresa ou de direcção do estabelecimento os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos artigos anteriores.

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

5 - Quando esteja em causa a tomada de decisões por parte do empregador no exercício dos poderes de direcção 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.

6 - O disposto no presente artigo não é aplicável às micro empresas, às pequenas empresas e aos estabelecimentos onde prestem actividade menos de 10 trabalhadores.

Cláusula 62.<sup>a</sup>**Reuniões fora do horário normal**

1 - Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho ou em local a indicar pelos representantes dos trabalhadores, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 trabalhadores da respectiva unidade de produção ou comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade de laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2 - Nos estabelecimentos de funcionamento permanente e nos que encerram depois das 22 horas, as reuniões serão feitas nos períodos de menor afluência de clientes e público, sem inviabilizar o funcionamento da empresa.

Cláusula 63.<sup>a</sup>

#### **Reuniões durante o horário normal**

1 - Sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

2 - As reuniões referidas no número anterior podem ser convocadas por quaisquer das entidades citadas na cláusula anterior.

3 - Os promotores das reuniões referidas nesta e na cláusula anterior são obrigados a comunicar ao empregador e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de 48 horas, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

4 - Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida ao empregador com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 64.<sup>a</sup>

#### **Reuniões com empregador**

1 - A comissão sindical de empresa reúne com o empregador sempre que ambas as partes o julguem necessário e conveniente.

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

3 - As reuniões devem, normalmente, ter lugar for a das horas de serviço, salvo em casos excepcionais em que poderão ter lugar dentro do horário normal, sem que tal implique perda de remuneração.

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

5 - Os dirigentes sindicais podem participar nestas reuniões desde que nisso acordem a comissão sindical e o empregador.

Cláusula 65.<sup>a</sup>

#### **Despedimentos de representantes de trabalhadores**

1 - O despedimento de trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou hajam exercido funções naqueles corpos gerentes há menos de cinco anos, os delegados sindicais, os

representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, os membros dos conselhos europeus de empresa, das comissões de trabalhadores e subcomissões de trabalhadores e suas comissões coordenadoras, presume-se feito sem justa causa.

2 - O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data de despedimento, e uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da lei e deste contrato, e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

3 - Para os efeitos deste diploma entende-se por representante de trabalhadores o trabalhador que se encontre nas situações previstas no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 66.<sup>a</sup>

#### **Proibição de transferência dos representantes dos trabalhadores**

Os dirigentes e delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

#### **Cobrança de quotas**

1 - As entidades empregadoras obrigam-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao 15.º dia do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos trabalhadores, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita.

2 - O valor da quota sindical é o que a cada momento for estabelecido pelos estatutos dos sindicatos, cabendo a estes informar a empresa da percentagem estatuída e respectiva base de incidência.

3 - As despesas inerentes à cobrança e entrega aos sindicatos das contribuições previstas no n.º 1 são da responsabilidade das empresas.

Cláusula 68.<sup>a</sup>

#### **Reclassificação profissional**

##### **a) Serviços administrativos**

1 - Os trabalhadores que estejam classificados em categorias do antigo grupo de «Trabalhadores administrativos» e sejam titulares do correspondente CAP, quando obrigatório, transitam para o novo grupo «Serviços administrativos - ADM».

2 - Os trabalhadores que se encontrem actualmente classificados nas categorias de operador de computador, assistente administrativo, cobrador, escriturário, recepcionista e assistente de consultório, do antigo grupo dos «Trabalhadores administrativos» e ainda não sejam titulares do correspondente CAP, quando obrigatório, mantêm a categoria actual até que se extinga a relação de trabalho, sendo a retribuição devida de acordo com os salários efectivamente auferidos e actualizados nos termos em que o forem o grupo técnico administrativo.

3 - Os trabalhadores que se encontrem nas categorias de director de serviços, chefe de serviços, chefe de secção, tesoureiro e técnico de contas poderão, em alternativa:

- a) Celebrar comissão de serviço para ocupar cargos de gestão nas novas carreiras dos «Técnicos de gestão», a que se refere o anexo II, n.º 4, ou dos «Serviços administrativos», a que se refere o anexo II, n.º 2, no grau que corresponda à sua situação profissional, desde que sejam titulares da habilitação académica, profissional ou CAP exigíveis;
- b) Ser qualificados no nível que não constitua cargo de gestão correspondente à sua situação profissional, na nova carreira de «Serviços administrativos», desde que sejam titulares do CAP correspondente;
- c) Ser qualificados nos termos previstos no n.º 2 desta cláusula, quando não estejam reunidos os requisitos a que se reportam as alíneas anteriores.

4 - Os trabalhadores do antigo grupo dos «Trabalhadores administrativos» que não sejam reclassificados nos termos das alíneas a) e b) do n.º 3 e que no prazo de dois anos venham a obter o correspondente CAP, serão então enquadrados na nova carreira dos «Serviços administrativos» como:

- a) Assistente administrativo, os que ascendam das antigas categorias de rececionista, assistente de consultório, assistente administrativo e cobrador;
- b) Técnico administrativo ou técnico de secretariado, no nível correspondente ao respectivo perfil profissional.

#### **b) Apoio à saúde**

Os trabalhadores que se encontrem actualmente classificados nas categorias de empregada de enfermaria, bloco operatório, esterilização e auxiliar de hemodiálise transitam para auxiliar de acção médica de acordo com a antiguidade detida.

#### **c) Técnicos de saúde**

Os trabalhadores que estavam classificados numa das categorias profissionais previstas nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho agora revogados e neles reguladas na carreira profissional dos técnicos de saúde, serão enquadrados nas categorias constantes dos anexos I e II deste contrato, desde que preencham todas as condições previstas na respectiva descrição de funções, nos termos seguintes:

- 1) Os trabalhadores anteriormente classificados na categoria de técnico paramédico e de técnico de aparelho de electromedicina, com experiência profissional de referência de 10 anos, são enquadrados na categoria de técnico de saúde especialista T1;
- 2) Os trabalhadores anteriormente classificados na categoria de técnico paramédico e de técnico de aparelho de electromedicina, com experiência profissional de referência de oito anos, são enquadrados na categoria de técnico de saúde III;
- 3) Os trabalhadores anteriormente classificados na categoria de técnico paramédico e de técnico de aparelho de electromedicina, com experiência profissional de referência de quatro a seis anos, são enquadrados na categoria de técnico de saúde II;
- 4) Os trabalhadores anteriormente classificados na categoria de técnico paramédico e de técnico de aparelho de electromedicina, com experiência profissional de referência inferior a quatro anos, são enquadrados na categoria de técnico de saúde I.

#### **d) Técnicos**

Aos trabalhadores que exerçam as funções de técnico previstas nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho agora revogados vai corresponder a categoria a seguir identificada e constante dos anexos I e II deste contrato, desde que preencha todas as condições previstas na respectiva descrição de funções:

- a) Às actuais categorias de técnico de contas, tesoureiro e técnico de segurança e prevenção, com experiência profissional de referência de mais de 10 anos passa a corresponder a categoria de técnico especialista - T1;
- b) Às actuais categorias de técnico de contas, tesoureiro e técnico de segurança e prevenção, com experiência profissional de referência entre 8 e 10 anos passa a corresponder a categoria de técnico especialista - T2;
- c) Às actuais categorias de técnico de contas, tesoureiro e técnico de segurança e prevenção, com experiência profissional de referência entre 5 e 8 anos passa a corresponder a categoria de técnico I ou II - T3 ou T4;
- d) Às actuais categorias de técnico de contas, tesoureiro e técnico de segurança e prevenção, com experiência profissional de referência entre 3 e 5 anos, passa a corresponder a categoria de técnico - T5;
- e) Às actuais categorias de técnico de contas, tesoureiro e técnico de segurança e prevenção, com experiência profissional de referência entre 2 e 3 anos passa a corresponder a categoria de técnico-adjunto - T6;
- f) Às actuais categorias de técnico de contas, tesoureiro e técnico de segurança e prevenção, em início de carreira, podendo ter até 1 ano de experiência passa a corresponder a categoria de estagiário.

#### **e) Serviços gerais**

Ao trabalhador que exerça funções com uma vertente operacional dominante, nomeadamente motorista, porteiro, guarda, jardineiro e aos titulares das restantes categorias profissionais previstas nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho agora revogados e que não se encontram identificadas em nenhuma das alíneas desta cláusula, passam a corresponder a categoria a seguir identificada e constante do anexo II deste contrato, desde que preencha todas as condições previstas na respectiva descrição de funções e detenha a seguinte experiência profissional de referência:

- a) Quatro a seis anos de experiência profissional - passa a corresponder a categoria de serviços gerais III;
- b) Três a quatro anos de experiência nos serviços gerais - passa a corresponder a categoria de serviços gerais II;
- c) Início de carreira passa a corresponder a categoria de serviços gerais I.

#### **f) Manutenção**

Os trabalhadores actualmente enquadrados nos grupos de fogueiros, rodoviários, construção civil e madeiras, metalúrgicos e electricistas serão integrados em técnicos de manutenção de acordo com a antiguidade detida.

#### **g) Hotelaria**

Os trabalhadores que se encontrem actualmente classificados nas categorias de cozinheiro e empregado de mesa e bar transitam, respectivamente, para as categorias de cozinheiro I, cozinheiro II, cozinheiro III, chefe de cozinha,

técnico de restauração I, técnico de restauração II e técnico de restauração chefe, de acordo com a antiguidade detida.

#### **h) Residual**

Em resultado da presente convenção e sempre que não se preveja integração em categoria profissional correspondente o trabalhador mantém o direito à categoria actualmente detida até se extinguir a relação de trabalho: a retribuição destas categorias profissionais será actualizada na mesma percentagem do nível II do anexo I da categoria de auxiliar de serviços gerais.

### **CAPÍTULO XIII**

#### **Disposições finais e transitórias**

##### **Cláusula 69.<sup>a</sup>**

#### **Normas mais favoráveis**

1 - Este contrato substitui todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis e é considerado pelas partes contratantes como globalmente mais favorável.

2 - Da aplicação do presente contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular e permanente que estejam a ser praticadas, salvo o disposto neste CCT.

3 - Consideram-se, expressamente, aplicáveis todas as disposições legais e os contratos individuais de trabalho que estabeleçam tratamento mais favorável para o trabalhador que o presente contrato.

##### **Cláusula 70.<sup>a</sup>**

#### **Diuturnidades**

1 - Sem prejuízo do disposto no número seguinte, com a entrada em vigor do presente CCT cessa o direito dos trabalhadores a vencer novas diuturnidades.

2 - Os trabalhadores que tenham vencido diuturnidades ao abrigo do IRCT agora revogado mantêm os valores que a este título já tinham vencido, os quais acrescem à respectiva remuneração pecuniária de base.

##### **Cláusula 71.<sup>a</sup>**

#### **Garantias de retribuição**

A retribuição auferida pelo trabalhador não pode ser reduzida por mero efeito da entrada em vigor do presente CCT.

### **CAPÍTULO XIV**

#### **Comissão paritária**

##### **Cláusula 72.<sup>a</sup>**

#### **Comissão paritária**

##### **1 - Constituição:**

- a) É constituída uma comissão paritária formada por dois representantes da associação patronal subscritora e dois representantes da associação sindical subscritora;

- b) Por cada representante efectivo poderá ser designado um substituto;
- c) Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos cinco dias subsequentes à publicação deste CCT, os nomes dos respectivos representantes, efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros;
- d) A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente CCT, podendo os seus membros ser substituídos em qualquer altura, pela parte que os nomeou, mediante comunicação por escrito à outra parte.

#### **2 - Normas de funcionamento:**

- a) A comissão paritária funcionará em local alternadamente indicado por cada uma das partes;
- b) Sempre que haja um assunto a tratar será elaborada uma agenda de trabalhos para a sessão, com a indicação concreta dos problemas a resolver, até cinco dias antes da reunião;
- c) No final de cada reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

#### **3 - Atribuições:**

- a) A interpretação das cláusulas do presente CCT; e
- b) A integração de categorias profissionais, sua definição e enquadramento nas respectivas tabelas salariais e níveis de qualificação.

#### **4 - Deliberações:**

- a) A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes todos os seus membros;
- b) As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade dos seus membros, são automaticamente aplicáveis às empresas e aos trabalhadores ao seu serviço, devendo ser enviadas para publicação no Boletim do Trabalho e Emprego, momento a partir do qual constituirão parte integrante do presente CCT.

Lisboa, 19 de Março de 2010.

Pela Associação Portuguesa de Hospitalização Privada (APHP):

Teófilo Ribeiro Leite, presidente da direcção e mandatário.  
Pedro Lucena e Vale, vogal da direcção e mandatário.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

Francisco Manuel Martins Lopes de Figueiredo, mandatário.  
Maria Filomena Leal Ribeiro, mandatária.  
Maria Amélia Barroso Carvalho, mandatária.

### **ANEXO I**

#### **Retribuição base**

Categoria	Retribuição base (em euros)
<b>1 - Auxiliares de acção médica</b>	
Auxiliares de acção médica especialista.....	655
Auxiliares de acção médica-nível III .....	555
Auxiliares de acção médica-nível II.....	525
Auxiliares de acção médica-nível I.....	510

Categoria	Retribuição base (em euros)	Categoria	Retribuição base (em euros)
<b>2 - Serviços administrativos</b>		<b>7 - Segurança</b>	
Coordenador-geral de serviços .....	850	Técnico de segurança II.....	700
Gestor de serviços administrativos.....	795	Técnico de segurança I.....	640
Técnico administrativo / técnico de secretariado III.....	645	<b>8-Serviços técnicos de manutenção</b>	
Técnico administrativo / técnico de secretariado II.....	590	Técnico de manutenção-chefe.....	700
Técnico administrativo / assistente administrativo I.....	510	Técnico de manutenção II.....	650
<b>3 - Serviços Gerais</b>		Técnico de manutenção I.....	570
Gestor de serviços gerais.....	795	<b>9 - Hotelaria</b>	
Auxiliar de serviços gerais III.....	520	<b>9.1 - Cozinha</b>	
Auxiliar de serviços gerais II.....	490	Chefe de cozinha.....	700
Auxiliar de serviços gerais I.....	475	Cozinheiro III.....	670
Motorista.....	570	Cozinheiro II.....	590
<b>4 - Gestão</b>		Cozinheiro I.....	540
Director-coordenador - D1.....	950	<b>9.2 - Mesa/bar</b>	
Director - D2.....	890	Técnico de restauração-chefe.....	670
Director - D3.....	820	Técnico de restauração II.....	570
Subdirector - D4.....	800	Técnico de restauração I.....	540
Técnico especialista - T1.....	775	<b>10 - Económato</b>	
Técnico especialista - T2.....	750	Ecónomo II.....	650
Técnico II - T3.....	730	Ecónomo I.....	570
Técnico I - T4.....	720	<b>ANEXO II</b>	
Técnico - T5.....	710	<b>Descrição de funções e carreiras profissionais</b>	
Técnico-adjunto - T6.....	695	1 - Auxiliares de acção médica - AAM:	
Técnico estagiário.....	600	1.1 - Auxiliar de acção médica especialista:	
<b>5 - Técnicos de saúde</b>		Sob orientação e controlo de um enfermeiro:	
Director.....	1000	Especialista num domínio específico da actividade;	
Gestor.....	950	Colabora nos cuidados de higiene, conforto e ambiente;	
Técnico de saúde especialista.....	890	Colabora no apoio às pessoas dependentes para cumprir as necessidades elementares da vida quotidiana;	
Técnico de saúde III.....	820	Colabora na vigilância do doente, com observações que permitam identificar modificações do estado e ou do comportamento e transmite-os ao enfermeiro;	
Técnico de saúde II.....	800	Participa na formação e enquadramento de novos profissionais;	
Técnico de saúde I.....	775	Colabora na prestação de cuidados a determinados clientes sob orientação e acompanhamento do enfermeiro.	
<b>6 - Segurança e saúde no trabalho</b>		O acesso ao nível de especialista é feito com referência a posse do ensino secundário, formação específica certificada em determinada especialidade ou experiência equivalente e se for do interesse para a organização.	
Técnico superior de segurança e saúde no trabalho II.....	700	Experiência profissional de referência: oito anos de experiência.	
Técnico superior de segurança e saúde no trabalho I.....	6500		

### 1.2 - Auxiliar de acção médica - nível III:

Sob a orientação e controlo de um enfermeiro:  
 Colabora nos cuidados de higiene, conforto e ambiente;  
 Colabora no apoio às pessoas dependentes para cumprir as necessidades elementares da vida quotidiana;  
 Colabora na vigilância do doente, com observações que permitam identificar modificações do estado e ou do comportamento e transmite-os ao enfermeiro;  
 Participa na formação e enquadramento de novos profissionais da carreira.

O acesso a auxiliar de acção médica - nível III é feito com referência a posse do ensino secundário, formação específica ou experiência equivalente.

Experiência profissional de referência: seis anos de experiência.

### 1.3 - Auxiliar de acção médica - nível II:

Descrição: o mesmo que AAM/III, acrescido de, e sob orientação e controlo de um enfermeiro:

Colabora nos cuidados de higiene, conforto e ambiente;  
 Colabora no apoio às pessoas dependentes para cumprir as necessidades elementares da vida quotidiana;  
 Colabora na vigilância do doente, com observações que permitam identificar modificações do estado e ou do comportamento e transmite-os ao enfermeiro.

O acesso é feito por referência a posse do ensino secundário, formação específica ou experiência equivalente.

Experiência profissional de referência: três anos de experiência.

### 1.4 - Auxiliar de acção médica - nível I:

Colabora nos cuidados de higiene, conforto e ambiente;  
 Colabora no apoio às pessoas dependentes para cumprir as necessidades elementares da vida quotidiana;  
 Assegura a limpeza de mobiliário e equipamento hospitalar relacionado com a actividade;  
 Efectua o transporte de doentes;  
 Efectua o transporte de produtos e, ou, peças para análise;  
 Assegura actividades de mensageiro entre os diversos serviços;  
 Colabora na admissão do doente, explicando os meios à sua.

As funções de AAM, com as necessárias adaptações, podem ser desempenhadas nas áreas de diagnóstico e ou terapêutica.

O acesso é feito por referência ao ensino secundário, formação específica ou experiência equivalente.

Experiência profissional de referência: início de carreira.

**2 - Serviços administrativos - ADM.** - Agrupa todas as funções administrativas, independentemente das áreas de domínios de actividade (finanças, recursos humanos, hotelaria, contabilidade, secretariado, call center, recepcionistas) com os seguintes descritivos:

#### 2.1 - Coordenador geral de serviços:

Faz a gestão de um ou vários serviços, reportando a um director;

Contribui para a definição de políticas e objectivos; faz planeamento, gestão e controlo de um conjunto de actividades e recursos que decorrem das políticas e objectivos definidos;

Controla um grupo de colaboradores, designadamente recomendação de alterações salariais, promoções e realização da avaliação de desempenho;

Gere os meios à sua disposição da função: humanos, materiais, financeiros;

Tem a sua acção limitada, pelo âmbito da função, o orçamento e objectivos;

Participa na gestão (ou controlo) do volume de negócios e ou de despesas/custos, embora com pouca influência directa;

Toma decisões com impacto significativo a curto prazo sobre o desempenho global da área ou serviço;

O acesso a coordenador é feito por referência a licenciatura ou experiência equivalente.

Experiência profissional de referência: seis e oito anos.

#### 2.2 - Gestor de serviços administrativos:

Para o desempenho da sua actividade, possui experiência em vários domínios administrativos, integrando os e adaptando os às necessidades, o que permite:

Coordenar uma equipa de funções administrativas, orientando e controlando as suas actividades;

Definir, adaptar e implementar processos;

Executar funções administrativas/operacionais.

O acesso é feito por referência a bacharelato ou experiência equivalente.

Experiência profissional de referência: seis a oito anos.

#### 2.3 - Técnico administrativo III ou técnico de secretariado III:

Executa funções administrativas sob supervisão ocasional;

Soluciona problemas rotineiros e operacionais;

Podem ter formação, ou experiência equivalente, num domínio administrativo específico.

O acesso é feito com referência a posse do ensino secundário, formação específica ou experiência equivalente.

Experiência profissional de referência: seis anos de experiência.

#### 2.4 - Técnico administrativo II ou técnico de secretariado II:

Executa funções administrativas/operacionais sob supervisão;

Aplica soluções conhecidas dentro de normas e procedimentos definidos para solucionar problemas.

O acesso é feito com referência a posse do ensino secundário, formação específica ou experiência equivalente.

Experiência profissional de referência: quatro a seis anos.

#### 2.5 - Técnico administrativo I ou assistente administrativo I:

Executa actividades administrativas/operacionais enquadradas por normas e procedimentos;

Tem supervisão directa e frequente.

O acesso é feito por referência ao ensino secundário, formação específica ou experiência equivalente.

Experiência profissional de referência: início de carreira.

**3 - Serviços gerais - SGE.** - Agrupa todas as funções com uma vertente operacional dominante com os seguintes descritivos:

#### 3.1 - Gestor de serviços gerais:

Coordena uma equipa de funções de serviços gerais, orientando e controlando as suas actividades; define, adapta e implementa processos às necessidades do serviço e acompanha os diversos indicadores da actividade, reportando-os de acordo com os processos e normas estabelecidos; executa funções de âmbito operacional. O acesso é feito com referência a posse do ensino secundário, formação específica ou experiência equivalente. Experiência profissional de referência: seis anos de experiência.

### 3.2 - Auxiliar de serviços gerais III:

Executa funções de âmbito operacional, sob supervisão ocasional;

As tarefas podem dar origem a problemas, que soluciona com soluções conhecidas e experimentadas.

O acesso é feito com referência a posse do ensino secundário, formação específica ou experiência equivalente.

Experiência profissional de referência: quatro a seis anos.

### 3.3 - Auxiliar de serviços gerais II:

Descritivo:

Executa funções de âmbito operacional, sob supervisão;

Aplica soluções conhecidas para a resolução de problemas rotineiros.

O acesso é feito com referência a posse do ensino secundário, formação específica ou experiência equivalente.

Experiência profissional de referência: seis anos de experiência.

### 3.4 - Auxiliar de serviços gerais I:

Executa tarefas enquadradas por normas e procedimentos;

Tem supervisão directa e frequente.

O acesso é feito por referência ao ensino secundário, formação específica ou experiência equivalente.

Experiência profissional de referência: início de carreira.

**3.5 - Motorista.** - É o trabalhador que conduz veículos automóveis, zela pela conservação do veículo e pela carga que transporta, orientando e colaborando na respectiva carga e descarga. O acesso é feito por referência ao 9.º ano de escolaridade e título válido de carta de condução profissional.

**4 - Técnicos de gestão.** - Agrupam funções técnicas de diversos domínios e áreas de conhecimento (finanças, recursos humanos, hotelaria e contabilidade), com os seguintes descritivos:

#### 4.1 - Director-coordenador - D1:

Coordena um conjunto de direcções e ou de uma direcção com impacto ao nível do grupo, contribuindo e participando para a definição das táticas ou estratégia das mesmas;

Desempenho de funções executivas de topo, reportando ao órgão de administração;

Controlo de um conjunto complexo de funções ou áreas, gerindo recursos, incluindo os humanos;

Responsabilidade pelos resultados e controlo do grupo de colaboradores;

Decisão de alterações salariais, promoções e realização da avaliação de desempenho;

Planificação e gestão provisional estratégica;

Definição de políticas, regras e orientações dentro de objectivos estratégicos;

Gestão/controlo do volume de negócios e ou despesas/custos, como principal responsável;

Decisões com impacto importante a longo prazo (superior a um ano) em toda a empresa, podendo afectar os objectivos principais.

O acesso é feito por referência a licenciatura ou experiência equivalente.

Experiência profissional de referência: mais de 10 anos.

#### 4.2 - Director - D2:

Faz gestão de uma direcção, contribuindo e participando para a definição das actividades, táticas ou estratégia desta, bem como na definição dos objectivos a atingir;

Desempenho de funções executivas de topo, reportando a um director-coordenador ou ao órgão de administração;

Controlo de um conjunto complexo de funções ou áreas, gerindo recursos incluindo os humanos;

Responsabilidade pelos resultados e controlo do grupo de colaboradores;

Proposta e decisão de alterações salariais, promoções e realização da avaliação de desempenho;

Planificação e gestão operacional - análise, compreensão, diagnóstico, recomendações em termo de organização;

Recomendação de políticas, regras e orientações dentro de objectivos estratégicos;

Gestão/controlo do volume de negócios e ou de despesas/custos;

Decisões com impacto significativo a longo prazo sobre o desempenho de um conjunto de departamentos/direcções.

O acesso é feito por referência a licenciatura ou experiência equivalente.

Experiência profissional de referência: entre 8 e 10 anos.

#### 4.3 - Director - D3:

Gere uma ou mais áreas, reportando a um D2 ou D1, ou eventualmente de uma direcção de uma empresa de pequena dimensão;

Contribuição na definição de políticas e objectivos; Planeamento, gestão e controlo de um conjunto de actividades e recursos que decorrem das políticas e objectivos definidos;

Controlo do grupo de colaboradores, incluindo recomendação de alterações salariais, promoções e realização da avaliação de desempenho;

Gestão operacional - análise, compreensão, diagnóstico, recomendações em termos de organização;

Age com liberdade limitada pelo âmbito da função, orçamento e objectivos;

Participa na gestão (ou controlo) do volume de negócios e ou de despesas/custos;

Toma decisões com impacto significativo a curto prazo sobre o desempenho global do departamento/direcção, podendo afectar o planeamento, a qualidade e os custos.

O acesso é feito por referência a licenciatura ou experiência equivalente.

Experiência profissional de referência: cinco a oito anos.

#### 4.4 - Subdirector - D4:

Gere uma área ou serviço, reportando a um D3, D2 ou D1;

Contribuição na definição de políticas e objectivos;

Faz o planeamento, gestão e controlo de um conjunto de actividades e recursos que decorrem das políticas e objectivos definidos;

Controla um grupo de colaboradores, designadamente recomendação de alterações salariais, promoções e realização da avaliação de desempenho;

Gere os meios à disposição da função: humanos, materiais, financeiros;

Age com liberdade limitada pelo âmbito da função, orçamento e objectivos;

Participa na gestão (ou controlo) do volume de negócios e ou de despesas/custos, embora com pouca influência directa;

Toma decisões com impacto significativo a curto prazo sobre o desempenho global da área ou serviço.

O acesso é feito por referência a licenciatura ou experiência equivalente.

Experiência profissional de referência: entre cinco e oito anos.

#### 4.5 - Técnico especialista - T1:

Tem conhecimentos profundos, não só da função como também da área/organizações/mercado onde se insere;

Emitir opiniões e pareceres aquando da definição de estratégias/políticas/projectos;

Exerce funções de consultor interno e de perito numa área de conhecimentos;

Actua como representante da organização;

Propõe e planeia a aplicação de ideias inovadoras, de conceitos, processos que podem levar a alterações na organização;

Pode lidar com actividades situadas num ambiente incerto;

Pode eventualmente ter supervisão de outros colaboradores.

O acesso é feito por referência a licenciatura ou experiência equivalente e se for do interesse para a organização.

Experiência profissional de referência: mais de 10 anos.

#### 4.6 - Técnico especialista - T2:

Tem experiência e conhecimentos profundos, não só da função como também da área/organizações/mercado onde se insere; no exercício da função emite opiniões e pareceres aquando da definição de políticas e projectos; actua como um consultor qualificado. Pode eventualmente ter supervisão de outros colaboradores.

O acesso é feito por referência a licenciatura ou experiência equivalente e se for do interesse para a organização.

Experiência profissional de referência: entre 8 e 10 anos.

#### 4.7 - Técnico II - T3:

Tem uma grande experiência e conhecimentos, não só da função como também da área/organizações/mercado onde se insere, o que permite emitir pareceres aquando da definição de actividades em projectos.

Pode eventualmente ter supervisão de outros colaboradores.

O acesso é feito por referência a licenciatura ou experiência equivalente.

Experiência profissional de referência: entre cinco e oito anos.

#### 4.8 - Técnico I - T4:

Domínio de áreas técnicas, incluindo, em regra, a orientação de actividades de estudo e desenvolvimento de novos produtos/técnicas e procedimentos;

Faz propostas de soluções na sua maioria inovadoras, conduzindo eventualmente à recriação de instrumentos técnicos;

Pode lidar com situações complexas que exigem análise e definição precisa de problemas potenciais;

Coordena a realização de trabalhos complexos exigindo a síntese de várias análises e a escolha da solução apropriada, o que pode levar a mudanças ou inovações em relação às técnicas e ou métodos em prática;

Pode eventualmente ter supervisão de outros colaboradores.

O acesso é feito por referência a licenciatura ou experiência equivalente.

Experiência profissional de referência: entre cinco a oito anos.

#### 4.9 - Técnico - T5:

Domínio de áreas técnicas especializadas enquadradas por políticas e orientações podendo participar em trabalhos de análise e investigação;

Desenvolve a sua actividade com autonomia;

Lida com novas situações ou questões e propõe soluções;

Realização de tarefas que implicam a resolução de problemas diversos e complexos. As soluções requerem imaginação, capacidade de análise e síntese e conjugação de operações complexas, com aplicação de várias técnicas, que necessitam de interpretação de informações diversas;

Necessita de supervisão global;

Pode orientar formal ou informalmente outros colaboradores.

O acesso é feito por referência a licenciatura ou experiência equivalente.

Experiência profissional de referência: entre três e cinco anos.

#### 4.10 - Técnico-adjunto - T6:

Domínio de disciplinas técnicas específicas, adquiridas através de formação profissional;

Desenvolve as suas actividades diárias segundo orientações específicas;

Realiza tarefas que implicam operações diversas a conjugar de forma coerente em função do objectivo a atingir, necessitando de análise de informações por vezes variadas;

Necessita de supervisão próxima.

O acesso é feito por referência a licenciatura ou experiência equivalente.

Experiência profissional de referência: entre dois e três anos.

**4.11 - Técnico estagiário.** - Recém-licenciado, podendo ter até um ano de experiência. Está em fase de integração.

**5 - Técnico de saúde.** - Agrupa todas as funções de um ano e profissões específicas da saúde (farmácia, laboratório, dietista, radiologia, fisioterapeuta, ...):

**5.1.1 - Director.** - Nos ramos e profissões de saúde e diagnóstico e terapêutica:

Define a política de saúde dos diversos serviços a prestar, propondo as medidas adequadas à melhoria sistemática dos cuidados;

Planeia, recolhe, selecciona, prepara e aplica os elementos necessários ao desenvolvimento normal da actividade profissional;

Define e monitoriza de acordo com o plano de negócio das unidades de diagnóstico e terapêutica os objectivos de produção;

Realiza cuidados/actos directos de saúde, necessários ao tratamento, reabilitação ou diagnóstico do doente;

Articula a sua actuação com outros profissionais de saúde, para a prossecução eficaz dos cuidados de saúde;

Emitir pareceres técnicos e presta informações e esclarecimentos à solicitação das hierarquias;

Promove e controla a qualidade dos serviços prestados, tendo em vista a sua optimização;

Responsável pela gestão, aprovisionamento e manutenção dos materiais e equipamentos;

Elabora o plano e relatório de exercício dos respectivos serviços.

O acesso é feito por referência a licenciatura.

Experiência profissional de referência: oito anos.

**5.1.2 - Gestor.** - Nos ramos e profissões de saúde e diagnóstico e terapêutica:

Assegura a gestão de um serviço (eventualmente mais, de acordo com a dimensão respectiva);

Participa na definição da política de saúde e promove os serviços a prestar, propondo medidas adequadas à melhoria sistemática dos cuidados de saúde;

Assegura a gestão, aprovisionamento e manutenção dos materiais e equipamentos com que trabalha, participando nas respectivas comissões de análise e recolha;

Promove e controla a qualidade dos serviços prestados, tendo em vista a sua optimização;

Realiza cuidados/actos directos de saúde, necessários ao tratamento, reabilitação ou diagnóstico do doente;

Define de acordo com o plano de negócio da unidade os objectivos de produção do serviço, tomando as iniciativas para tal;

Presta informações e esclarecimentos às solicitações hierárquicas, monitoriza os indicadores de actividade e toma acções correctivas.

O acesso é feito por referência a licenciatura.

Experiência profissional de referência: seis a oito anos.

**5.1.3 - Técnico de saúde especialista.** - Nos ramos e profissões de saúde e diagnóstico e terapêutica:

Desenvolve projectos de estudo, investigação e formação no âmbito da respectiva profissão;

Emite pareceres técnico-científicos em matéria da sua profissão, enquadrando os na organização e planificação do respectivo serviço de saúde;

Integra comissões especializadas em matéria da respectiva profissão;

Valida os estudos, investigações e programas de formação contínua, no âmbito da sua profissão;

Colabora na elaboração dos relatórios e programas de actividades do seu serviço;

Apoia o director ou gestor na monitorização e validação dos indicadores de actividades/produção;

Planeia, recolhe, selecciona, prepara e aplica os elementos necessários ao desenvolvimento normal da sua actividade profissional;

Realiza cuidados directos de saúde, necessários ao tratamento, reabilitação ou diagnóstico do doente;

Assegura a gestão, aprovisionamento e manutenção dos materiais e equipamentos com que trabalha, participando nas respectivas comissões de análise e escolha;

Assegura a elaboração e a permanente actualização dos ficheiros dos clientes do seu sector, bem como de outros elementos estatísticos e assegura o registo de exames e tratamentos efectuados;

Articula a sua actuação com outros profissionais de saúde.

O acesso é feito por referência a licenciatura e se for do interesse para a organização.

Experiência profissional de referência: 10 anos.

**5.1.4 - Técnico de saúde III.** - Nos ramos e profissões de saúde e diagnóstico e terapêutica:

Planeia, recolhe, selecciona, prepara e aplica os elementos necessários ao desenvolvimento normal da sua actividade profissional;

Recolhe os meios e presta os serviços e cuidados de saúde necessários à prevenção da doença, à manutenção ou ao diagnóstico;

Realiza e assegura, através de métodos e técnicas apropriados, o diagnóstico, tratamento ou a reabilitação do doente;

Assegura a gestão, aprovisionamento e manutenção dos materiais e equipamentos com que trabalha, podendo participar nas respectivas comissões de análise e escolha;

Assegura a elaboração e a permanente actualização dos ficheiros dos clientes do seu sector, bem como de outros elementos estatísticos, e assegura o registo de exames e tratamentos efectuados;

Articula a sua actuação com outros profissionais de saúde;

Desenvolve e, ou, participa em projectos multidisciplinares de pesquisa e investigação.

O acesso é feito por referência a licenciatura.

Experiência profissional de referência: oito anos.

**5.1.5 - Técnico de saúde II.** - Nos ramos e profissões de saúde e diagnóstico e terapêutica:

Planeia, recolhe, selecciona, prepara e aplica os elementos necessários ao desenvolvimento normal da sua actividade profissional;

Realiza cuidados directos de saúde, necessários ao tratamento, reabilitação e diagnóstico do doente;

Assegura, através de métodos e técnicas apropriados, o diagnóstico, o tratamento e a reabilitação do doente;

Assegura a gestão, aprovisionamento e manutenção dos materiais e equipamentos com que trabalha;

Assegura a elaboração e a permanente actualização dos ficheiros dos clientes;

Articula a sua actuação com outros profissionais de saúde;

Participa em projectos multidisciplinares de pesquisa e investigação;

Apoia a integração e acompanha o desenvolvimento dos técnicos de saúde I.

Habilitações de referência: licenciatura.

Experiência profissional de referência: quatro a seis anos.

**5.1.6 - Técnico de saúde I.** - Nos ramos e profissões de saúde e diagnóstico e terapêutica:

Apoia operacionalmente o técnico de saúde ou o técnico de saúde sénior na recolha de meios, na preparação do cliente ou prestação de serviços de saúde;

Tem autonomia progressiva e de acordo com os conhecimentos demonstrados.

O acesso é feito por referência a licenciatura.

Experiência profissional de referência: início de carreira.

## 5.2 - Ramos e profissões abrangidas:

**Ramo de engenharia sanitária:** o engenheiro sanitário é um profissional habilitado com grau de especialista para participar os princípios da engenharia à prevenção, ao controlo e à gestão dos factores ambientais que afectam a saúde e o bem estar físico, mental e social do homem, bem como aos trabalhos e processos envolvidos na melhoria da qualidade do ambiente.

**Ramo de farmácia:** o técnico superior de saúde farmacêutico é o profissional habilitado com o grau de especialista responsável pela problemática do medicamento assegurando a prestação de assistência medicamentosa ao doente, desenvolvendo para o efeito actividades de carácter técnico e científico relacionadas com a terapêutica e a sua eficácia, a utilização do medicamento e as suas implicações no doente, a informação e a educação sanitária.

**Ramo de genética:** o técnico superior de saúde, ramo de genética, é o profissional habilitado com o grau de especialista para desenvolver funções científicas e técnicas em áreas orientadas para o estudo e compreensão da etiologia das doenças, sua prevenção e diagnóstico no âmbito da genética humana.

**Ramo de veterinária:** o médico veterinário é um profissional habilitado com o grau de especialista para desenvolver funções científicas e técnicas em áreas orientadas para o estudo e compreensão da alimentação racional, higiene e nutrição, bem como para a medicina e cirurgia experimental.

**Ramo da física hospitalar:** o físico hospitalar é o profissional habilitado com o grau de especialista responsável pela aplicação dos métodos da física à respectiva área das ciências médicas em que trabalha, assegurando a colaboração na parte da física e engenharia médicas com outros especialistas médicos, competindo-lhe em cada área o planeamento das aplicações, o parecer técnico para aquisição e manutenção do equipamento, a

realização dos actos físicos, a assessoria técnico-científica e de investigação, o planeamento e a organização das instalações nos seus aspectos técnicos, a supervisão das condições de segurança, funcionamento do equipamento e aplicação, de forma a evitar danos a doentes, pessoal e público em geral, de acordos com as normas vigentes a nível nacional e internacional, e ainda a colaboração e parecer técnico na elaboração, revisão e actualização dessas mesmas normas.

**Ramo de laboratório:** o técnico superior de saúde do ramo de laboratório é o profissional habilitado com o grau de especialista para desenvolver funções técnicas e científicas em áreas orientadas não só para o estudo e compreensão da etiologia das doenças, sua prevenção, diagnóstico e controlo terapêutica, mas também para o estudo de diversos factores que afectam o bem estar físico e social do homem.

**Ramo da nutrição:** o nutricionista é o profissional habilitado com o grau de especialista que desenvolve funções científicas e técnicas de planeamento, controlo e avaliação da alimentação racional.

**Técnico de análises clínicas e de saúde pública:** desenvolvimento de actividades ao nível da patologia clínica, imunologia, hematologia clínica, genética e saúde pública, através do estudo, aplicação e avaliação das técnicas e métodos analíticos próprios, com fins de diagnóstico e de rastreio.

**Técnico de anatomia patológica, citológica e tenatológica:** tratamento de tecidos biológicos colhidos no organismo vivo ou morto com observação macroscópica e microscópica, óptica electrónica, com vista ao diagnóstico anatomopatológico, realização de montagem de peças anatómicas para fins de ensino e formação, execução e controlo das diversas fases da técnica citológica.

**Técnico de audiologia:** desenvolvimento de actividades no âmbito da prevenção e conservação da audição, do diagnóstico e da reabilitação auditiva, bem como no domínio da funcionalidade vestibular.

**Técnico de cardiopneumologia:** centra-se no desenvolvimento de actividades técnicas para o estudo funcional e de capacidade anatomofisiopatológica do coração, vasos e pulmões e de actividades ao nível da programação, aplicação de meios de diagnóstico e sua avaliação, bem como no desenvolvimento de acções terapêuticas específicas, no âmbito da cardiologia, pneumologia e cirurgia cardiotorácica.

**Dietista:** aplicação de conhecimentos de nutrição e dietética na saúde em geral e na educação de grupos e indivíduos, quer em situação de bem estar quer na doença, designadamente no domínio da promoção e tratamento e da gestão de recursos alimentares.

**Técnico de farmácia:** desenvolvimento de actividades no circuito do medicamento, tais como análises e ensaios farmacológicos, interpretação da prescrição terapêutica e de fórmulas farmacêuticas, sua preparação, identificação e distribuição, controlo da conservação, distribuição e stocks de medicamentos e outros produtos, informação e aconselhamento sobre o uso do medicamento.

**Fisioterapeuta:** centra-se na análise e avaliação do movimento e da postura, baseadas na estrutura e função do corpo, utilizando modalidades educativas e terapêuticas específicas com base, da deficiência, de incapacidade e da inadaptação e de tratar, habilitar ou reabilitar indivíduos com disfunções de natureza física, mental, de desenvolvimento ou outras, incluindo a dor, com o objectivo de os ajudar a atingir a máxima funcionalidade e qualidade de vida.

**Higienista oral:** realização de actividades de promoção da saúde oral dos indivíduos e das comunidades, visando métodos epidemiológicos e acções de educação para a saúde, prestação de cuidados individuais que visem prevenir e tratar as doenças orais.

**Técnico de prótese dentária:** realização de actividades no domínio do desenho, preparação, fabrico, modificação e reparação de próteses dentárias, mediante a utilização de produtos, técnicas e procedimentos adequados.

**Técnico de medicina nuclear:** desenvolvimento de acções nas áreas de laboratório clínico, de medicina nuclear e de técnica fotográfica com manuseamento de aparelhagem e produtos radioactivos, bem como execução de exames morfológicos associados ao emprego de agentes radioactivos e estudos dinâmicos e cinéticos com os mesmos agentes e com testagem de produtos radioactivos, utilizando técnicas e normas de protecção e segurança radiológica no manuseamento de radiações ionizantes.

**Técnico de neurofisiologia:** realização de registos de actividade bioeléctrica do sistema nervoso central e periférico, como meio de diagnóstico na área da neurofisiologia, com particular incidência nas patologias do foro neurológico e neurocirúrgico, recorrendo a técnicas convencionais e ou computadorizadas.

**Oftalmologista:** desenvolvimento de actividades no campo do diagnóstico e tratamento dos distúrbios da modalidade ocular, visão binocular e adaptação de lentes de contacto, bem como para análise da função visual e avaliação da condução nervosa do estímulo visual e das deficiências do campo visual, programação e utilização de terapêuticas específicas de recuperação e reeducação das perturbações da visão binocular e da subvisão; acções de sensibilização, programas de rastreio e prevenção no âmbito da promoção e educação para a saúde.

**Técnico ortoprotésico:** avaliação de indivíduos com problemas motores ou posturais, com a finalidade de conceber, desenhar e aplicar os dispositivos necessários e mais adequados à correcção do aparelho locomotor, ou à sua substituição no caso de amputações e de desenvolvimento de acções, visando assegurar a colocação dos dispositivos fabricados e respectivo ajustamento quando necessário.

**Técnico de radiologia:** realização de todos os exames da área de radiologia de diagnóstico médico, programação, execução e avaliação de todas as técnicas radiológicas que intervêm na prevenção e promoção da saúde; utilização de técnicas e normas de protecção e segurança radiológica no manuseamento com radiações ionizantes.

**Terapeuta da fala:** desenvolvimento de actividades no âmbito da prevenção, avaliação e tratamento das perturbações da comunicação humana, englobando não só todas as funções associadas à compreensão e expressão da linguagem oral e escrita mas também outras formas de comunicação não verbal.

## 6 - Técnicos de segurança e saúde no trabalho - TSHS:

### 6.1 - Técnico de segurança e saúde no trabalho II:

Inspecciona locais, instalações e equipamentos da empresa, observando as condições de trabalho, para determinar factores e riscos de acidentes; estabelece normas e dispositivos de segurança, sugerindo eventuais modificações nos equipamentos e instalações e verificando sua observância, para prevenir acidentes;

Inspeciona os postos de combate a incêndios, examinando as mangueiras, extintores e equipamentos de protecção contra incêndios, para certificar-se das suas perfeitas condições de funcionamento;

Comunica os resultados das suas inspecções, elaborando relatórios para propor a reparação ou renovação do equipamento de extinção de incêndios e outras medidas de segurança;

Investiga acidentes ocorridos, examinando as condições da ocorrência, para identificar as suas causas e propor as providências adequadas;

Mantém contactos com os serviços médico-sociais da empresa ou de outra instituição, utilizando os meios de comunicação oficiais, para facilitar o atendimento necessário aos acidentados;

Regista irregularidades ocorridas, anotando-as em formulários próprios e elaborando estatísticas de acidentes, para obter resultados destinados à melhoria das medidas de segurança;

Informa os trabalhadores da empresa sobre normas de segurança, combate a incêndios e demais medidas de prevenção de acidentes, ministrando palestras e formações, para que possam agir acertadamente em casos de emergência;

Coordena a publicação de matéria sobre segurança no trabalho, preparando instruções e orientando a confecção de cartazes e avisos, para divulgar e desenvolver hábitos de prevenção de acidentes;

Participa de reuniões sobre segurança no trabalho, fornecendo dados relativos ao assunto, apresentando sugestões e analisando a viabilidade de medidas de segurança propostas, para aperfeiçoar o sistema existente.

O acesso é feito por referência a licenciatura e formação específica certificada.

Experiência profissional de referência: 10 anos.

## **6.2 - Técnico de segurança e saúde no trabalho I:**

Executa as mesmas funções que o técnico de segurança e saúde no trabalho II, sob a sua orientação e coordenação.

O acesso é feito por referência ao 12.º ano e formação específica certificada.

Experiência profissional de referência: início de carreira.

## **7 - Segurança:**

### **7.1 - Técnico de segurança II:**

Superintende, coordena, dirige e executa os serviços de segurança e vigilância de um estabelecimento;

Elabora e fornece à direcção todas as informações e relatórios.

O acesso é feito por referência a escolaridade obrigatória e formação específica certificada.

Experiência profissional de referência: cinco anos.

### **7.2 - Técnico de segurança I:**

Coadjuva o técnico de segurança I nas suas funções.

O acesso é feito por referência a escolaridade obrigatória e formação específica certificada.

Experiência profissional de referência: início de carreira.

## **8 - Serviços técnicos de manutenção:**

### **8.1 - Técnico de manutenção-chefe:**

De acordo com a experiência que possui nos vários domínios da cozinha, integra-os e adapta-os às necessidades;

Coordena uma equipa de funções de serviço de manutenção e assistência, orientando e controlando as suas actividades;

Define, adapta e implementa processos; acompanha, verifica e fiscaliza a qualidade do serviço.

O acesso é feito por referência ao 9.º ano ou equivalente e curso especializado da área em que se encontra especializado.

Experiência profissional de referência: seis anos.

### **8.2 - Técnico de manutenção II:**

Planeia, recolhe, selecciona, prepara e aplica os elementos necessários ao desenvolvimento normal da sua actividade profissional;

Realiza trabalhos de manutenção e reparação dos equipamentos dentro da área em que é especializado.

O acesso é feito por referência ao 9.º ano ou equivalente e curso especializado da área em que se encontra especializado.

Experiência profissional de referência: três anos.

### **8.3 - Técnico de manutenção I:**

Exerce as mesmas funções do técnico de manutenção e assistência I.

O acesso é feito por referência ao 9.º ano ou equivalente e curso especializado da área em que se encontra especializado.

Experiência profissional de referência: início de carreira.

## **9 - Hotelaria:**

### **9.1.1 - Chefe de cozinha:**

De acordo com a experiência que possui nos vários domínios da cozinha, integra-os e adapta-os às necessidades;

Coordena uma equipa de funções de cozinha, orientando e controlando as suas actividades; define, adapta e implementa processos de trabalho; elabora e contribui para a elaboração de ementas; requisita os géneros alimentares que são necessários para a confecção das refeições; dá instruções à equipa de cozinha sobre a preparação e confecção das refeições; acompanha, verifica e fiscaliza a preparação das refeições; assegura a qualidade das refeições, verifica a higiene e arrumação da cozinha e dos utensílios e verifica a apresentação, higiene e o vestuário da equipa de cozinha.

O acesso é feito por referência ao 9.º ano ou equivalente e curso especializado de cozinheiro/pasteleiro organizado ou reconhecido.

Experiência profissional de referência: seis a oito anos.

### **9.1.2 - Cozinheiro III:**

Sob a orientação e controlo do chefe de cozinha:

Prepara, cozinha e emprata alimentos colabora na elaboração das ementas;

Amanha peixe, prepara legumes e carnes;

Executa e vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios;

Requisita e recebe os géneros alimentares necessários para a confecção das refeições;

Mantém em dia um inventário de todo o material e registo de consumos.

O acesso é feito por referência ao 9.º ano ou equivalente e curso especializado de cozinheiro/pasteleiro organizado ou reconhecido.

Experiência profissional de referência: seis anos.

### 9.1.3 - Cozinheiro II:

Sob a orientação e controlo do chefe de cozinha:

Prepara, cozinha e emprata alimentos; colabora na elaboração das ementas;

Amanha peixe, prepara legumes e carnes;

Executa e vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios;

Requisita e recebe os géneros alimentares necessários para a confecção das refeições;

Mantém em dia um inventário de todo o material e registo de consumos.

O acesso é feito por referência ao 9.º ano ou equivalente e curso especializado de cozinheiro/pasteleiro organizado ou reconhecido.

Experiência profissional de referência: três a seis anos.

### 9.1.4 - Cozinheiro I:

Exerce as funções descritas para o cozinheiro II.

O acesso é feito por referência ao 9.º ano ou equivalente e curso especializado de cozinheiro/pasteleiro organizado ou reconhecido.

Experiência profissional de referência: início de carreira.

## 9.2 - Mesa/bar:

### 9.2.1 - Técnico de restauração-chefe:

De acordo com a experiência que possui nos vários domínios da cozinha integra-os e adapta-os às necessidades;

Coordena uma equipa de funções de serviço de mesa e bar, orientando e controlando as suas actividades; define, adapta e implementa processos; acompanha, verifica e fiscaliza a qualidade do serviço de mesa; verifica a higiene e arrumação dos refeitórios e verifica a apresentação, higiene e o vestuário da equipa de funções de serviço de mesa.

O acesso é feito por referência ao 9.º ano ou equivalente e curso especializado de empregado de mesa considerado adequado.

Experiência profissional de referência: seis a oito anos.

### 9.2.2 - Técnico de restauração II:

Sob a orientação e controlo de técnico de restauração-chefe:

Serve refeições nos refeitórios, restaurantes e bares;

Prepara, arruma e decora os refeitórios;

Prepara as bandejas, carros de serviços, mesas e bares destinados às refeições tomadas nos aposentos e noutros locais anexos aos estabelecimentos e acolhe, atende e serve os doentes e acompanhantes e demais funcionários e utentes.

O acesso é feito por referência ao 9.º ano ou equivalente e curso especializado de empregado de mesa considerado adequado.

Experiência profissional de referência: quatro a seis anos.

### 9.2.3 - Técnico de restauração I:

Exerce as mesmas funções do técnico de restauração II.

O acesso é feito por referência ao 9.º ano ou equivalente e curso especializado de empregado de mesa ou bar considerado adequado.

Experiência profissional de referência: início de carreira.

## 10 - Economato:

### 10.1 - Ecónomo II:

Constitui cargo de gestão com enquadramento hierárquico definido em concreto em cada unidade.

De acordo com a experiência que possui nos vários domínios da cozinha, integra-os e adapta-os às necessidades;

Organiza, coordena, orienta e vigia todas as unidades; define e implementa processos;

Assegura o aprovisionamento dos bens alimentares, móveis, roupas e outros produtos necessários ao funcionamento das unidades;

Requisita os bens alimentares, móveis, roupas e outros produtos necessários ao funcionamento das unidades;

Mantém em dia um inventário de todo o material existente nas unidades e mantém em dia um inventário de todo o material requisitado e consumido.

O acesso é feito por referência ao 9.º ano ou equivalente e curso de qualificação de ecónomo.

Experiência profissional de referência: seis a oito anos.

### 10.2 - Ecónomo I:

Coadjuva o ecónomo II nas suas funções.

O acesso é feito por referência ao 9.º ano ou equivalente e curso de qualificação de ecónomo.

## Declaração

A direcção nacional da FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação dos seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;

SABCES - Açores - Sindicato dos Trabalhadores de Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços dos Açores.

Lisboa, 15 de Março de 2010. - A Direcção Nacional:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro - Francisco Martins Cavaco.

Depositado em 7 de Abril de 2010, a fl.<sup>as</sup> 71 do livro n.º 11, com o n.º 41/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

(Publicado no B.T.E., n.º 15, de 22/04/2010)

**Contrato colectivo de trabalho entre a ANICP - Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras - Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

A presente revisão do CCT para a indústria de conservas de peixe, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2007, e alterado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.os 14, de 15 de Abril de 2008, e 13, de 8 de Abril de 2009, dá nova redacção às seguintes matérias:

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

1 - O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas que se dedicam à indústria de conservas de peixe por azeite, molhos e salmoura representadas pela Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 - O presente CCT abrange 17 empresas e 3500 trabalhadores.

**Cláusula 2.ª**

**Vigência**

1 - .....

2 - .....

3 - A tabela salarial e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010.

4 - .....

**Cláusula 38.ª**

**Subsídio de refeição**

1 - Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de refeição no valor de € 3,10, por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 - .....

**ANEXO IV**

**Tabela salarial**

Graus	Categorias profissionais	Retribuições (euros)
I	Director fabril .....	896
II	Encarregado de fabrico .....	837
III	Encarregado (electricista) .....	800
	Encarregado (metalúrgico) .....	
IV	Encarregado de secção .....	748
V	Chefe de equipa (electricistas) .....	643
	Chefe de equipa (metalúrgicos) .....	

Graus	Categorias profissionais	Retribuições (euros)
VI	Afinador de máquinas .....	591
	Fiel de armazém .....	
	Motorista .....	
	Oficial da construção civil de 1.ª .....	
	Oficial electricista de 1.ª .....	
	Serralheiro mecânico de 1.ª .....	
	Soldador de 1.ª .....	
VII	Ajudante de afinador de máquinas ...	559
	Apontador .....	
	Comprador .....	
	Manobrador de empilhador .....	
	Mestre .....	
	Oficial de construção civil de 2.ª .....	
	Oficial electricista de 2.ª .....	
	Serralheiro mecânico de 2.ª .....	
	Soldador de 2.ª .....	
VIII	Ajudante de motorista .....	547
	Trabalhador de fabrico (conservas de peixe) .....	
IX	Guarda .....	506
	Porteiro .....	
	Paticante do 2.º ano (elec. cc. met.) ...	
X	Praticante do 1.º ano (elec. cc. met.) ..	480
XI	Preparador de consevas de peixe .....	479
XII	Praticante de preparador de conservas de peixe .....	477
	Praticante de trabalhador de fabrico ..	
XIII	Aprendiz (elec. cc. met.) .....	475

Matosinhos, 3 de Março de 2010.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe:

Ruben Maia, mandatário.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

José Maria da Costa Lapa, mandatário.

Pela FEVICOOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

José Maria da Costa Lapa, mandatário.

Pela FECTTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

José Maria da Costa Lapa, mandatário.

Pela FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas:

José Maria da Costa Lapa, mandatário.

### Texto consolidado

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência do contrato

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Área e âmbito

1 - O presente CCT aplica -se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas que se dedicam à indústria de conservas de peixe por azeite, molhos e salmoura representadas pela Associação Nacional dos trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 - O presente CCT abrange 17 empresas e 3500 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### Vigência

1 - Este CCT entra em vigor após a sua publicação, nos mesmos termos das leis.

2 - O prazo mínimo de vigência da retribuição e do restante clausulado deste CCT é, respectivamente, de 12 e 24 meses.

3 - A tabela salarial e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010.

4 - Enquanto não entrar em vigor novo CCT permanecerá o que se pretende alterar.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### Admissão

As idades mínimas para admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato colectivo de trabalho, são as seguintes:

- 18 anos para motoristas, porteiros e guardas;
- 16 anos para as restantes profissões ou categorias profissionais, salvo os casos previstos na legislação em vigor.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

#### Acesso

#### A) Trabalhadores conserveiros:

- Os trabalhadores conserveiros têm a categoria profissional de praticantes pelo período de um ano, salvo se antes á trabalharam na indústria conserveira, caso em que será deduzido o tempo de trabalho anteriormente prestado;

- Após terminar o período referido no número anterior, os praticantes são classificados como trabalhadores de fabrico ou como preparadores de conservas de peixe.

B) Trabalhadores electricistas, da construção civil e metalúrgicos:

- Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos de idade têm a categoria profissional de aprendizes pelo período de seis meses;
- Após terminar o período referido no número anterior ou logo que completem 18 anos de idade, os aprendizes passam à categoria de praticantes pelo período de dois anos;
- Os trabalhadores admitidos com curso de formação profissional específica são admitidos com a categoria de praticantes pelo período de seis meses;
- Findo o período de tirocínio referido nos números anteriores, os praticantes são promovidos às respectivas categorias profissionais como oficiais de 2.<sup>a</sup>;
- Os oficiais de 2.<sup>a</sup> ao fim de três anos de permanência na categoria são classificados em oficiais de 1.<sup>a</sup>

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

#### Promoções

Fora dos casos previstos na cláusula anterior, sempre que a entidade empregadora pretenda promover qualquer trabalhador ouvirá a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, os delegados sindicais e observará os seguintes critérios:

- Competência profissional;
- Antiguidade na categoria e na empresa;
- Habilitações literárias;
- Zelo.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

#### Período experimental

1 - Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

- 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
- 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

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

3 - Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos do número anterior o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

4 - Decorrido o período experimental, a admissão considera-se feita a título definitivo, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início desse período.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### Mapa do quadro de pessoal

As entidades empregadoras obrigam-se a apresentar às entidades referidas na lei e nos prazos nela estabelecidos o mapa do quadro de pessoal.

## CAPÍTULO III

### Duração e organização do tempo de trabalho

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 - O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este CCT é de 40 horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira.

2 - As empresas poderão, todavia, definir o período normal de trabalho em termos médios, sendo o período de referência de seis meses.

3 - O período normal de trabalho diário pode aumentar até ao máximo de duas horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda quarenta e cinco horas.

4 - Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a quarenta horas, a redução diária não pode ser superior a duas horas, mas por acordo entre a entidade empregadora e a maioria dos trabalhadores em efectividade de serviço pode haver redução da semana de trabalho em dias ou meios dias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.

5 - Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, ficam ressalvados os horários de menor duração que estejam a ser praticados.

6 - Compete às entidades patronais estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço, não podendo o período normal de trabalho iniciar-se antes das 7 horas nem o seu termo ir além das 20 horas.

7 - O período de trabalho diário será interrompido para almoço por um intervalo não inferior a uma hora, nem superior a duas, devendo para a sua definição haver acordo entre a entidade patronal e a maioria dos trabalhadores em efectividade de serviço.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 - O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhadores.

2 - O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

3 - A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:

- a) 50 % da retribuição na 1.<sup>a</sup> hora;
- b) 75 % da retribuição, nas horas ou fracções subsequentes.

4 - O trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 200% da retribuição por cada hora de trabalho efectuado.

5 - Cada trabalhador não poderá prestar mais de duas horas de trabalho suplementar por dia e até ao máximo de duzentas horas por ano.

6 - A prestação de trabalho suplementar em dia útil confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado.

7 - O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias subsequentes.

8 - Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado por cada dia de trabalho prestado, a gozar num dos três dias subsequentes e em dia feriado a um dia de descanso compensatório a gozar nos 30 dias seguintes.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1 - Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um período de dias ou de semanas.

2 - Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

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

4 - O empregador que organize um regime de trabalho por turnos deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

5 - Os trabalhadores a prestar serviço em regime de turnos rotativos têm direito a um subsídio mensal correspondente a 20% da retribuição base.

6 - O subsídio previsto no número anterior não prejudica o pagamento do trabalho nocturno prestado entre as 20 e as 7 horas.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 - Considera-se período de trabalho nocturno o compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 - O trabalho nocturno é retribuído com um acréscimo de 50% relativamente à retribuição equivalente do trabalho prestado durante o dia.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

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

- a) Exercício de cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados foras dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 - Podem, nomeadamente, ser isentos de horário de trabalho os profissionais com alguma das seguintes categorias profissionais: director fabril, encarregado de secção, encarregado de fabrico, afinador de máquinas, mestre, apontador e comprador.

3 - Do acordo referido no n.º 1 deve ser enviado à Inspeção-Geral do Trabalho.

4 - O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a uma retribuição especial correspondente à retribuição base acrescida de 25%.

## CAPÍTULO IV

### Da suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### Descanso complementar, semanal e feriados

1 - Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

2 - São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;  
 Terça -feira de Carnaval;  
 Sexta -Feira Santa;  
 Domingo de Páscoa;  
 25 de Abril;  
 1 de Maio;  
 Corpo de Deus;  
 10 de Junho,  
 15 de Agosto;  
 5 de Outubro;  
 1 de Novembro;  
 1 de Dezembro;  
 8 de Dezembro;  
 25 de Dezembro;  
 Feriado municipal.

3 - A terça-feira de Carnaval pode ser substituída pelo 24 de Dezembro, mediante acordo entre a maioria dos trabalhadores em efectividade de serviço e a entidade empregadora.

4 - Quando não haja feriado municipal, este será substituído por outro dia com tradição local.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

#### Férias e subsídio de férias

1 - O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas, em cada ano civil, de 22 dias úteis.

2 - A duração do período de férias é ainda aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou dois meios dias.

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

4 - O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e os subsídios respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

5 - O trabalhador tem ainda direito a receber um subsídio de férias de valor correspondente aos 22 dias úteis de férias referidos no n.º 1 desta cláusula, que deverá ser pago antes do início das férias.

6 - O aumento da duração do período de férias previsto no n.º 2 desta cláusula não tem consequências no montante do subsídio de férias.

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

8 - 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.

9 - Da aplicação do disposto nos n.º 7 e 8 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias.

10 - Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

11 - O período de férias deve ser marcado por acordo entre o empregador e a maioria dos trabalhadores em efectividade de serviço.

12 - Não sendo possível o acordo referido no número anterior, compete ao empregador, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, o delegado sindical, comissão sindical ou comissão intersindical, fixar o período de férias entre 1 de Abril e 30 de Setembro.

13 - Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

14 - O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Março de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 30 de Setembro.

15 - O empregador pode encerrar total ou parcialmente a empresa por motivo de concessão de férias aos seus trabalhadores.

16 - O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador, e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

17 - Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias, proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

18 - Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado efeitos de antiguidade.

19 - Da aplicação do disposto nos n.ºs 17 e 18 ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### Noção de falta

1 - Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

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

3 - Não serão adicionados os atrasos de 10 minutos na hora de entrada dos trabalhadores, desde que, somados, não excedam 60 minutos em cada mês.

4 - Para efeito do disposto no n.º 2, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se que o período normal é de oito horas.

5 - No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a 30 ou a 60 minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

#### Tipos de faltas

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento de cônjuge não separado judicialmente de pessoas e bens, pais, padrasto, madrasta, filhos, enteados, sogros, genros e noras até cinco dias, considerando-se equiparado ao cônjuge o companheiro ou a companheira que viva maritalmente há mais de dois anos com o falecido;
- c) As motivadas por falecimento de irmãos, avós, bisavós, netos, bisnetos, cunhados e de pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador até dois dias;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;

- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar;
- g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar -se da situação educativa do filho menor;
- h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos previstos no Código do Trabalho;
- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 - São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

#### Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;
- b) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea l) do n.º 2 da cláusula anterior, quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3 - Nos casos previstos na alínea e) da cláusula anterior, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4 - Nos casos previstos na alínea i) da cláusula anterior, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de 48 horas.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### Efeitos das faltas no direito a férias

1 - As faltas não têm efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 - Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 19.<sup>a</sup>**Suspensões de actividade**

1 - Por acordo entre a entidade empregadora e a maioria de dois terços dos trabalhadores em efectividade de serviço pode ser suspensa a actividade da empresa, por período não superior a 48 horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado.

2 - As suspensões de actividade previstas no número anterior podem ser compensadas por trabalho a prestar para além do horário de trabalho ou por redução de dias de férias, a definir por acordo entre o empregador e a maioria dos trabalhadores em efectividade de serviço, sem prejuízo do gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

3 - A entidade patronal fará prova do acordo de dois terços previsto no n.º 1.

**CAPÍTULO V****Direitos, deveres e garantias das partes**Cláusula 20.<sup>a</sup>**Deveres do empregador**

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando -lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção e segurança da saúde de trabalhador, devendo indemnizá -lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

Cláusula 21.<sup>a</sup>**Deveres do trabalhador**

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

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) 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;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

2 - O dever de obediência a que se refere a alínea d) do número anterior respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes foram atribuídos.

Cláusula 22.<sup>a</sup>**Garantias do trabalhador****É proibido ao empregador:**

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho e nesta convenção;
- e) Baixar a categoria profissional do trabalhador, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho, nesta convenção ou quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

Cláusula 23.<sup>a</sup>**Instrumentos de trabalho**

1 - O empregador é obrigado a fornecer gratuitamente:

- a) Luvas e botas de borracha e aventais impermeáveis a todos os trabalhadores que manipulem peixe, bem como aos que na execução de tarefas de cargas, descargas e transporte manual ou mecânico necessitem de tal protecção;
- b) Tesouras, facas, pinças e demais utensílios de manuseamento de peixe.

2 - Caso o empregador obrigue o trabalhador ao uso de indumentária específica, será a mesma fornecida gratuitamente.

3 - Os trabalhadores ficam fiéis depositários dos objectos referidos nos números anteriores, não podendo ser responsabilizados pelas deteriorações decorrentes de um uso normal.

Cláusula 24.<sup>a</sup>**Quotização sindical**

1 - O empregador obriga -se a proceder à dedução do valor da quota sindical na retribuição do trabalhador e a entregar essa quantia à associação sindical em que aquele está inscrito até ao dia 15 do mês seguinte.

2 - A cobrança de quotas por dedução na retribuição do trabalhador, nos moldes referidos no número anterior, depende ainda de declaração escrita do trabalhador autorizando a referida dedução e donde deverá constar o nome e a assinatura deste, o sindicato onde está inscrito e o valor da quota estatutariamente estabelecida.

3 - A declaração de autorização prevista no n.º 2 desta cláusula produz efeitos a partir do 1.º dia do mês seguinte ao da sua entrega ao empregador.

Cláusula 25.<sup>a</sup>**Transportes**

1 - Os empregadores que forneçam transportes aos seus trabalhadores ou lhes paguem o transporte mediante apresentação do respectivo bilhete, não podem retirar esta regalia aos trabalhadores que dela beneficiem com carácter de regularidade.

2 - Sempre que o transporte fornecido pelo empregador seja causa de atraso do trabalhador, não pode tal atraso ser-lhe descontado na retribuição.

Cláusula 26.<sup>a</sup>**Mudança de local de trabalho**

1 - O trabalhador tem direito a rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização legal, sempre que houver alteração do seu local de trabalho por motivo de interesse da empresa, ou quando resulte de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde presta serviço.

2 - Não se aplica o disposto no número anterior sempre que o empregador prove que da transferência resultam exclusivamente prejuízos de ordem material para o trabalhador.

3 - Os prejuízos referidos no n.º 2 desta cláusula são sempre custeados pelo empregador.

Cláusula 27.<sup>a</sup>**Transmissão da empresa ou estabelecimento**

1 - Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores.

2 - Durante o período de um ano subsequente à transmissão, o transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão.

3 - O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração da empresa, do estabelecimento ou da unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes exerceu a exploração da empresa, estabelecimento ou unidade económica.

4 - Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados com o objectivo de exercer uma actividade económica, principal ou acessória.

5 - O transmitente e o adquirente devem, durante os 30 dias anteriores à transmissão, fazer afixar aviso nos locais de trabalho e com envio de cópia ao respectivo sindicato, onde dêem conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar eventuais créditos.

Cláusula 28.<sup>a</sup>**Direitos especiais das trabalhadoras**

1 - São assegurados às mulheres trabalhadoras os seguintes direitos:

- a) Não desempenharem durante o período de gravidez tarefas incompatíveis com o seu estado, nomeadamente transporte de pesos, trepidação, contacto com substâncias tóxicas, posições incómodas, transportes inadequados e que impliquem grande esforço físico;
- b) Serem transferidas para trabalhos compatíveis com o seu estado de gravidez;
- c) Uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.  
§ único. A trabalhadora poderá optar por uma licença de maternidade de 150 dias, 120 dos quais necessariamente a seguir ao parto, nos termos da legislação sobre a segurança social, devendo informar o empregador até sete dias após o parto de qual a modalidade da licença de maternidade por que opta, presumindo-se, na falta de declaração, que a licença tem a duração de 120 dias;
- d) Dispensa para amamentação ou aleitação dos filhos, de dois períodos diários, de uma hora cada, até um ano após o parto e enquanto durar a amamentação;
- e) Dispensa, quando pedida ao abrigo da alínea j) do n.º 2 da cláusula 16.<sup>a</sup>, através do modelo constante do anexo III, de comparência ao trabalho até dois dias por mês, com pagamento facultativo da retribuição.

- § 1.º O modelo constante do anexo III deverá ser enviado com a antecedência mínima de dois dias, sob pena de ficar sem efeito.
- § 2.º A entidade patronal rubricará a cópia do referido modelo, que ficará na posse da trabalhadora.
- § 3.º A entidade patronal poderá não conceder a dispensa quando o número de pedidos de dispensa ultrapasse 10 % do total de trabalhadores em efectividade de serviço, sendo atendidos os pedidos por ordem de chegada;
- f) Não transportar, manualmente, tanto matérias-primas como produtos acabados cujo peso bruto seja superior a 15 kg em actividades regulares e 22 kg em actividades esporádicas.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

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

1 - Considera-se trabalhador-estudante aquele que presta uma actividade sob autoridade e direcção de outrem e que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós -graduação, em instituição de ensino.

2 - Para beneficiar do regime previsto para o trabalhador-estudante, este deve comprovar perante o empregador a sua condição de estudante, apresentando igualmente o respectivo horário escolar.

3 - Para efeitos de manutenção do estatuto de trabalhador-estudante, o trabalhador deve comprovar:

- Perante o empregador, no final de cada ano lectivo, o respectivo aproveitamento escolar;
- Perante o estabelecimento de ensino, a sua qualidade de trabalhador, mediante documento comprovativo de respectiva inscrição na segurança social.

4 - Considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante esteja matriculado e também o caso de o trabalhador não satisfazer estas condições por motivo de ter gozado a licença de maternidade ou licença parental não inferior a um mês ou devido a acidente de trabalho ou doença profissional.

5 - O trabalhador-estudante tem o dever de escolher, de entre as possibilidades existentes no respectivo estabelecimento de ensino, o horário escolar compatível com as suas obrigações profissionais, sob pena de não poder beneficiar dos inerentes direitos.

6 - O trabalhador-estudante deve beneficiar de horários específicos, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino e quando não for possível a aplicação deste regime o trabalhador-estudante beneficia de dispensa de trabalho para frequência de aulas até seis horas por semana, sem perda de quaisquer direitos, contando como prestação efectiva de serviço, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

7 - A dispensa para frequência de aulas referida no número anterior pode ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente, à escolha do trabalhador, dependendo do período normal aplicável, nos seguintes termos:

- Igual ou superior a 20 horas e inferior a 30 horas - dispensa até 3 horas semanais;
- Igual ou superior a 30 e inferior a 34 horas - dispensa até 4 horas semanais;

- Igual ou superior a 34 horas e inferior a 38 horas - dispensa até 5 horas semanais;
- Igual ou superior a 38 horas - dispensa até 6 horas semanais.

8 - O empregador pode, nos 15 dias seguintes à utilização da dispensa do trabalho, exigir prova da frequência de aulas, sempre que o estabelecimento proceder ao controlo da frequência.

9 - Ao trabalhador estudante não pode ser exigida a prestação de trabalho suplementar, excepto por motivo de força maior.

10 - O trabalhador-estudante tem direito a faltar justificadamente ao trabalho para prestação de provas de avaliação, nos seguintes termos:

- Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, aí se incluindo sábados, domingos ou feriados;
- No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores são tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo os sábados, domingos e feriados;
- Os dias de ausência referidos em a) e b) não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano lectivo.

11 - O direito referido no número anterior só pode ser exercido em dois anos lectivos relativamente a cada disciplina.

12 - Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas pelo trabalhador-estudante na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação, não sendo retribuídas, independentemente do número de disciplinas, mais de 10 faltas.

13 - Consideram-se provas de avaliação os exames e outras provas escritas ou orais, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes os substituem ou os complementam, desde que determinem, directa ou indirectamente, o aproveitamento escolar.

14 - O trabalhador-estudante tem direito a marcar o gozo de 15 dias de férias interpoladas, sem prejuízo do número de dias de férias a que tem direito.

15 - O trabalhador-estudante, justificando-se por motivos escolares, pode utilizar em cada ano civil, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença sem retribuição, desde que o requeira nos seguintes termos:

- Com 48 horas de antecedência ou, logo que possível, no caso de pretender um dia de licença;
- Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a cinco dias de licença;
- Com 15 dias de antecedência, caso pretenda mais de 5 dias de licença.

16 - A entidade patronal concederá a todos os trabalhadores-estudantes um subsídio de 50% das propinas de frequência de qualquer curso oficial ou equivalente.

17 - Os direitos concedidos ao trabalhador-estudante em matéria de horário de trabalho, férias, subsídio de propinas e licenças cessam quando o mesmo não conclua com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiou desses mesmos direitos e os restantes direitos também cessam quando o trabalhador-estudante não tenha aproveitamento.

18 - Os direitos dos trabalhadores-estudantes ainda cessam imediatamente no ano lectivo em causa em caso de falsas declarações relativamente a factos de que depende a concessão do estatuto ou a factos constitutivos de direitos, bem como quando tenham sido utilizados para fins diversos.

19 - No ano subsequente àquele em que cessaram os direitos referidos nesta cláusula, pode ao trabalhador-estudante ser novamente concedido o exercício dos mesmos, não podendo esta situação ocorrer mais do que duas vezes.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### Higiene e segurança no trabalho

1 - As entidades empregadoras devem instalar os seus trabalhadores em boas condições de higiene, devendo também prevenir os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

2 - Aos trabalhadores que trabalhem com óleos e combustíveis e sujeitos à humidade e intempérie, bem como àqueles que manuseiem produtos químicos (soda cáustica ou potassa), a entidade patronal obriga-se a fornecer, gratuitamente, equipamento de protecção, designadamente botas de borracha forradas, luvas de borracha, calças e casacos de PVT equipados com capuz.

3 - Aos trabalhadores que retirem os tabuleiros dos fornos contínuos as entidades empregadoras deverão fornecer-lhes luvas de protecção apropriadas.

4 - Aos trabalhadores que trabalham em câmaras frigoríficas as entidades patronais devem fornecer vestuário para o efeito apropriado.

5 - Os trabalhadores referidos no número anterior têm direito a uma remuneração especial correspondente a 100 % da retribuição/hora, não podendo qualquer fracção de tempo a pagar ser inferior a meia hora.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Refeitórios

As entidades empregadoras com 10 ou mais trabalhadores no mesmo local de trabalho devem colocar à disposição dos mesmos um refeitório, devidamente apetrechado, com mesas, cadeiras, fogões, lavatórios, etc., onde os trabalhadores possam aquecer e tomar as suas refeições.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Vestiários

As entidades empregadoras devem colocar à disposição dos seus trabalhadores vestiários individuais, onde os mesmos possam guardar o vestuário, calçado e demais objectos pessoais.

Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Creches

As entidades empregadoras que à data da publicação da presente convenção tenham creches, continuarão a mantê-las, salvo no caso de as mesmas serem frequentadas por menos de cinco crianças, caso em que, em alternativa, poderão optar por pagar infantário para as mesmas, mediante apresentação do respectivo comprovativo.

## CAPÍTULO VI

### Retribuição do trabalho

Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Retribuição mínima mensal

1 - Para efeitos de remuneração, as categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos por este contrato são agrupadas no anexo I, sendo a retribuição mínima mensal para cada categoria a que consta da respectiva tabela.

2 - A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas previstas nesta convenção.

3 - O empregador pode efectuar o pagamento da retribuição em numerário, por meio de cheque bancário, ou depósito à ordem do trabalhador, observadas que sejam as seguintes condições:

- O montante da retribuição deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no dia útil imediatamente anterior;
- As despesas comprovadamente feitas com a conversão dos títulos de crédito em dinheiro ou com o levantamento, por uma só vez, da retribuição são suportadas pelo empregador.

4 - No acto do pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento do qual conste a identificação daquele e o nome deste, o número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos efectuados e o montante líquido a receber.

Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Cálculo do valor da retribuição horária

Para os efeitos da presente convenção, o valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula:

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

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

Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Subsídio de Natal

1 - Todos os trabalhadores abrangidos pela present convenção têm direito a um subsídio de Natal igual a um mês de retribuição, que deve ser pago em Dezembro de cada ano, até ao dia 15.

2 - O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado em cada ano civil, nas seguintes condições:

- No ano de admissão do trabalhador;
- No ano da cessação do contrato de trabalho;
- Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

3 - O regime previsto no número anterior não se aplica:

Aos trabalhadores vítimas de acidentes de trabalho, a quem a entidade patronal pagar um complemento correspondente à diferença entre o subsídio a que contratualmente têm direito e o valor que lhes é pago pela entidade seguradora, cessando o regime quando for declarada a incapacidade permanente;

Aos trabalhadores afectados por doença profissional aplicar-se-á o disposto na alínea anterior;

Aos trabalhadores que por motivo de comprovada doença tenham estado internados em estabelecimentos hospitalares até 180 dias;

Às mulheres que tenham estado com licença de maternidade por virtude de parte, aborto ou nado-morto, na parte não suportada pela segurança social.

Cláusula 37.<sup>a</sup>

### Ajudas de custo

Os trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço têm direito a que lhes sejam pagas as despesas de alojamento contra a apresentação dos respectivos documentos, podendo, no entanto, por acordo com a entidade empregadora ser fixada uma verba diária para o efeito.

Cláusula 38.<sup>a</sup>

### Subsídio de refeição

1 - Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de refeição no valor de € 3,10, por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior, não são considerados os atrasos diários até 10 minutos, no início do período normal de trabalho, desde que não excedam 60 minutos em cada mês.

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Modalidades de cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Resolução;
- d) Denúncia.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### Causas de caducidade

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo;
- b) Em caso de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

Cláusula 41.<sup>a</sup>

### Cessação por acordo

1 - O empregador e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por mútuo acordo.

2 - O acordo de cessação deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

3 - O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a do início da produção dos respectivos efeitos.

4 - No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem o disposto na legislação em vigor.

5 - Se, no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, presume-se que naquelas foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

6 - Os efeitos do acordo de revogação do contrato de trabalho podem cessar por decisão do trabalhador até ao 7.º dia seguinte à data da respectiva celebração, mediante comunicação escrita.

7 - A cessação prevista no número anterior só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser por qualquer forma à disposição do empregador, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.

8 - Exceptua-se do disposto nos n.ºs 7 e 8 o acordo de revogação do contrato de trabalho devidamente datado e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial.

Cláusula 42.<sup>a</sup>

### Despedimento por facto imputável ao trabalhador

1 - O comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

2 - Para apreciação da justa causa deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

3 - Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação dos direitos e garantias dos trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância das regras de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre os trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre o empregador individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;
- l) Reduções anormais de produtividade.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

#### **Ilicitude do despedimento**

Qualquer tipo de despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do respectivo procedimento;
- b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- c) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento;
- d) Se tiver decorrido o prazo de prescrição do procedimento disciplinar ou o prazo de prescrição da sanção disciplinar;
- e) Se o respectivo procedimento for inválido.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

#### **Efeitos da ilicitude**

1 - Sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador é condenado:

- a) A indemnizar o trabalhador por todos os danos, patrimoniais e não patrimoniais, causados;
- b) A reintegrá-lo no seu posto de trabalho sem prejuízo da respectiva categoria e antiguidade, se o trabalhador até à decisão de primeira instância não optar por uma indemnização, cabendo ao tribunal fixar o respectivo montante, entre um mês e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau de ilicitude decorrente do disposto nas alíneas a), b) e c) da cláusula anterior;
- c) Para efeitos da indemnização prevista na anterior alínea b), deve o tribunal atender ainda a todo o tempo decorrido desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão judicial, nunca tal indemnização podendo ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

2 - Sem prejuízo da indemnização prevista na alínea a) do número anterior, o trabalhador tem ainda direito a receber as retribuições que deixou de auferir desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal.

3 - Ao montante apurado nos termos da segunda parte do número anterior deduzem-se as importâncias que o trabalhador tenha comprovadamente obtido com a cessação do contrato e que não receberia se não fosse o despedimento.

4 - O montante do subsídio de desemprego auferido pelo trabalhador é deduzido na compensação prevista na segunda parte do n.º 2 desta cláusula, devendo o empregador entregar a quantia à segurança social.

5 - Da importância calculada nos termos da segunda parte do n.º 2 desta cláusula é deduzido o montante das retribuições respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data da propositura da acção, se esta não for proposta nos trinta dias subsequentes ao despedimento.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

#### **Sanções abusivas**

1 - Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência, nos termos da alínea d) do n.º 1 e do n.º 2 da cláusula 21.<sup>a</sup>;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 - Presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

#### **Resolução por iniciativa do trabalhador**

1 - Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

2 - Constituem justa causa de resolução do contrato de trabalho, nomeadamente os seguintes comportamentos do empregador:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticadas pelo empregador ou seu representante legítimo.

3 - Constitui ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:

- a) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

- b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do empregador;
- c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

4 - A justa causa é apreciada nos termos do n.º 2 da cláusula 42.<sup>a</sup>

Cláusula 47.<sup>a</sup>

#### Denúncia

1 - O trabalhador pode denunciar o contrato de trabalho independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada ao empregador com antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2 - Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio referido no número anterior, fica obrigado a pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição base e diuturnidades correspondente ao período de antecedência em falta.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

#### Não produção de efeitos da declaração de cessação do contrato

1 - A declaração de cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, tanto por resolução como por denúncia, sem assinatura objecto de reconhecimento notarial presencial pode por este ser revogada por qualquer forma até ao 7.º dia seguinte à data em que chega ao poder do empregador.

2 - No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação prevista no número anterior, o trabalhador deve remetê-la ao empregador, por carta registada com aviso de recepção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo.

3 - A cessação prevista no n.º 1 só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser à disposição do empregador, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em consequência da cessação do contrato de trabalho.

### CAPÍTULO VIII

#### Seguros

Cláusula 49.<sup>a</sup>

#### Seguros

Aos trabalhadores que se desloquem em serviço a entidade empregadora fica obrigada a fazer um seguro de acidentes para além do seguro de acidentes de trabalho.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

#### Manutenção das regalias

1 - Os direitos, benefícios e regalias já concedidos aos trabalhadores por via contratual ou administrativa serão salvaguardados e mantidos.

2 - As partes acordam ser este CCT globalmente mais favorável do que as disposições que revoga.

## ANEXO I

### Definição e remuneração de categorias profissionais

#### A) Pessoal fabril

**Director fabril.** - É o trabalhador que superintende em todo o movimento fabril.

**Encarregado de fabrico.** - É o trabalhador que tem a seu cargo dirigir a preparação de conserva e os serviços respeitantes.

**Afinador de máquinas.** - É o trabalhador que tem a seu cargo a vigilância e afinação da máquina da fábrica.

**Encarregado de secção.** - É o trabalhador que tem a seu cargo qualquer secção da fábrica.

**Comprador.** - É o trabalhador que tem a seu cargo a aquisição das matérias-primas.

**Apontador.** - É o trabalhador que verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas.

**Ajudante de afinador de máquinas.** - É o trabalhador a quem compete coadjuvar ou eventualmente substituir o afinador de máquinas.

**Mestre.** - É o trabalhador que orienta e controla a actividade de um grupo de trabalhadores.

**Trabalhador de fabrico (conservas de peixe).** - É o trabalhador que mete, tira e empurra os carros dos cozedores, podendo operar com os mesmos, vigiando a duração e condições de cozedura; prega caixas; lava tanques de esterilização, cofres, autoclaves e cozedores; mete ou tira grelhas de tanques onde sejam lavadas a quente; opera com cravadeiras semiautomáticas, tesouras mecânicas e automáticas, montadeiras de tiras, prensas, serras mecânicas, soldadeiras, estanhadeiras ou outras máquinas similares; orienta os trabalhadores necessários à salga ou salmoura de peixe; procede à carga, descarga, transporte e arrumação das matérias-primas e outros produtos (sem prejuízo do disposto na cláusula 28.<sup>a</sup> e demais legislação em vigor).

**Preparador de conservas de peixe.** - É o trabalhador que manipula o peixe em todas as fases de fabrico; alimenta máquinas e executa outras tarefas relacionadas com a produção, designadamente as que consistem em molhar latas, revistar e controlar o produto semiacabado ou acabado e proceder à sua embalagem e armazenamento; faz a limpeza das zonas de produção e armazém; procede a cargas e descargas, ao transporte e arrumação de matérias-primas e outros produtos (sem prejuízo do disposto na cláusula 28.<sup>a</sup> e demais legislação em vigor).

**Manobrador de empilhador.** - É o trabalhador cuja actividade predominante se processa manobrando ou utilizando máquinas empilhadoras.

**Guarda ou porteiro.** - É o trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e vigilância das instalações e valores que lhe sejam confiados, registando as saídas de mercadorias, veículos ou materiais.

**Fiel de armazém.** - É o trabalhador que nos armazéns regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos, controla e responde pelas existências.

**B) Electricistas**

**Encarregado.** - É o trabalhador electricista com categoria de oficial que controla e dirige os serviços nos locais de trabalho.

**Chefe de equipa.** - É o trabalhador electricista com a categoria de oficial responsável pelos trabalhos da sua especialidade sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências e dirigir uma equipa de trabalhadores da sua função.

**Oficial.** - É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua competência e especialidade e assume a responsabilidade dessa execução. Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas:

1) O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas;

2) O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com carteira profissional, engenheiro técnico do ramo electrónico;

3) Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra riscos de electrocussão não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

**C) Construção civil**

**Carpinteiro de limpos.** - É o trabalhador que predominantemente trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos no banco de oficina ou da obra.

**Carpinteiro de toSCO ou cofragem.** - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa e monta estruturas de madeiras ou moldes para fundir betão.

**Cimenteiro.** - É o trabalhador que executa trabalhos de betão armado, incluindo, se necessário, as respectivas cofragens, as armaduras de ferro e manipulação de vibradores.

**Estucador.** - É o trabalhador que trabalha em rebocos, estuques e lambris.

**Ladrilhador ou azulejador.** - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa assentamento de ladrilhos, mosaicos ou azulejos.

**Pedreiro.** - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamento de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

**Pintor.** - É o trabalhador que, predominantemente, executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

**Pintor decorador.** - É o trabalhador que executa decorações de tinta sobre paredes ou tectos de qualquer espécie.

**Trolha ou pedreiro de acabamentos.** - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolos ou blocos, assentamento de manilhas, tubos, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

§ único. As categorias profissionais acima indicadas são genericamente designadas por oficiais de construção civil.

**D) Trabalhadores metalúrgicos**

**Chefe de equipa.** - É o trabalhador metalúrgico que, executando funções da sua profissão, na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo de profissionais metalúrgicos.

**Encarregado.** - É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente chefes de equipa e ou outros trabalhadores. Pode ser designado em conformidade com o sector que dirige.

**Serralheiro mecânico.** - É o trabalhador que, pelos processos de soldadura de electroarco ou de oxi-acetileno, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica de forma compacta e homogénea. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que em máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e instalações eléctricas.

**Soldador.** - É o trabalhador que, pelos processos de soldadura de electroarco ou de oxi-acetileno, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica de forma compacta e homogénea. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que em máquinas automáticas ou semi-automáticas procedem à soldadura e enchimento. Pode proceder a soldaduras de baixa temperatura de fusão e efectuar cortes em peças pelo processo de oxi corte.

**E) Motoristas**

**Motorista.** - É o trabalhador que conduz a viatura e zela pela sua boa conservação.

**Ajudante de motorista.** - É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo -lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo, podendo ainda, na altura da entrega das mercadorias, fazer a respectiva cobrança.

**ANEXO II****Disposições relativas ao livre exercício do direito sindical****Secção A****Do exercício da actividade sindical nas empresas  
Direito à actividade sindical**

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

2 - A comissão sindical da empresa (CSE) é constituída pelos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.

3 - A comissão intersindical é constituída pelos delegados das comissões sindicais da empresa.

4 - A constituição, número, designação e destituição dos delegados e das comissões sindicais e intersindicais da empresa serão regulados nos termos dos estatutos sindicais, subordinando-se, quanto ao crédito de horas, à lei.

5 - Não pode a entidade patronal proibir a afixação no

interior da empresa, em local apropriado, para o efeito escolhido pela entidade patronal e pela comissão sindical da empresa, ou, na sua falta, pelos delegados sindicais, de textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores.

6 - A entidade patronal obriga-se a pagar aos dirigentes sindicais o tempo necessário à actividade sindical devidamente justificado pelo sindicato respectivo, nos termos legais.

7 - É garantido o exercício da actividade sindical, de acordo com este anexo II do presente diploma e em tudo o que nele não se encontra regulado, nos termos das disposições legais aplicáveis.

### Secção B

1 - As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados por meio de carta, de que será afixada cópia nos locais de trabalho reservados às comunicações sindicais ou intersindicais da empresa, bem como a dos que integram comissões sindicais ou intersindicais.

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

3 - O delegado sindical não pode ser transferido do local de trabalho sem autorização da direcção do respectivo sindicato, salvo havendo acordo escrito do trabalhador.

4 - Nas empresas ou unidades de produção, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais um local situado no interior da empresa e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

5 - Para as reuniões a que se refere o n.º 4 da secção A deverá a entidade patronal ceder as instalações julgadas convenientes para os fins em vista pela comissão sindical, desde que assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

6 - Os delegados sindicais têm direito a distribuir e afixar, no interior da empresa, textos, publicações ou informações relacionadas com os interesses dos trabalhadores sem prejuízo da laboração normal da empresa.

### Secção C

1 - Os trabalhadores podem reunir nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação, quer da comissão sindical ou intersindical da empresa ou, na sua falta, dos delegados sindicais, quer de 50 ou de um terço dos trabalhadores da empresa, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

2 - Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, os trabalhadores têm o direito de se reunir, durante o período normal de trabalho, até ao limite de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3 - As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela respectiva comissão sindical ou intersindical de empresa, consoante os trabalhadores estejam representados só por um ou por mais de um sindicato. No caso de os trabalhadores que interrompem o trabalho pertencerem só a um sindicato, a reunião poderá ser convocada pelo sindicato que representa esses trabalhadores.

4 - Os promotores das reuniões referidas nesta secção e na anterior são obrigados a avisar a entidade patronal com antecedência mínima de um dia da sua realização, salvaguardando, no entanto, que não haja prejuízo evidente para o serviço.

### ANEXO III

À firma:

Eu..., trabalhadora n.º..., comunico que, ao abrigo DA alínea e) da cláusula 28.ª do CCT para a indústria de conservas de peixe, não virei trabalhar no dia (ou dias)... do corrente mês.

e) Dispensa, quando pedida ao abrigo da alínea j) do n.º 2 da cláusula 16.ª, através do modelo constante do anexo III, de comparência ao trabalho até dois dias por mês, com pagamento facultativo da retribuição.

§ 1.º O modelo constante do anexo III deverá ser enviado com a antecedência mínima de dois dias, sob pena de ficar sem efeito.

§ 2.º A entidade patronal rubricará a cópia do referido modelo, que ficará na posse da trabalhadora.

§ 3.º A entidade patronal poderá não conceder a dispensa quando o número de pedidos de dispensa ultrapasse 10 % do total de trabalhadores em efectividade de serviço, sendo atendidos os pedidos por ordem de chegada.

### ANEXO IV

#### Tabela salarial

Graus	Categorias profissionais	Retribuições (euros)
I	Director fabril .....	896
II	Encarregado de fabrico .....	837
III	Encarregado (electricista) .....	800
	Encarregado (metalúrgico) .....	
IV	Encarregado de secção .....	748
V	Chefe de equipa (electricistas) .....	643
	Chefe de equipa (metalúrgicos) .....	

Graus	Categorias profissionais	Retribuições (euros)
VI	Afinador de máquinas .....	591
	Fiel de armazém .....	
	Motorista .....	
	Oficial da construção civil de 1. <sup>a</sup> .....	
	Oficial electricista de 1. <sup>a</sup> .....	
	Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	
	Soldador de 1. <sup>a</sup> .....	
VII	Ajudante de afinador de máquinas ...	559
	Apontador .....	
	Comprador .....	
	Manobrador de empilhador .....	
	Mestre .....	
	Oficial de construção civil de 2. <sup>a</sup> .....	
	Oficial electricista de 2. <sup>a</sup> .....	
	Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> .....	
	Soldador de 2. <sup>a</sup> .....	
VIII	Ajudante de motorista .....	547
	Trabalhador de fabrico (conservas de peixe) .....	
IX	Guarda .....	506
	Porteiro .....	
	Praticante do 2. <sup>o</sup> ano (elec. cc. met.) ...	
X	Praticante do 1. <sup>o</sup> ano (elec. cc. met.) ..	480
XI	Preparador de conservas de peixe .....	479
XII	Praticante de preparador de conservas de peixe .....	477
	Praticante de trabalhador de fabrico ..	
XIII	Aprendiz (elec. cc. met.) .....	475

Matosinhos, 3 de Março de 2010.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe:

Ruben Maia, mandatário.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

José Maria da Costa Lapa, mandatário.

Pela FEVICOOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

José Maria da Costa Lapa, mandatário.

Pela FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

José Maria da Costa Lapa, mandatário.

Pela FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas:

José Maria da Costa Lapa, mandatário.

### Declaração

A direcção nacional da FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação dos seguintes sindicatos:

SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;  
STIANOR - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;  
STIAC - Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas.

Lisboa, 25 de Março de 2010. - A Direcção Nacional:

Joaquim Pereira Pires - Alfredo Filipe Cataluna Malveiro.

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;  
SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 26 de Março de 2010. - A Direcção: Maria de Fátima Marques Messias - José Alberto Valério Dinis.

### Declaração

A FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações representa os seguintes sindicatos:

STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;  
 STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
 STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
 Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;  
 Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;  
 SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;  
 OFICIAIS/MAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;  
 SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;  
 Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marina Mercante.

Lisboa, 25 de Março de 2010. - A Direcção Nacional:  
 Amável Alves - Vítor Pereira.

### Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA - Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;  
 SINQUIFA - Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu, Guarda e Coimbra;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;  
 Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;  
 SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;  
 STIENC - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte e Centro.

Lisboa, 26 de Março de 2010. - O Secretariado: Delfim

Tavares Mendes - António Maria Quintas.

Depositado em 8 de Abril de 2010, a fl. 71 do livro n.º 11, com o n.º 43/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**CC entre a APOMEPA - Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro - Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

O presente acordo altera a seguinte revisão:

CCT celebrado entre a APOMEPA - Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 2008.

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

#### Âmbito

1 - A presente convenção aplica-se, por um lado, às entidades patronais, pessoas singulares ou colectivas do sector privado representadas pela APOMEPA - Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas, que compreende os médicos titulares da especialidade de patologia clínica, anatomopatologia e outras consideradas adequadas ao exercício das competências no âmbito da patologia clínica, e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço, desde que representados pelas associações sindicais signatárias.

2 - O âmbito profissional é o constante nos anexos I e IV.

3 - Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, são neste momento abrangido pela presente convenção 1950 trabalhadores e 70 empregadores.

Cláusula 2.ª

#### Área

A área de aplicação da convenção é definida pelo territory nacional.

Cláusula 3.ª

#### Vigência e revisão

1 - A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego e terá uma vigência de dois anos, sem prejuízo das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.

2 - As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

3 - A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração.

4 - No caso de não haver denúncia, conforme os termos previstos nos números anteriores, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

5 - Havendo denúncia, as partes comprometem -se a iniciar o processo negocial utilizando as fases processuais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária.

6 - A convenção mantém -se em vigor enquanto não for revogada no todo ou em parte por outra convenção.

7 - O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta fundamentada, devendo a entidade destinatária responder até 30 dias após a data da sua recepção.

8 - A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

9 - A contraproposta pode abordar outras matérias não previstas na proposta, que deverão ser também consideradas pelas partes como objecto da negociação.

10 - A falta de resposta ou contraproposta, nos termos dos números anteriores, legitima a entidade proponente a requerer a conciliação.

## CAPÍTULO V

### Local de trabalho, transferências e deslocações

Cláusula 24.<sup>a</sup>

#### Deslocações

4 - No caso previsto na alínea c) do n.º 2 o trabalhador terá direito além da retribuição normal:

a) A um subsídio de:

Ano de 2009 - € 3,20;  
Ano de 2010 - € 3,30;

por cada dia completo de deslocação;

8 - Os valores fixados na alínea b) do n.º 3 e na alínea b) do n.º 4 desta cláusula são os seguintes:

Almoço/jantar:

Ano de 2009 - € 12,40;  
Ano de 2010 - € 12,80;

Alojamento com pequeno-almoço:

Ano de 2009 - € 47,20;  
Ano de 2010 - € 47,50.

9 - .....

## CAPÍTULO VI

### Da retribuição

Cláusula 25.<sup>a</sup>

#### Tabela de remunerações

1 - .....

2 - Os trabalhadores que exerçam com regularidade funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas no valor de:

Ano de 2009 - € 26,30;  
Ano de 2010 - € 27;

enquanto no exercício efectivo daquelas funções.

3 - Os trabalhadores das funções previstas no grupo I do anexo I que exerçam funções de orientação e coordenação de trabalhadores do mesmo grupo têm direito a um subsídio mensal de:

Ano de 2009 - € 42,50;  
Ano de 2010 - € 43,50;

no exercício efectivo dessas funções.

4 - Os trabalhadores das profissões previstas no grupo I do anexo I, quando habilitados com curso pós -básico de especialização reconhecido pela Secretaria de Estado da Saúde e no exercício efectivo dessas especialidades, têm direito a um subsídio mensal de:

Ano de 2009 - € 39;  
Ano de 2010 - € 40.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

#### Serviços de urgência

1 - .....

2 - Sempre que um trabalhador, por motivo de serviços de urgência, se encontrar fora do local de trabalho mas em situação de disponibilidade, de forma contínua, perante a entidade patronal, entre o termo do período de trabalho diário e o início do seguinte, com vista à realização daqueles, tem direito a um subsídio de:

Ano de 2009 - € 35,80, € 36,80 e € 37,60;  
Ano de 2010 - € 36,90, € 37,80 e € 38,70;

respectivamente em dia útil, de descanso semanal complementar e de descanso semanal, independentemente da prestação efectiva de trabalho.

.....

Cláusula 27.<sup>a</sup>**Diuturnidades**

1 - Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de:

Ano de 2009 - € 14,40;  
Ano de 2010 - € 14,90;

por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

Cláusula 30.<sup>a</sup>**Subsídio de alimentação**

1 - Os trabalhadores abrangidos pelo presente CC terão direito a um subsídio de alimentação no valor de:

Ano de 2009 - € 6,20;  
Ano de 2010 - € 6,40;

por cada período de trabalho efectivamente prestado.

**CAPÍTULO XIII****Disposições gerais e transitórias**Cláusula 78.<sup>a</sup>**Sucessão de regulamentação**

3 - A entrada em vigor da presente convenção, faz substituir as publicações desta convenção inseridas no Bolted do Trabalho e Emprego, 1.<sup>a</sup> série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2005, com as alterações constantes no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.<sup>a</sup> série, n.os 36, de 29 de Setembro de 2007, e 36, de 29 de Setembro de 2008.

Cláusula 79.<sup>a</sup>**Liquidação de retroactivos**

A liquidação de retroactivos deverá ser satisfeita no prazo de quatro meses a partir da entrada em vigor do presente CC.

**ANEXO III****Tabela de remunerações mínimas**

Nível		Profissão e categoria profissional	RM em 2009	RM em 2010
I .....	A	Director(a) técnico(a) .....	1 049	1 070
	B	Técnico(a) superior de laboratório especialista.....	1 013	1 033
	C	Técnico(a) superior de laboratório .....	942	960
	D	Contabilista/técnico(a) oficial de contas..... Chefe de serviços administrativos .....	875	892
II .....		Chefe de secção .....	767	781
		Secretário(a) de direcção .....		
		Técnico(a) de análises clínicas (com curso) .....		
		Técnico(a) de análises anátomo-patológicas (com curso) .....		
III .....		Primeiro(a)-escriturário(a) .....	689	702
		Técnico(a) de análises anátomo-patológicas (com curso) .....		
		Técnico(a) de análises clínicas (sem curso) .....		
IV .....		Motorista de ligeiros .....	589	600
		Segundo(a)-escriturário(a) .....		
V .....		Assistente de consultório.....	516	526
		Auxiliar de Laboratório com mais de cinco anos .....		
		Terceiro(a)-escriturário(a) .....		
VI .....		Auxiliar de laboratório até cinco anos .....	484	493
		Contínuo(a) .....		
		Estagiário(a) dos 1.º e 2.º anos .....		
		Empregado(a) de serviços externos .....		
VII .....		Trabalhador(a) de limpeza .....	457	475

**Texto consolidado****CAPÍTULO I****Área, âmbito, vigência e revisão**Cláusula 1.<sup>a</sup>**Âmbito**

1 - A presente convenção aplica -se, por um lado, às entidades patronais, pessoas singulares ou colectivas do sector privado representadas pela APOMEPA - Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas, que compreende os médicos titulares da especialidade de patologia clínica, anatomopatologia e outras consideradas adequadas ao exercício das competências no âmbito da patologia clínica, e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço, desde que representados pelas associações sindicais signatárias.

2 - O âmbito profissional é o constante nos anexos I e IV.

3 - Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º, conjugada com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho e com o artigo 15.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Julho, são abrangidos pela presente convenção 1950 trabalhadores e 70 empregadores.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Área**

A área de aplicação da convenção é definida pelo territory nacional.

Cláusula 3.<sup>a</sup>**Vigência e revisão**

1 - A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego e terá uma vigência de dois anos, sem prejuízo das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.

2 - As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

3 - A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração.

4 - No caso de não haver denúncia, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

5 - Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases processuais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária.

6 - A convenção mantém-se em vigor enquanto não for revogada no todo ou em parte por outra convenção.

7 - O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta fundamentada, devendo a entidade destinatária responder até 30 dias após a data da sua recepção.

8 - A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

9 - A contraproposta pode abordar outras matérias não previstas na proposta, que deverão ser também consideradas pelas partes como objecto da negociação.

10 - A falta de resposta ou contraproposta, nos termos dos números anteriores, legitima a entidade proponente a requerer a conciliação.

**CAPÍTULO II****Admissão, classificação profissional, contratos de trabalho, aprendizagem, estágio e carreira profissional**Cláusula 4.<sup>a</sup>**Condições gerais de admissão**

Os trabalhadores só poderão ser admitidos nas seguintes condições:

**1) Trabalhadores administrativos:**

- Idade mínima - 16 anos;
- Habilitações literárias - curso geral do comércio ou equivalente a partir da entrada em vigor da presente convenção, com excepção dos quadros superiores, contabilista/técnico de contas e secretária de direcção;
- Para as categorias excepcionadas na alínea anterior será exigido o curso complementar dos liceus ou cursos superiores ou meios superiores adequados.

**2) Trabalhadores auxiliares administrativos:**

- Idade mínima - 14 anos;
- Habilitações literárias - escolaridade obrigatória.

**2) Trabalhadores paramédicos:**

- Técnico superior de laboratório - o curso adequado do ensino superior;
- Técnico paramédico diplomado - curso oficial adequado;
- Aos trabalhadores que desempenhem ou tenham desempenhado funções previstas para as categorias do grupo I do anexo I e que não tenham as habilitações literárias estabelecidas nas alíneas anteriores aplica -se o disposto no Decreto-Lei n.º 320/99, de 11 de Agosto, continuando a exercer as funções.

**4) Restantes trabalhadores:**

- Idade mínima - 18 anos;
- Habilitações literárias - as habilitações legais mínimas.

Cláusula 5.<sup>a</sup>**Classificação profissional**

1 - Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efectivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I.

2 - Os trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente convenção se encontrem a desempenhar as funções descritas para as profissões previstas no grupo I do anexo I e sejam titulares do curso adequado serão classificados de acordo com as designações profissionais constantes do referido grupo.

3 - Os trabalhadores que se encontrem a desempenhar as funções correspondentes às categorias previstas no grupo I mas não titulados com o curso adequado são classificados como técnicos de análises clínicas e técnicos de análises anatomopatológicas sem curso.

4 - Todos os trabalhadores que não possuam as habilitações mínimas exigidas para a categoria profissional mas que já exerçam as respectivas funções ficam isentos da exigência das referidas habilitações.

5 - (Eliminado.)

Cláusula 6.<sup>a</sup>

### **Período experimental**

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

2 - Durante o período de experiência qualquer das partes pode rescindir o contrato, sem necessidade de pré-aviso ou invocação de motivo, não ficando sujeito a qualquer sanção ou indemnização; porém, caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade conta-se desde o início do período de experiência.

3 - O período de experiência é de 15 dias, salvo para as categorias profissionais de chefia, quadros técnicos do grupo I do anexo I e secretária de direcção, que é de 90 dias.

Cláusula 7.<sup>a</sup>

### **Admissão para efeitos de substituição**

Na admissão de qualquer profissional para efeitos de substituição temporária aplica-se o regime de contrato a prazo, salvaguardando-se o lugar e demais direitos e regalias do profissional substituído, o qual, após o regresso, ocupará de imediato as funções que vinha desempenhando antes da ausência.

Cláusula 8.<sup>a</sup>

### **Exercício de funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais**

1 - Quando algum trabalhador exercer com regularidade funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais, terá direito à remuneração mais elevada das estabelecidas para essas profissões ou categorias profissionais.

2 - Aos trabalhadores classificados nas profissões e categorias profissionais previstas no grupo III do anexo I é expressamente proibido exercer funções inerentes às compreendidas nos restantes grupos daquele anexo por motivo de substituição ou acumulação.

Cláusula 9.<sup>a</sup>

### **Promoção e acesso - Princípio geral**

Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à classe ou categoria superior ou, ainda, a mudança para serviço de natureza e hierarquia diferentes a que corresponda uma escala de retribuição mais elevada.

Cláusula 10.<sup>a</sup>

### **Preenchimento de vagas e acessos automáticos**

1 - As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais superiores deverão ser preenchidas pelos trabalhadores das categorias imediatamente inferiores.

2 - Em qualquer secção ou serviço, havendo mais de um candidato, a preferência será prioritária e sucessivamente determinada pelos índices de competência, de melhor classificação, maior antiguidade e maior idade.

3 - Sem prejuízo dos números anteriores, o acesso far-se-á automaticamente para as seguintes categorias e classes profissionais:

- Os terceiros -escriturários e segundos-escriturários passarão à classe imediata após três anos de permanência na classe, contando, para o efeito, o tempo já prestado à data da entrada em vigor desta convenção;
- Os estagiários ascenderão à categoria de terceiro-escriturário logo que completem dois anos de permanência na categoria;
- Os trabalhadores classificados de praticantes ingressarão nas profissões constantes do grupo I do anexo I logo que completem quatro anos naquele exercício.

Cláusula 11.<sup>a</sup>

### **Acesso e escalonamento salarial**

Os escriturários-dactilógrafos e estagiários terão acesso automático ou escalonamento salarial previsto na present convenção.

Cláusula 12.<sup>a</sup>

### **Quadros de pessoal**

1 - As entidades patronais enviarão o mapa dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais, até 30 de Abril de cada ano, a cada uma das seguintes entidades

- Original e uma cópia aos serviços centrais do Ministério do Trabalho, se a entidade patronal tiver a sede no distrito de Lisboa, e, nos restantes distritos, às delegações regionais da Secretaria de Estado do Trabalho;
- Uma cópia aos sindicatos representativos dos trabalhadores.

2 - Se após o envio do mapa referido no número anterior entrar em vigor novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, será obrigatório o envio de novo mapa, relativo apenas aos trabalhadores abrangidos até ao dia 30 do mês seguinte ao 1.º mês completo de vigência da nova regulamentação.

3 - Logo após o envio, as entidades patronais afixarão, durante um prazo de 45 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia do mapa referido nos números anteriores, podendo qualquer trabalhador, dentro desse prazo, comunicar por escrito as irregularidades detectadas aos serviços centrais do Ministério do Trabalho ou às delegações regionais da Secretaria de Estado do Trabalho, consoante os casos, de preferência através do respectivo sindicato.

4 - O exemplar do mapa do quadro do pessoal referido no número anterior será mantido em arquivo, pelas entidades patronais, pelo prazo de cinco anos.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

##### Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### Deveres da entidade patronal

1 - São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições desta convenção de lei;
- b) Concorrer para a promoção e valorização profissional dos trabalhadores;
- c) Passar aos trabalhadores certificados devidamente autenticados, quando por estes solicitados após a cessação do contrato de trabalho, donde constem, além da categoria, a data da admissão e respectiva retribuição, podendo os certificados conter quaisquer outras referências, no caso de expressamente solicitadas, por escrito, pelos trabalhadores;
- d) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, ou membros de comissões de trabalhadores, no âmbito da lei em vigor;
- e) Acatar as deliberações das comissões paritárias;
- f) Cobrar, relativamente aos trabalhadores que o autorizem, mediante acordo por escrito do trabalhador, nos termos legais, e enviar aos sindicatos o produto das quotizações sindicais, acompanhado do respectivo mapa de quotização convenientemente preenchido, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que se referem;
- g) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolver relações com os trabalhadores, assim como exigir dos trabalhadores com funções de chefia e fiscalização que tratem com correção os trabalhadores sob a sua orientação;
- h) Fornecer aos trabalhadores os elementos do seu processo individual, sempre que o solicitem e desde que não sejam confidenciais;
- i) Segurar todos os trabalhadores.

2 - Sem prejuízo do disposto no Decreto -Lei n.º 44 060, de 25 de Novembro de 1961, na redacção do Decreto -Lei n.º 45132, de 13 de Julho de 1963, e no Decreto -Lei n.º 47 512, de 25 de Janeiro de 1967, deve ainda a entidade patronal, para protecção dos trabalhadores em contacto com radiações ionizantes e instalações onde existam substâncias radioactivas naturais ou isótopos radioactivos, produtos tóxicos ou ambiente de luz inactiva:

- a) Assegurar que os trabalhadores sejam sujeitos a exames médicos adequados periódicos, segundo a lei, constando estes, no mínimo, na determinação da fórmula hemoleucocitária e contagem de plaquetas, salvo nos casos em que a comissão de protecção contra as radiações ionizantes julgue necessário estabelecer prazos mais curtos;
- b) Assegurar o controlo de licenciamento e elaboração das instalações pela comissão de protecção contra as radiações ionizantes e das doses de radiações recebidas pelos trabalhadores profissionalmente expostos por dosimetria fotográfica obrigatória, a qual será exclusivamente efectuada pelo organismo oficial competente;

- c) Manter os registos dos resultados dos exames médicos e do controlo das doses das radiações recebidas e delas dar conhecimento directamente aos interessados e facultá-los às entidades oficiais competentes sempre que estas os solicitem;
- d) Transferir o trabalhador para outros serviços sem diminuição de remuneração ou perda de quaisquer direitos adquiridos sempre e logo que:

  - i) As doses de radiações recebidas, a contaminação interna ou a intoxicação atingir tais valores que a comissão de protecção contra as radiações ionizantes ou outras entidades competentes o recomendem ou ainda quando ordens de ordem médica o aconselhem;
  - ii) Em virtude de funções exercidas em contacto com radiações ionizantes ou produtos tóxicos aquelas tenham originado uma doença profissional;

- e) Informar, sempre que pedido pelos trabalhadores, das condições de protecção contra as radiações e manejo de substâncias tóxicas do meio em que laboram.

##### Cláusula 14.<sup>a</sup>

#### Deveres do trabalhador

São deveres do trabalhador:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições desta convenção de lei;
- b) Cumprir de forma diligente, assídua e pontual, com lealdade, competência e zelo as funções que lhe foram cometidas;
- c) Guardar sigilo e ética profissional, não praticando deliberadamente qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar tanto os doentes como a entidade patronal nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta;
- d) Obedecer à entidade patronal e aos superiores hierárquicos em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado e conservação do material;
- f) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- g) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os colegas de trabalho, doentes e demais pessoas que entrem em relação com a entidade patronal;
- h) Não lesar os interesses patrimoniais da entidade patronal;
- i) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus inferiores hierárquicos;
- j) Abster-se de praticar actos lesivos de economia nacional;
- k) Acatar as deliberações das comissões paritárias.

##### Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### Garantias dos trabalhadores

1 - É proibido à entidade patronal:

- a) Despedir em contravenção com a lei e este contrato;
- b) Opor-se, por qualquer forma, a que o profissional conheça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas or ela indicadas;

- e) Transferir o trabalhador para outro estabelecimento embora pertencente à mesma empresa sem prejuízo do disposto na cláusula 23.<sup>a</sup>;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços dos trabalhadores;
- g) Baixar de categoria e diminuir a retribuição de qualquer trabalhador.

2 - A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto no n.º 1 desta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização prevista no n.º 3 da cláusula 53.<sup>a</sup>

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Direito à greve**

É garantido o exercício do direito à greve nos termos da lei.

### **CAPÍTULO IV**

#### **Prestação de trabalho**

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Período normal de trabalho**

1 - Para os trabalhadores abrangidos por este contrato o período normal de trabalho é de 40 horas semanais, distribuídas por cinco ou cinco dias e meio, conforme as disposições dos números seguintes.

2 - Exceptuam-se do cômputo de horas estabelecido no número anterior os trabalhadores que tenham horários em prática em tempo inteiro inferiores de os que, pelas funções, se exponham, designadamente, a radiações ionizantes e manuseamento de produtos tóxicos.

3 - Por necessidade de serviço é permitido o regime de tempo parcial.

4 - Consideram-se regime de tempo parcial os horários inferiores a 35 horas semanais, com respeito pelos horários, em prática, parciais remunerados o tempo inteiro.

5 - Face às necessidades de organização das empresas, o período normal de trabalho semanal poderá abranger o sábado, no primeiro período (até às 13 horas).

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Intervalos do horário de trabalho**

1 - O período de trabalho diário é intervalado por um descanso de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas, de modo que o trabalhador não tenha mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2 - O intervalo entre o termo do trabalho de um dia e o início do período de trabalho seguinte não poderá ser inferior a doze horas, salvo se entre o trabalhador e a entidade patronal for acordado um intervalo de menor duração.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

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

1 - Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais, os trabalhadores que exerçam cargos directivos ou de chefia, bem como as categorias profissionais compreendidas no grupo I do anexo I e secretário(a) de direcção.

2 - Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma remuneração especial adicional que não será inferior à remuneração correspondente a duas horas trabalho extraordinário.

3 - Os requerimentos de isenção de horário de trabalho dirigidos ao Ministério do Trabalho serão acompanhados de declaração de concordância do trabalhador.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Trabalho extraordinário**

1 - Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho.

2 - Cada trabalhador não pode prestar anualmente mais de 150 horas de trabalho extraordinário.

3 - Só em casos imprescindíveis, justificáveis e imprevisíveis poderá haver trabalho extraordinário.

4 - O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 75 % se for diurno;
- b) 100 % se for nocturno, incluindo a remuneração especial devida por trabalho nocturno.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Trabalho nocturno**

1 - Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 - A remuneração do trabalho nocturno será igual à remuneração normal acrescida de 25 %.

### **CAPÍTULO V**

#### **Local de trabalho, transferências e deslocações**

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Local de trabalho**

Considera-se local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado. Porém, o local de trabalho poderá ser mudado mediante acordo das partes.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Transferência do trabalhador para outro local de trabalho**

1 - A entidade patronal, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 - No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na cláusula 53.<sup>a</sup>, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 - A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

4 - Não são consideradas transferências, para efeito desta cláusula, as deslocações provisórias, as quais ficam sujeitas ao regime previsto na cláusula seguinte.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Deslocações

1 - A realização transitória da prestação do trabalho fora do local de trabalho designa -se por deslocação e rege-se pelo disposto nos números seguintes.

2 - Regime de deslocações:

- Deslocação dentro da localidade onde se situa o local de trabalho;
- Deslocação fora da localidade onde se situa o local de trabalho que permite o regresso diário do trabalhador ao local de trabalho ou à sua residência habitual;
- Deslocação para fora da localidade onde se situa o local de trabalho que não permite o regresso diário do trabalhador, com alojamento no local onde o trabalho se realiza.

3 - Nos casos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 2, a entidade patronal pagará ao trabalhador:

- Os transportes, se for caso disso, entre o local de trabalho e o local onde o trabalho se realize;
- Pagamento do almoço contra a entrega de factura, até ao limite fixado no n.º 8, desde que o trabalho a efectuar no local para onde for deslocado não permita o regresso dentro da primeira parte do período normal de trabalho diário.

4 - No caso previsto na alínea c) do n.º 2 o trabalhador terá direito, além da retribuição normal:

a) A um subsídio de:

Ano de 2009 - € 3,20;  
Ano de 2010 - € 3,30;

por cada dia completo de deslocação;

- Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento até aos limites fixados no n.º 8;
- O tempo gasto no dia da ida antes do início normal de trabalho e no dia do regresso depois do termo normal de trabalho será pago como trabalho normal.

5 - Para efeitos de pagamento, as deslocações a que se refere o n.º 2 desta cláusula consideram -se efectuadas nos transportes adequados.

6 - Só poderão ser efectuadas deslocações em veículo do trabalhador desde que este aceite e a entidade patronal o autorize.

7 - Aos trabalhadores que se deslocarem em viatura própria será pago o quilómetro percorrido pelo coeficiente de 0,25 sobre o litro de gasolina sem chumbo de 98 octanas em vigor.

8 - Os valores fixados na alínea b) do n.º 3 e na alínea b) do n.º 4 desta cláusula são os seguintes:

##### Almoço/jantar:

Ano de 2009 - € 12,40;  
Ano de 2010 - € 12,80;

##### Alojamento com pequeno-almoço:

Ano de 2009 - € 47,20;  
Ano de 2010 - € 47,50.

9 - Os valores indicados no número anterior poderão ser melhorados por decisão da entidade patronal.

## CAPÍTULO VI

### Da retribuição

Cláusula 25.<sup>a</sup>

#### Tabela de remunerações

1 - As remunerações mínimas mensais para todos os trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes do anexo III.

2 - Os trabalhadores que exerçam com regularidade funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para as falhas de

Ano de 2009 - € 26,30;  
Ano de 2010 - € 27;

enquanto no exercício efectivo daquelas funções.

3 - Os trabalhadores das profissões previstas no grupo I do anexo I que exerçam funções de orientação e coordenação de trabalhadores do mesmo grupo têm direito a um subsídio mensal de:

Ano de 2009 - € 42,50;  
Ano de 2010 - € 43,50

no exercício efectivo dessas funções.

4 - Os trabalhadores das profissões previstas no grupo I do anexo I, quando habilitados com curso pós -básico de especialização reconhecido pela Secretaria de Estado da Saúde e no exercício efectivo dessas especialidades, têm direito a um subsídio mensal de:

Ano de 2009 - € 39;  
Ano de 2010 - € 40.

5 - Os subsídios referidos nos números anteriores não integram, para qualquer efeito, a remuneração.

6 - Para todos os efeitos, o valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$Rm \times 12 : Rs \times 52 = Rh$$

Rh - retribuição horária.  
Rm - retribuição mensal.  
Rs - período normal de trabalho semanal.

Cláusula 26.<sup>a</sup>**Serviços de urgência**

1 - Quando o horário de trabalho não se encontrar organizado em regime de turnos, o qual deve ser adoptado quando haja prestação de trabalho por serviços de urgência, deverão as entidades patronais e os trabalhadores abrangidos pela presente portaria respeitar o regime estabelecido nos números seguintes.

2 - Sempre que o trabalhador, por motivos de serviços de urgência, se encontrar fora do local de trabalho, mas em situação de disponibilidade, de forma contínua, perante a entidade patronal, entre o termo do período de trabalho diário e o início do seguinte, com vista à realização daqueles, tem direito a um subsídio de:

Ano de 2009 - € 35,80, € 36,80 e € 37,60;  
 Ano de 2010 - € 36,90, € 37,80 e € 38,70;

respectivamente, em dia útil, descanso semanal complementar e descanso semanal, independentemente da prestação efectiva de trabalho.

3 - Quando haja prestação de trabalho, o trabalhador tem o direito de ser remunerado, de acordo com os suplementos legalmente fixados, quanto ao tempo de trabalho efectivamente prestado.

4 - O trabalho efectivamente prestado em dia de descanso semanal e ou complementar confere ainda ao trabalhador o direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes.

5 - Quando a prestação efectiva de trabalho se verifique em dias diferentes dos previstos no número anterior, aquela confere ao trabalhador o direito a meio dia de descanso no primeiro período de trabalho diário do dia útil seguinte.

6 - Para os trabalhadores que prestem serviço de urgência de acordo com os números anteriores os dias de descanso semanais e complementares só poderão deixar de coincidir com o domingo e sábado uma vez em cada mês.

7 - Compete à entidade patronal assegurar o transporte para efeitos das deslocações dos trabalhadores em serviço de urgência.

8 - Os serviços de urgência só podem ser assegurados pelo mesmo trabalhador durante dois dias úteis em cada período semanal, não podendo o mesmo estar de serviço nos dias de descanso semanal e complementar seguintes.

Cláusula 27.<sup>a</sup>**Diuturnidades**

1 - Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de:

Ano de 2009 - € 14,40;  
 Ano de 2010 - € 14,90;

por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 - À data da entrada em vigor do presente contrato mantém-se o período de cinco anos por cada diuturnidade vencida até esta data.

3 - O disposto nos números anteriores não é aplicável aos trabalhadores de profissões ou categorias profissionais com acesso automático.

4 - As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva.

5 - Para efeitos de cálculo das diuturnidades, conta-se todo o tempo de permanência do trabalhador ao serviço da mesma entidade patronal desde a data da respectiva admissão, com respeito pelo estabelecido nos n.os 1 e 2.

Cláusula 28.<sup>a</sup>**13.º mês**

1 - Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de 13.º mês correspondente a um mês de retribuição.

2 - No ano de admissão, os trabalhadores que na altura não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses que completarem de serviço efectuado em 15 de Dezembro.

3 - Cessando o contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no corpo desta cláusula em montante proporcional ao tempo de serviço contado desde 1 de Janeiro do ano de cessação.

4 - O subsídio de 13.º mês deverá ser pago até 15 de Dezembro.

5 - a) No ano da suspensão, a um subsídio de 13.º mês de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;

b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de 13.º mês de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data do regresso.

Cláusula 29.<sup>a</sup>**Subsídio de férias**

1 - Antes do início das férias a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tem direito.

2 - No caso de férias interpoladas, o respectivo subsídio poderá ser pago, a pedido do trabalhador, antes do início de cada período e na proporção correspondente.

Cláusula 30.<sup>a</sup>**Subsídio de alimentação**

1 - Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de alimentação no valor de:

Ano de 2009 - € 6,20;  
 Ano de 2010 - € 6,40;

por cada período de trabalho diário efectivamente prestado.

2 - O subsídio de alimentação referido no número anterior não integra o conceito de remuneração e será devido sempre que o trabalhador preste serviço antes e depois de um período de refeição, salvo o disposto no número seguinte.

3 - Para os trabalhadores em regime de tempo parcial, o subsídio é devido desde que haja efectiva prestação de serviço em relação ao período de tempo a que está obrigado e o mesmo se prolonga para além das 14 ou das 20 horas.

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Descanso semanal

1 - Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal, que será obrigatoriamente o domingo. O sábado é considerado dia de descanso semanal complementar, total ou parcialmente, conforme o horário semanal praticado.

2 - Os trabalhadores que prestem trabalho no dia de descanso semanal terão o direito de descansar igual período num dos três dias seguintes, além de remuneração especial devida.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

### Remuneração do trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados

O trabalho prestado no dia de descanso semanal, no dia ou meio dia de descanso complementar, bem como nos feriados, será pago com um suplemento, que acrescerá à retribuição mensal e que é igual a 100% da retribuição diária.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Feriados

São designados feriados os seguintes dias: os feriados obrigatórios legais, feriado municipal, Sexta -Feira Santa, ou em substituição, noutro dia com significado no período da Páscoa e a terça-feira de Carnaval.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Férias

1 - Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão o direito de gozar em cada ano civil 22 dias úteis de férias, sem prejuízo da retribuição normal, salvo se optarem pelo gozo das mesmas entre 1 de Outubro e 31 de Maio, caso em que terão direito a 25 dias úteis.

2 - O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil anterior e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente, salvo o disposto no número seguinte.

3 - Quando o início do exercício de funções por força do contrato de trabalho ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decurso do período experimental, a um período de férias de 10 dias consecutivos.

4 - A entidade patronal poderá encerrar o estabelecimento nos termos legais.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

### Marcação do período de férias

1 - A marcação da época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 - Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 30 de Outubro, devendo contudo dar conhecimento dessa decisão ao trabalhador com antecedência nunca inferior a 15 dias.

3 - Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma entidade patronal deverá ser concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

4 - As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

### Férias dos militares

Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas férias antes da sua incorporação, salvo se o trabalhador já as tiver gozado.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

### Cessação do contrato de trabalho

Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencidas, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente a um período de férias proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

### Doença no período de férias

1 - Se o trabalhador adoecer durante o período de férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação da doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2 - Quando a baixa por doença se verificar no início de férias, estas serão adiadas nos termos do número anterior.

3 - Os dias de férias que excederem o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador e o termo do ano civil em que esta se verifica serão gozados no 1.º trimestre do ano civil imediato.

4 - Os profissionais que pelo disposto no número anterior não tenham gozado férias ou as tenham reduzido não perdem direito ao recebimento do subsídio de férias que lhes competia se as tivessem gozado por inteiro.

5 - A prova de situação de doença prevista nos n.os 1 e 2 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, médico da previdência ou por atestado médico, sem prejuízo ao direito de fiscalização ao controlo por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 39.<sup>a</sup>**Alteração de marcação de férias**

1 - Se depois de fixada a época de férias a entidade patronal, por motivo de seu interesse, alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará os trabalhadores dos prejuízos que comprovadamente hajam sofrido na pressuposição de que gozariam integralmente as férias na época fixada.

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

Cláusula 40.<sup>a</sup>**Retribuição durante as férias**

A retribuição aos trabalhadores durante as férias não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efectivamente ao serviço.

Cláusula 41.<sup>a</sup>**Violação do direito a férias**

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente contrato, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 42.<sup>a</sup>**Definição de falta**

1 - Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 - Nos casos de ausência comprovada durante períodos inferiores a um período normal de trabalho, os respectivos períodos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 43.<sup>a</sup>**Faltas justificadas**

1 - Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, bem como as motivadas por:

- Impossibilidade de prestar trabalho por facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- Por motivo de casamento, durante 11 dias, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- Por motivo de luto, durante os períodos a seguir indicados:
  - Cinco dias seguidos, por falecimento do cônjuge, pais, padrastos, filhos, enteados, sogros, genros e noras;
  - Dois dias seguidos, por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral e pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

- Durante dois dias sucessivos para acompanhar ou coadjuvar a assistência no parto da mulher;
- Prática de actos necessários, e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais, instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou membro da comissão de trabalhadores;
- Durante um dia em cada trimestre para doação gratuita de sangue, sem prejuízo do normal funcionamento dos serviços;
- Pelo tempo necessário à realização de consultas e exames médicos e dos tratamentos receitados, desde que não possam ser feitos fora do período normal de trabalho;
- As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino oficial ou oficializado.

2 - As faltas justificadas por motivo de luto dar-se-ão imediatamente após o conhecimento do falecimento desde que o conhecimento não ultrapasse em mais de 10 dias a data do evento.

3 - Não são consideradas justificadas todas as outras faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 44.<sup>a</sup>**Efeitos de faltas justificadas**

As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias dos trabalhadores, salvo as dadas por motivo de doença ou acidente, desde que o trabalhador tenha direito a um subsídio de previdência respectivo ou seguro, e ainda as dadas nos termos DA alínea e) da cláusula anterior, na parte em que exceda o crédito de horas previsto neste contrato e na lei.

Cláusula 45.<sup>a</sup>**Participação e justificação da falta**

1 - As faltas justificadas, quando forem previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

2 - Quando forem imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal no prazo máximo de cinco dias ou logo que possível, em casos de força maior, devidamente justificados.

3 - O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 - A entidade patronal, em qualquer caso de falta justificada, poderá exigir ao trabalhador, no prazo de 10 dias, a prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 46.<sup>a</sup>**Desconto do tempo de ausência**

O tempo de trabalho não realizado em cada mês que implique perda de remuneração será descontado de acordo com a seguinte fórmula:

$$D = RH \text{ o } HNT$$

sendo:

- D - remuneração a descontar;
- RH - remuneração por hora;
- HNT - número de horas não trabalhadas no mês.

Cláusula 47.<sup>a</sup>**Momento e forma de desconto**

1 - Nos casos em que as faltas impliquem a perda de vencimento, este poderá ser substituído, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite do terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

2 - Neste caso, porém, as férias não podem ser reduzidas a menos de 20 dias.

Cláusula 48.<sup>a</sup>**Licença sem retribuição**

1 - A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 - O período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta-se para efeitos de antiguidade.

Cláusula 49.<sup>a</sup>**Impedimentos prolongados**

Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato ou por iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas, com excepção daquelas que pressupõem efectiva prestação de trabalho.

**CAPÍTULO VIII****Cessação do contrato de trabalho**Cláusula 50.<sup>a</sup>**Cessação ou extinção do contrato de trabalho**

O contrato de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- c) Por denúncia unilateral por parte do trabalhador;
- d) Por caducidade;
- e) Quando se verificarem outras situações previstas na lei.

Cláusula 51.<sup>a</sup>**Cessação por mútuo acordo**

1 - É sempre lícito às partes fazer cessar o contrato de trabalho por mútuo acordo quer este tenha ou não prazo de vigência, devendo constar de documento assinado por ambas as partes.

2 - Desse documento, podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais de trabalho.

3 - São nulas as cláusulas de acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

Cláusula 52.<sup>a</sup>**Rescisão com justa causa**

1 - Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho, comunicando de forma inequívoca essa vontade à outra.

2 - A rescisão produz efeitos a partir do momento em que a respectiva comunicação chegue ao conhecimento do destinatário, presumindo-se esse conhecimento no 5.º dia posterior ao envio de carta registada com aviso de recepção.

3 - Só serão atendidos para fundamentar a rescisão com base em justa causa os factos como tal expressamente invocados na comunicação da rescisão

Cláusula 53.<sup>a</sup>**Rescisão sem justa causa de rescisão por iniciativa patronal**

1 - São proibidos os despedimentos em contravenção com as disposições da legislação em vigor e do present contrato.

2 - A verificação da justa causa depende sempre do procedimento disciplinar, cuja tramitação deverá obedecer ao estipulado no capítulo XII («Disciplina»).

3 - Sendo provada a inexistência de justa causa, o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à sua reintegração. O trabalhador pode optar pela indemnização, que, sem prejuízo do mínimo de três meses, deverá ser um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção.

4 - O despedimento dos profissionais candidatos aos corpos gerentes de associações sindicais, dos que exerçam ou tenham exercido cargos de dirigentes sindicais ou dos tenham sido delegados sindicais rege-se pelas disposições legais aplicáveis, sem prejuízo de regime mais favorável estabelecido na presente convenção

Cláusula 54.<sup>a</sup>**Justa causa de rescisão por iniciativa patronal**

Considera-se justa causa para a rescisão do contrato por iniciativa da entidade patronal, nomeadamente:

- a) A desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) A violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) A provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) O desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) A lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) A prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, se do número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;

- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação das faltas.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador**

1 - Entre outros, constituem justa causa para o trabalhador pôr termo ao contrato os seguintes factos:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) A falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) A violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) A aplicação de qualquer sanção abusiva;
- e) A transferência do local de trabalho, salvo nos casos
- f) A falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- g) A lesão culposa dos interesses patrimoniais do trabalhador;
- h) A ofensa à honra ou dignidade do trabalhador.

2 - Nos casos previstos na alínea b) e seguintes do número anterior, o trabalhador terá o direito de rescindir o contrato e a ser indemnizado, nos termos do n.º 3 da cláusula 53.<sup>a</sup>

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Rescisão sem justa causa por iniciativa do trabalhador**

1 - Os profissionais poderão em qualquer altura, por sua iniciativa, rescindir o contrato de trabalho, avisando por escrito a entidade patronal com antecipação nunca inferior a dois meses ou a um mês consoante o trabalhador tenha mais ou menos de dois anos completos de serviço.

2 - A falta de aviso prévio, previsto no número anterior, obriga o profissional ao pagamento de uma indemnização igual à retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### **Transmissão, extinção ou fusão da exploração**

1 - Em caso de transmissão de exploração, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, a menos que os profissionais tenham sido despedidos pela entidade transmitente, nos termos previstos neste contrato.

2 - A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas nos seis meses anteriores à transmissão e emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de profissionais cujos

contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento de transmissão.

3 - Para os efeitos do disposto no número anterior deve o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transmissão, manter afixado um aviso nos locais de trabalho e levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes que devem reclamar os seus créditos, avisando -os por meio de carta registada com aviso de recepção, a endereçar para os respectivos domicílios conhecidos na empresa.

4 - No caso de a empresa cessar a sua actividade, pagará aos trabalhadores a indemnização prevista na lei e neste contrato, salvo em relação aos trabalhadores que, com o seu acordo, a entidade patronal transferir para outro estabelecimento, sendo -lhes garantidos por escrito, pela firma cessante e pela nova, todos os direitos decorrentes da antiguidade na firma que cessou a sua actividade.

5 - Em caso de fusão, prevalecerá a convenção que conceder tratamento mais favorável.

## **CAPÍTULO IX**

### **Condições particulares de trabalho**

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### **Direitos dos trabalhadores do sexo feminino**

Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos trabalhadores do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou da remuneração:

- a) É garantido às mulheres o direito de receberem, em identidade de tarefas, qualificações e idêntico rendimento de trabalho a mesma retribuição dos homens;
- b) Têm o direito de ir às consultas pré -natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição, avisando de véspera a entidade patronal e desde que comprovadamente as consultas não possam ter lugar fora das horas de trabalho;
- c) Durante o período de gravidez diagnosticada é vedado às mulheres desempenhar tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, exposição a radiações ionizantes e manuseamento de produtos tóxicos;
- d) É também vedado, durante o período de gravidez diagnosticada, a prestação do trabalho nocturno, extraordinário e o escalonamento em serviços de urgência;
- e) Por ocasião do parto uma licença de 90 dias de acordo com o regime previsto na lei;
- f) Dois períodos de meia hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que desejem aleitar os seus filhos, durante um período de seis meses, ou a redução do seu período de trabalho normal diário equivalente a uma hora, se a trabalhadora assim o preferir e justificar.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

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

A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico e intelectual.

Cláusula 60.<sup>a</sup>**Trabalhadores-estudantes**

1 - Sem prejuízo da sua retribuição, os trabalhadores-estudantes matriculados em cursos oficiais ou oficializados terão o direito, nos dias em que tenham aulas, de cessar o trabalho de modo que entre o termo do período normal de trabalho e o início das aulas haja um intervalo de meia hora.

2 - Entre a entidade patronal e o trabalhador poder-se-á também estabelecer períodos de trabalho que facilitem a assistência às aulas, devendo para este efeito ser fixado, por parte do trabalhador, um regime compensatório.

3 - Perdem os direitos consagrados nos números anteriores os trabalhadores que não obtiverem aproveitamento por falta de assiduidade aos trabalhos escolares, salvo se aquele resultar de facto não imputável aos mesmos.

**CAPÍTULO X****Disposições relativas ao livre exercício do direito sindical**Cláusula 61.<sup>a</sup>**Princípios gerais**

1 - É direito do trabalhador inscrever-se no sindicato que na área da sua actividade represente a categoria respectiva.

2 - Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

3 - À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 62.<sup>a</sup>**Direito de reunião**

1 - Os trabalhadores têm o direito de reunir-se durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 - Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalhos sem prejuízo DA normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou trabalho extraordinário.

3 - As reuniões referidas nos números anteriores só podem ser convocadas pela comissão comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva empresa, na hipótese prevista no n.º 2.

4 - Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5 - Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões previstas nesta cláusula, mediante comunicação dirigida a entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

6 - Para os efeitos dos números anteriores, a entidade patronal obriga-se a garantir a cedência de local apropriado, no interior da empresa, quando o haja.

Cláusula 63.<sup>a</sup>**Instalações para os delegados sindicais**

A entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, nos termos da lei e sempre que estes o requirem, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 64.<sup>a</sup>**Direitos dos dirigentes e delegados sindicais**

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

2 - Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

Cláusula 65.<sup>a</sup>**Crédito de horas**

1 - Para o exercício das suas funções cada membro da direcção das associações sindicais beneficia de um crédito de quatro dias por mês.

2 - Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês, ou de oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical.

3 - Os créditos de horas atribuídos nos números anteriores são referidos ao período normal de trabalho e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo e não determinam perda de retribuição.

4 - A direcção da associação sindical interessada deverá comunicar por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas 48 horas imediatas ao 1.º dia em que faltarem.

5 - Os delegados sindicais sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

Cláusula 66.<sup>a</sup>**Número de delegados sindicais**

1 - O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula anterior é determinado da forma seguinte:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - um delegado;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - dois delegados;
- c) Empresa com 100 ou mais trabalhadores sindicalizados - três delegados.

2 - As direcções dos sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

3 - O procedimento referido no número anterior será igualmente observado nos casos de substituição ou cessação de funções.

**CAPÍTULO XI****Segurança social**Cláusula 67.<sup>a</sup>**Princípios gerais**

1 - O trabalho deve ser organizado e executado em condições de disciplina, segurança e higiene.

2 - A entidade patronal deve observar rigorosamente os preceitos legais e regulamentares, assim como as directivas das entidades competentes, no que se refere à higiene e segurança no trabalho.

3 - Os trabalhadores devem colaborar com a entidade patronal em matéria de higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 68.<sup>a</sup>**Reconversão dos trabalhadores no caso de incapacidade**

Em caso de incapacidade parcial permanente ou temporária para o trabalho habitual e proveniente de acidentes de trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos profissionais diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

Cláusula 69.<sup>a</sup>**Acidentes de trabalho**

Em acidente de trabalho, a entidade patronal diferirá a sua responsabilidade para a companhia de seguros em que os trabalhadores estão obrigatoriamente seguros, declarando para o efeito a retribuição efectiva dos trabalhadores e consequentes actualizações.

**CAPÍTULO XII****Disciplina**Cláusula 70.<sup>a</sup>**Sanções disciplinares**

1 - As infracções disciplinares dos profissionais serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao profissional;
- c) Suspensão de prestação de trabalho, com ou sem perda de remuneração;
- d) Despedimento.

2 - Para efeitos de graduação das penas deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção e ao comportamento anterior.

3 - A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

4 - As entidades patronais devem comunicar aos sindicatos respectivos, quanto aos trabalhadores sindicalizados, a aplicação das penalidades previstas na alínea b) e seguintes do n.º 1 desta cláusula.

5 - Nenhum trabalhador pode sofrer penalidades previstas nas alíneas c) e d) do n.º 1 sem previamente ser ouvido em auto.

Cláusula 71.<sup>a</sup>**Processo disciplinar**

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

2 - O poder disciplinar é exercido directamente pela entidade patronal ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador sob a direcção e responsabilidade daquela.

3 - O poder disciplinar caduca se não for iniciado dentro dos 60 dias subsequentes à data em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção, ou decorrido um ano sobre a prática da infracção, excepto se esta envolver responsabilidade criminal.

Cláusula 72.<sup>a</sup>**Tramitação do processo disciplinar**

A aplicação de qualquer sanção, com excepção de repreensão simples e registada, resultará obrigatoriamente de processo disciplinar escrito, sob pena de nulidade.

Cláusula 73.<sup>a</sup>**Nota de culpa**

Os factos da acusação serão concreta e especificamente levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa, reduzida a escrito, indicando o lugar e o tempo da ocorrência dos factos imputados, que, no caso de a sanção

previsível ser o despedimento com justa causa, terá de conter a declaração de intenção do despedimento, da qual terá de ser enviada cópia à comissão de trabalhadores, se a houver.

A nota de culpa terá de ser entregue pessoalmente ao trabalhador, dando recibo do original, ou, não se achando o trabalhador ao serviço, através de carta registada com aviso de recepção, remetida para a residência habitual conhecida; no caso de devolução da carta registada por não ter sido encontrado o trabalhador, proceder-se-á à afixação da nota de culpa num local próprio e visível, considerando-se o trabalhador dela notificado decorridos que sejam três dias sobre a afixação.

Cláusula 74.<sup>a</sup>

#### **Garantias de defesa do arguido**

1 - O trabalhador tem o direito de apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de três dias úteis, contados a partir da data de recepção da notificação ou da data em que esta se deva considerar feita.

2 - Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, no máximo de cinco por infracção, salvo se o número de testemunhas de acusação for superior, caso em que as de defesa poderão ser em número igual as de acusação.

3 - Nenhuma sanção poderá ser aplicada sem parecer prévio da comissão de trabalhadores, se a houver, o qual deve ser dado uma vez finda a instrução do processo, no prazo de dois dias úteis contados a partir da apresentação daquela.

4 - Uma vez obtido o parecer da comissão de trabalhadores ou decorrido o prazo sem que tenha sido proferido, a entidade patronal poderá ou não proferir a sanção disciplinar, devendo a decisão ser fundamentada e, reduzida a escrito, da qual será dada cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, observando-se o disposto na cláusula 41.<sup>a</sup>, n.º 2.

5 - No caso de a decisão da entidade patronal ter sido a do despedimento com justa causa e o parecer da comissão de trabalhadores ter sido contrário a esta, o trabalhador dispõe de um prazo de três dias para efeitos de requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

6 - O trabalhador disporá ainda deste último direito, previsto no número anterior, no caso de na empresa não existir comissão de trabalhadores, observando -se em todoo resto as disposições da lei.

7 - A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determina a nulidade do despedimento que apesar disso tenha sido declarado.

Cláusula 75.<sup>a</sup>

#### **Sanções abusivas**

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Exercer ou candidatar -se a funções em organismo sindical ou de previdência ou delegado sindical;
- c) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

Cláusula 76.<sup>a</sup>

#### **Consequência da aplicação de sanções abusivas**

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis de trabalho, dá direito ao profissional visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito.

### **CAPÍTULO XIII**

#### **Disposições gerais e transitórias**

Cláusula 77.<sup>a</sup>

#### **Comissão paritária**

1 - Será constituída uma comissão paritária composta por três representantes patronais e igual número de representantes sindicais.

2 - Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar o presente contrato;
- b) Deliberar sobre a alteração da sua composição, sempre com o respeito pelo princípio da paridade.

3 - Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação da convenção.

4 - A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória com a antecedência mínima de 15 dias, a qual deverá ser acompanhada da agenda de trabalhos.

5 - Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, os quais não terão, todavia, direito a voto.

6 - Qualquer dos elementos componentes da comissão paritária poderá fazer-se representar nas reuniões mediante procuração bastante.

7 - A comissão paritária em primeira convocação só funcionará com a totalidade dos seus membros e funcionará obrigatoriamente com qualquer número de elementos nos três dias úteis imediatos à data da primeira convocação.

8 - As deliberações serão tomadas por unanimidade dos seus membros presentes, não sendo permitidas as abstenções, devendo ser remetidas ao Ministério do Trabalho para efeitos de publicação, passando a partir dessa publicação a fazer parte integrante da presente convenção.

Cláusula 78.<sup>a</sup>**Sucessão de regulamentação**

1 - As partes outorgantes consideram expressamente o presente contrato globalmente mais favorável do que as matérias dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho vigentes até à data de entrada em vigor desta convenção

2 - Da aplicação do presente contrato não poderá resultar baixa de categoria, bem assim, diminuição de remuneração, nem dos quantitativos de abonos para falhas, da remuneração de isenção de horário de trabalho, das ajudas de custo e das despesas de deslocação resultantes de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho à data da publicação ou da supressão de quaisquer regalias de carácter permanente concedidas fora do âmbito daqueles instrumentos.

3 - A entrada em vigor da presente convenção faz substituir as publicações desta convenção insertas no Boltimdo Trabalho e Emprego, 1.<sup>a</sup> série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2005, com as alterações constantes no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.<sup>a</sup> série, n.os 36, de 29 de Setembro de 2007, e 36, de 29 de Setembro de 2008.

Cláusula 79.<sup>a</sup>**Liquidação de retroactivos**

A liquidação de retroactivos deverá ser satisfeita no prazo de quatro meses a partir da entrada em vigor do presente CC.

**ANEXO I****Categorias profissionais, definição de funções****Grupo I****Técnicos de diagnóstico e terapêutica**

**Director(a) técnico de laboratório.** - É o profissional que exerce as funções de supervisão sob o ponto de vista técnico quanto à organização, programação, coordenação, validação e funcionamento das actividades desenvolvidas pelos laboratórios.

Esta função só pode ser exercida por especialistas em patologia clínica ou análises clínicas inscritos, respectivamente, na Ordem dos Médicos ou na Ordem dos Farmacêuticos.

**Técnico(a) superior especialista de laboratório.** - É o profissional especialista em patologia clínica ou análises clínicas inscrito, respectivamente, na Ordem dos Médicos ou

na Ordem dos Farmacêuticos, e que exerce as suas funções e competência de acordo com a legis artis e a legislação em vigor para as respectivas profissões e especialidades. Pode substituir o director técnico nos seus impedimentos.

**Técnico(a) superior.** - É o profissional, não especialista, titular de um diploma do ensino superior universitário que pela natureza do seu curso exerce funções no laboratório.

**Técnico(a) superior de laboratório.** - É o trabalhador que planeia, orienta e supervisiona o trabalho técnico de um ou mais sectores do laboratório; testa e controla os métodos usados na execução de análises mais complexas, de grande responsabilidade e de nível técnico altamente especializado (curso universitário).

**Técnico(a) de análises anatomopatológicas.** - É o trabalhador que procede à recolha e preparação de amostras de tecidos orgânicos para observação microscópica. Executa as tarefas fundamentais de um técnico de análises clínicas.

**Técnico(a) de análises clínicas.** - É o trabalhador que executa análises depois de ter recebido ou feito colheita de amostras de produtos biológicos, observa os fenómenos, identifica-os e regista-os; lava e procede à manutenção do material específico.

**Grupo II****Técnicos auxiliares**

**Auxiliar de laboratório.** - É o trabalhador que lava, prepara e esteriliza o material, distribui -o e recebe produtos para análise. Presta funções simples de apoio a técnicos de análises clínicas. Pode fazer pequenos serviços exteriores referentes ao funcionamento dos serviços de laboratório.

**Grupo III****Administrativos e outros**

**Assistente de consultório.** - É o trabalhador que executa trabalhos, auxiliando o médico, desde que não exijam preparação específica de determinadas técnicas; recebe os doentes, a quem transmite instruções, se necessário; atende o telefone, marca consultas; preenche fichas e procede ao seu arquivo; recebe o preço da consulta; arruma e esteriliza os instrumentos médicos, necessários à consulta.

**Chefe de serviço.** - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e os fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

**Chefe de secção.** - É o trabalhador que coordena e dirige o trabalho de um grupo de profissionais.

**Contabilista/técnico(a) oficial de contas.** - É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento dos resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela

contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

**Escriturário(a).** - É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios e cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução de tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa -o, classifica -o, compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização de compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite -os à pessoa ou serviço competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa -os das condições de admissão e efectua registos de pessoal da empresa; ordena e arquiva notas de livranças estatísticas. Acessoriamente, anota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

**Estagiário(a).** - É o trabalhador que executa funções inerentes às de escriturário, preparando-se para assumi-las plenamente.

**Secretário(a) de direcção.** - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, compete -lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do seu gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

**Contínuo(a).** - É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento. Pode ainda executar tarefas no exterior relacionadas com o serviço da empresa, desde que não colidam com a de outra categoria profissional.

**Empregado(a) de serviço externo.** - É o trabalhador que efectua, normal e predominantemente fora da sede do seu local de trabalho, serviços de informação, de entrega de documentos e pequenos pagamentos e cobranças.

**Motorista de ligeiros.** - É o trabalhador que conduz veículos ligeiros, possuindo para o efeito carta de condução profissional; zela pela boa conservação e limpeza dos veículos; verifica diariamente os níveis de óleo e de água e a pressão dos pneus; encarrega-se da carga que transporta.

**Técnico(a) de contabilidade.** - É o profissional que:

1) Organiza e classifica os documentos contabilísticos do estabelecimento: analisa a documentação contabilística, verificando a sua validade e conformidade e separa-a de acordo com a sua natureza; classifica os documentos contabilísticos em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, utilizando o plano oficial de contas do sector respectivo;

2) Efectua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas e documentos e livros auxiliares e obrigatórios;

3) Contabiliza as operações da empresa, registando débitos e créditos: calcula ou determina e regista os impostos, taxas, tarifas e receber e a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias, extractos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes, fornecedores ou outros devedores e credores e demais elementos contabilísticos, incluindo amortizações e provisões;

4) Prepara, para gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das actividades: preenche ou confere as declarações fiscais e outra documentação, de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente listagens de balancetes de resultados e outra documentação legal obrigatória;

5) Recolhe os dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente planos de acção, inventários e relatórios. Organiza e arquiva todos os documentos relativos à actividade contabilística.

**Trabalhador(a) de limpeza.** - É o trabalhador que executa a limpeza das instalações, procede ao tratamento das roupas de serviço e faz ainda pequenos serviços externos.

### ANEXO III

Tabela de remunerações mínimas

Nível		Profissão e categoria profissional	RM em 2009	RM em 2010
I	A	Director(a) técnico(a) .....	1 049	1 070
	B	Técnico(a) superior de laboratório especialista.....	1 013	1 033
	C	Técnico(a) superior de laboratório .....	942	960
	D	Contabilista/técnico(a) oficial de contas.....	875	892
		Chefe de serviços administrativos .....		

Nível	Profissão e categoria profissional	RM em 2009	RM em 2010
II .....	Chefe de secção .....	767	781
	Secretário(a) de direcção .....		
	Técnico(a) de análises clínicas (com curso) .....		
	Técnico(a) de análises anatómo-patológicas (com curso) .....		
	Técnico(a) de contabilidade .....		
III .....	Primeiro(a)-escriturário(a) .....	689	702
	Técnico(a) de análises anatómo-patológicas (com curso) .....		
	Técnico(a) de análises clínicas (sem curso) .....		
IV .....	Motorista de ligeiros .....	589	600
	Segundo(a)-escriturário(a) .....		
V .....	Assistente de consultório.....	516	526
	Auxiliar de Laboratório com mais de cinco anos .....		
	Terceiro(a)-escriturário(a) .....		
VI .....	Auxiliar de laboratório até cinco anos .....	484	493
	Contínuo(a) .....		
	Estagiário(a) dos 1.º e 2.º anos .....		
	Empregado(a) de serviços externos .....		
VII .....	Trabalhador(a) de limpeza .....	457	475

Lisboa, 23 de Março de 2010.

Pela APOMEPA - Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas:

José Luís Pinto de Oliveira de Fleming Torrinha, mandatário.  
Fernando Manuel da Rocha Alves, mandatário.

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

Isabel Maria Robert Lopes Perdigão Camarinha, mandatária.

Pelo SIFAP - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos:

Diamantino da Silva Elias, mandatário.

#### Informação da lista de sindicatos filiados na FEPACES

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio 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 Actividades Diversas.

Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta.

23 de Março de 2010.

Depositado em 5 de Abril de 2010, a fl. 71 do livro n.º 11, com o registo n.º 40/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.  
(Publicado no B.T.E. n.º 14, de 15/04/2010).



## CORRESPONDÊNCIA

Toda a correspondência relativa a anúncios e a assinaturas do Jornal Oficial deve ser dirigida à Direcção Regional da Administração da Justiça.

## PUBLICAÇÕES

Os preços por lauda ou por fracção de lauda de anúncio são os seguintes:

Uma lauda . . . . .	€ 15,91 cada	€ 15,91;
Duas laudas . . . . .	€ 17,34 cada	€ 34,68;
Três laudas . . . . .	€ 28,66 cada	€ 85,98;
Quatro laudas . . . . .	€ 30,56 cada	€ 122,24;
Cinco laudas . . . . .	€ 31,74 cada	€ 158,70;
Seis ou mais laudas . . . . .	€ 38,56 cada	€ 231,36.

A estes valores acresce o imposto devido.

## EXEMPLAR

Números e Suplementos - Preço por página € 0,29

## ASSINATURAS

	Anual	Semestral
Uma Série . . . . .	€ 27,66	€ 13,75;
Duas Séries . . . . .	€ 52,38	€ 26,28;
Três Séries . . . . .	€ 63,78	€ 31,95;
Completa . . . . .	€ 74,98	€ 37,19.

A estes valores acrescem os portes de correio, (Portaria n.º 1/2005, de 3 de Janeiro) e o imposto devido.

## EXECUÇÃO GRÁFICA

## IMPRESSÃO

## DEPÓSITO LEGAL

Direcção Regional do Trabalho  
Divisão do Jornal Oficial  
Número 181952/02

O Preço deste número: € 16,88 (IVA incluído)