



# JORNAL OFICIAL

Sexta-feira, 30 de Julho de 2010

III

Série

Número 15

## RELAÇÕES DE TRABALHO

### Sumário

#### SECRETARIA REGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS

Direcção Regional do Trabalho

##### Despachos:

“Gsa Ecoram - Limpeza de Estradas e Túneis, ACE” - Autorização para Laborar para Além dos Limites Normais de Trabalho.....

##### Portarias de Condições de Trabalho:

...

##### Portarias de Extensão:

Portaria de Extensão n.º 26/2010 - Portaria de Extensão do Contrato Colectivo entre a AIND - Associação Portuguesa de Imprensa e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e Outros - Alteração Salarial e Outras. ....

Portaria de Extensão n.º 27/2010 - Portaria de Extensão do Contrato Colectivo entre a ANF - Associação Nacional das Farmácias e o SINPROFARM - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia - Revisão Global. ....

Aviso de Projecto de Portaria de Extensão do CCT entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro (comércio por grosso de produtos farmacêuticos e ou veterinários) - Revisão Global. ....

##### Convenções Colectivas de Trabalho:

CCT entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro (comércio por grosso de produtos farmacêuticos e ou veterinários) - Revisão Global. ....

Aviso de Projecto de Portaria de Extensão do Acordo de Empresa entre o Serviço de Saúde da Região Autónoma da Madeira - SESARAM Sindicato Independente dos Médicos e Sindicato dos Médicos da Zona Sul. ....

Acordo de Empresa entre o Serviço de Saúde da Região Autónoma da Madeira - SESARAM Sindicato Independente dos Médicos e Sindicato dos Médicos da Zona Sul. ....

## SECRETARIA REGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS

Direcção Regional do Trabalho

**Regulamentação do Trabalho****Despachos:****“Gsa Ecoram - Limpeza de Estradas e Túneis, ACE” - Autorização para Laborar para Além dos Limites Normais de Trabalho.**

A “Gsa Ecoram - Limpeza de Estradas e Túneis, ACE”, NIPC 511 227 086, com sede à Rua da Rua da Conceição, n.º 97, 1.º A, no Funchal, matriculada na Conservatória do Registo Comercial do Funchal sob o n.º 00017/03.10.21, com actividade de Limpeza de Estradas e Túneis, requereu autorização para laborar para além dos limites normais de trabalho, para execução dos trabalhos nas seguintes vias: ER101, da Vialitoral e ER101; ER102; ER104; ER223; ER216; e ER217, da Viaexpresso.

Fundamenta o pedido no facto da exigência dos clientes Vialitoral e Viaexpresso, que determinam que todos os trabalhos a executar dentro das faixas de rodagem sejam realizados no período da noite, entre as 21 horas e as 6 horas.

Tendo em consideração as razões invocadas, a concordância expressa pelos trabalhadores abrangidos, e uma vez que não existem impedimentos previstos na respectiva regulamentação colectiva de trabalho, estão reunidos os pressupostos que justificam a requerida autorização.

Assim, ao abrigo do n.º 1, do artigo 212.º do Código do Trabalho, do n.º 2, do artigo 176.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e do n.º 1, do artigo 2.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de Agosto, fica a “Gsa Ecoram - Limpeza de Estradas e Túneis, ACE”, autorizada a adoptar o período de laboração pretendido, ou seja, das 21 horas até 6 horas de domingo a quinta-feira, até à conclusão dos referidos trabalhos.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 20 de Julho de 2010. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

**Portarias de Condições de Trabalho:**

...

**Portarias de Extensão:****Portaria de Extensão n.º 26/2010****Portaria de Extensão do Contrato Colectivo entre a AIND - Associação Portuguesa de Imprensa e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e Outros - Alteração Salarial e Outras**

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 13 de 2 de Julho de 2010, foi 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;

Cumprido o disposto no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, mediante a publicação do competente Projecto no JORAM, n.º 13, III Série, de 2 de Julho de 2010, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados;

Manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, 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, o seguinte:

**Artigo 1.º**

As disposições constantes do Contrato Colectivo entre a AIND - Associação Portuguesa de Imprensa e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e Outros - Alteração Salarial e Outras, publicado no JORAM, III Série, n.º 13, de 2 de Julho 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 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**

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

2 - As diferenças salariais resultantes da retroactividade podem ser pagas em prestações iguais e mensais no limite máximo de três.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 28 de Julho de 2010. - Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

**Portaria de Extensão n.º 27/2010**

**Portaria de Extensão do Contrato Colectivo entre a ANF - Associação Nacional das Farmácias e o SINPROFARM - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia - Revisão Global.**

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 13 de 2 de Julho de 2010, foi 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;

Cumprido o disposto no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, mediante a publicação do competente Projecto no JORAM, n.º 13, III Série, de 2 de Julho de 2010, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados;

Manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, 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, o seguinte:

**Artigo 1.º**

As disposições constantes do Contrato Colectivo entre a ANF - Associação Nacional das Farmácias e o SINPROFARM - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia - Revisão Global, publicado no JORAM, III Série, n.º 13, de 2 de Julho 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**

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

2 - As diferenças salariais resultantes da retroactividade podem ser pagas em prestações iguais e mensais no limite máximo de três.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 28 de Julho de 2010. - Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

**Aviso de Projecto de Portaria de Extensão do CCT entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro (comércio por grosso de produtos farmacêuticos e ou veterinários) - Revisão Global**

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 GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro (comércio por grosso de produtos farmacêuticos e ou veterinários) - Revisão global, publicado no BTE, n.º 30, de 15 de Agosto de 2008 e posteriores alterações nos BTE's n.ºs 19 e 11 de 22 de Maio de 2009 e 22 de Março de 2010 respectivamente, e transcritos 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 30, de 15 de Agosto de 2008, n.º 19 de 22 de Maio de 2009 e n.º 11 de 22 de Março de 2010, foram publicadas as Convenções Colectivas de Trabalho referidas em epígrafe que são transcritas 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;

Considerando que o CCT em causa já se aplica convencionalmente nesta Região por força da existência de filiados nas associações outorgantes;

Considerando que o Sector estava abrangido, na Região, anteriormente, pelo CCT de Revisão da Regulamentação Colectiva de Trabalho para o Sector da Indústria e Comércio Farmacêuticos Alteração Salarial e Outras, que teve a sua última actualização em 1985, tornando-se necessário suprir a referida lacuna com a presente extensão;

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 CCT ENTRE A GROQUIFAR - ASSOCIAÇÃO DE GROSSISTAS DE PRODUTOS QUÍMICOS E FARMACÊUTICOS E A FETESE - FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DOS TRABALHADORES DE SERVIÇOS E OUTRO (COMÉRCIO POR GROSSO DE PRODUTOS FARMACÊUTICOS E OU VETERINÁRIOS) - 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 CCT entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro (comércio por grosso de produtos farmacêuticos e ou veterinários) - Revisão Global, publicado no BTE, n.º 30, de 15 de Agosto de 2008 e posteriores alterações nos BTE's n.ºs 19 e 11 de 22 de Maio de 2009 e 22 de Março de 2010 respectivamente, e transcritos 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 23 de Julho de 2010. - Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

### **Convenções Colectivas de Trabalho:**

**CCT entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro (comércio por grosso de produtos farmacêuticos e ou veterinários) - Revisão Global..**

#### **CAPÍTULO I**

##### **Área, âmbito, vigência e denúncia do CCT**

###### **Cláusula 1.ª**

##### **Designação das entidades celebrantes**

O presente CCT é celebrado, por um lado, entre a GROQUIFAR- Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e, por outro, pela FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços e pelo SINDEQ - Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas.

###### **Cláusula 2.ª**

##### **Área e âmbito**

O presente CCT aplica -se em todo o território nacional à actividade comercial grossista de produtos farmacêuticos e ou veterinários e obriga, por um lado, as empresas inscritas na Divisão Farmacêutica e ou na Divisão Veterinária da GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que tenham como actividade principal a comercialização e a distribuição de produtos farmacêuticos e ou veterinários e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas filiados nas associações sindicais outorgantes que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção.

###### **Cláusula 3.ª**

##### **Vigência, denúncia e revisão**

1 - O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2 - O prazo de vigência da tabela de remunerações mínimas e das cláusulas de expressão pecuniária é o constante do anexo IV.

3 - O presente CCT pode ser denunciado ou objecto de proposta de revisão por qualquer das partes, decorridos que sejam 20 ou 9 meses do início da respectiva vigência, conforme se trate de situações previstas no n.º 1 ou no n.º 2 da presente cláusula, com a antecedência de pelo menos 30 dias em relação ao final do respectivo prazo de vigência.

4 - A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão deve responder no prazo de 30 dias após a data da sua recepção, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir pelo menos uma posição relativa a todas as matérias da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

5 - As negociações têm a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.

### **CAPÍTULO II**

#### **Constituição da relação de trabalho**

##### **SECÇÃO I**

#### **Admissão e enquadramento profissionais**

###### **Cláusula 4.ª**

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

Sempre que o exercício de determinada actividade profissional se encontre legalmente condicionada à posse de carteira profissional, certificado de aptidão profissional, quando obrigatório para o exercício da profissão, ou título com valor legal equivalente, a sua falta determina a nulidade do contrato de trabalho.

**Cláusula 5.<sup>a</sup>****Recrutamento**

1 - Sem prejuízo de a empresa poder efectuar admissões directas do exterior, o preenchimento de postos de trabalho faz-se prioritariamente por recrutamento interno, podendo o trabalhador sujeitar-se a um período de dois a quatro meses de estágio, durante o qual qualquer das partes poderá tomar a iniciativa do regresso à situação anterior.

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

**Cláusula 6.<sup>a</sup>****Classificação e enquadramento profissionais**

1 - Os trabalhadores abrangidos por este contrato deverão ser classificados, segundo as funções efectiva e predominantemente desempenhadas, numa das categorias profissionais constantes do anexo II do presente CCT.

2 - As entidades empregadoras poderão utilizar outras designações profissionais, nomeadamente por razões de ligação funcional interna ou representação externa, mas sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de enquadramento profissional e de retribuição, a uma das categorias e carreiras previstas neste CCT.

3 - As carreiras profissionais são as previstas no anexo II, processando-se a evolução profissional nos termos previstos no anexo III.

**Cláusula 7.<sup>a</sup>****Mobilidade funcional**

1 - O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2 - A entidade empregadora pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras actividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria respectiva, desde que o exercício das mesmas não implique a sua desvalorização profissional.

3 - O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho das funções inerentes à sua categoria profissional normal se mantiver como actividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as actividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

4 - No caso de às actividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta enquanto o exercício de tais actividades se mantiver.

5 - Salvo estipulação em contrário, a entidade empregadora pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada, desde que a ordem de alteração seja justificada, com indicação do tempo previsível e tal alteração não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

6 - Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

**Cláusula 8.<sup>a</sup>****Substituição temporária**

1 - Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria profissional igual ou superior à sua, passará a receber a retribuição fixada neste CCT para essa profissão desde que a substituição tenha duração igual ou superior a meio dia de trabalho, sem prejuízo no disposto do número seguinte, desde que a substituição tenha duração igual ou superior a um dia de trabalho.

2 - No caso do substituto assegurar a prestação de trabalho do substituído com igual qualidade, quantidade e natureza, terá direito a receber durante o período da substituição a retribuição do substituído.

3 - Quando, terminado o impedimento cuja duração seja igual ou superior à referida no n.º 1, não se verifique o regresso do substituído ao seu lugar, seja qual for o motivo, o substituto passa à categoria do substituído se, 15 dias após o conhecimento do termo do impedimento pela entidade empregadora, esta não comunicar ao trabalhador substituto que regressa às suas anteriores funções e retribuição.

4 - Os efeitos previstos no número anterior nunca se poderão verificar em relação às profissões ou categorias profissionais para as quais sejam exigidas condições específicas que o trabalhador substituto não possua.

**SECÇÃO II****Do contrato de trabalho****Cláusula 9.<sup>a</sup>****Contrato de trabalho**

1 - O contrato de trabalho deverá constar de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, e deverá conter, sem prejuízo das exigências materiais e de forma previstas para a celebração de contratos a termo, os seguintes elementos:

- a) Identificação dos outorgantes;
- b) Categoria profissional do trabalhador;
- c) Período normal de trabalho;
- d) Retribuição;
- e) Local de trabalho;
- f) Condições particulares de trabalho, quando existam;
- g) Data de início do contrato.

2 - No acto de admissão serão fornecidos ao trabalhador os regulamentos internos da empresa, caso existam.

**Cláusula 10.<sup>a</sup>****Período experimental**

1 - Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo estipulação expressa em contrário, um período experimental com a duração máxima de:

- a) 90 dias, para os trabalhadores enquadrados nos grupos VII a XIII do anexo II;
- b) 180 dias, para os trabalhadores enquadrados nos grupos IV a VI do anexo II;
- c) 240 dias, para os trabalhadores enquadrados nos grupos I a III do anexo II.

2 - Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento salarial, o período experimental será de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

3 - Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

4 - Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior a empresa tem de dar um aviso prévio de 10 dias ou pagar ao trabalhador uma importância correspondente.

5 - Por acordo escrito entre as partes o período experimental pode ser eliminado ou diminuída a sua duração.

Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### **Contrato de trabalho a termo**

1 - A celebração de contratos de trabalho a termo só é admitida, nas situações e com as formalidades previstas na lei, para fazer face a necessidades temporárias da empresa e apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2 - Para além das situações previstas no número anterior, pode ser celebrado um contrato a termo nos seguintes casos:

- a) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como início de funcionamento de uma empresa ou estabelecimento;
- b) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas na lei.

3 - As normas deste CCT são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, excepto se se mostrarem incompatíveis com a duração do contrato.

4 - Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições com outros candidatos, têm preferência na admissão para postos de trabalho efectivos na empresa.

Cláusula 12.<sup>a</sup>

#### **Produção de efeitos do contrato a termo em casos especiais**

No caso do contrato a termo ser celebrado com o fundamento na necessidade de substituir, directa ou indirectamente, um trabalhador que se encontre impedido de trabalhar, nomeadamente por doença, acidente de trabalho, férias ou licença, o início e a cessação de produção de efeitos do contrato a termo pode ser estipulado de acordo com os seguintes limites:

- a) O contrato a termo poderá iniciar a sua produção de efeitos até ao máximo de 30 dias antes do início da ausência do trabalhador, no caso desta ser previsível;
- b) A cessação do contrato a termo pode ocorrer até ao limite de 30 dias a contar do regresso, ou cessação do impedimento, do trabalhador substituído.

Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### **Exercício funções em regime de comissão de serviço**

1 - Podem ser exercidos em regime de comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes, de direcção dependentes da administração ou da gerência, e as funções de secretariado pessoal relativas aos titulares desses cargos, bem como, atendendo à especial relação de confiança que pressupõem, as funções de director de serviços e de director técnico.

2 - A prestação de trabalho ao abrigo do regime previsto no número anterior depende de acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador nos termos legais.

### **CAPÍTULO III**

#### **Dos deveres laborais**

Cláusula 14.<sup>a</sup>

#### **Deveres do empregador**

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

- a) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente contrato e dos regulamentos internos da empresa;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- f) Facilitar aos trabalhadores-estudantes a frequência de cursos nos termos legais;
- g) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- h) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- i) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- j) 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;
- k) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- l) 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, esclarecendo o trabalhador que o solicite sobre todos os aspectos do seu processo individual;
- m) Prestar ao sindicato todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço, desde que nele inscritos, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente contrato.

Cláusula 15.<sup>a</sup>**Deveres do trabalhador**

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

- a) Cumprir as disposições do presente contrato e os regulamentos internos da empresa;
- b) 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;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- e) 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;
- f) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;
- h) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- i) Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou de formação profissional que a empresa promova ou subsidie;
- j) 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;
- k) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e neste CCT, bem como as ordens dadas pelo empregador.

2 - O dever de obediência a que se refere a alínea e) 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 forem atribuídos.

Cláusula 16.<sup>a</sup>**Garantias do trabalhador**

1 - É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe 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 na lei e no presente CCT;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e no presente CCT;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste CCT, 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 previstos na lei;

- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela 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.

2 - A prática, por parte da entidade empregadora, de qualquer acto culposo em contração das garantias dos trabalhadores confere ao trabalhador, nos termos legais, a faculdade de rescindir o contrato, com direito a ser indemnizado.

**CAPÍTULO IV****Da duração e organização do tempo de trabalho**Cláusula 17.<sup>a</sup>**Noção de tempo de trabalho**

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a actividade profissional ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos expressamente previstos na lei e neste CCT como compreendidos no tempo de trabalho.

Cláusula 18.<sup>a</sup>**Duração do trabalho**

1 - O período normal de trabalho semanal não poderá ser superior a oito horas por dia e a quarenta horas por semana, sem prejuízo dos períodos de menor duração já acordados entre entidades empregadoras e trabalhadores.

2 - O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um período de descanso não inferior a trinta minutos nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 19.<sup>a</sup>**Horário de trabalho**

1 - Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e do termo de período normal de trabalho diário ou, no caso de horário flexível, dos limites estabelecidos nas alíneas a) e b) do n.º 1 da cláusula 20.<sup>a</sup>, bem como os intervalos de descanso.

2 - Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais.

3 - A fixação dos horários de trabalho e todas as suas alterações devem ser sempre precedidas de consulta aos trabalhadores afectados e seus representantes, nos termos legais.

Cláusula 20.<sup>a</sup>**Horário flexível**

1 - Poderão ser praticados, em certas actividades definidas pelo empregador, horários flexíveis, desde que sejam observados os seguintes princípios:

- a) Definição de um período fixo, durante o qual é obrigatória a presença do trabalhador que pratique o regime de horário flexível.
- b) Definição de uma flexibilidade no horário que pode abranger o início do período normal de trabalho diário, o intervalo de descanso e ou o termo do período normal de trabalho diário;
- c) O limite máximo de prestação consecutiva do trabalho em cada período diário de trabalho não poderá ultrapassar seis horas consecutivas;
- d) O intervalo de descanso não pode ser inferior a trinta minutos, sem prejuízo do disposto na alínea a);
- e) O trabalhador deverá completar o número de horas de trabalho correspondente à soma do período normal de trabalho diário, durante o período de referência fixado, que pode ser a do dia, semana ou mês, não podendo exceder esse limite, salvo se correspondendo a trabalho suplementar que expressamente lhe seja solicitado pelo empregador, o qual será objecto de registo nos termos legais.

2 - A prática de regime previsto na presente cláusula não isenta o trabalhador da obrigação de presença quando tal lhe seja determinado pela entidade empregadora ou, nos termos definidos por aquela, quando tal se torne necessário a fim de que seja assegurado o normal funcionamento dos serviços.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Isenção de horário**

1 - Para além dos casos previstos na lei, podem as entidades empregadoras acordar a prestação de trabalho em regime de isenção de horário de trabalho com trabalhadores que exerçam funções susceptíveis de serem exercidas em regime de comissão de serviço, bem como aqueles que desempenhem funções de chefia ou de coordenação de outros trabalhadores ou cuja actividade seja exercida regularmente fora do estabelecimento.

2 - Os trabalhadores que exercem a profissão de motorista afectos à distribuição podem por esse facto ter regime de isenção de horário de trabalho, mas apenas num dos regimes previstos nas alíneas b) e c) do número seguinte, sem prejuízo de outros casos previstos na lei.

3 - Nos termos do que for acordado, a isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

- a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;
- c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

4 - A isenção não prejudica o direito do trabalhador aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste CCT, bem como ao período mínimo de descanso diário, nos termos da lei.

5 - O acordo previsto no n.º 3 deve observar a forma escrita e conter a modalidade legal de isenção de horário de trabalho adoptada, bem como o regime de retribuição inerente.

6 - Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito ao subsídio previsto na cláusula 55.<sup>a</sup>, «Subsídio de IHT», sem prejuízo de possibilidade de renúncia nos casos previstos na lei.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Descanso semanal e complementar**

Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso semanal complementar, que coincidirão, respectivamente, com o domingo e o sábado, salvo nos casos de empresas ou serviços que funcionem ao fim-de-semana, nos quais os dias de descanso serão os que constarem dos respectivos mapas de horário de trabalho ou das escalas de serviço.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

1 - Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho.

2 - O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

- a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador;
- b) 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 - O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis expressamente solicite a sua dispensa.

4 - A empresa fica obrigada a assegurar o transporte no regresso do trabalhador à sua residência após a execução de trabalho suplementar, desde que não haja transportes públicos para o efeito nos trinta minutos seguintes ao termo do trabalho.

5 - Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar em dias de descanso semanal ou feriados, a entidade empregadora é obrigada a custear o transporte.

6 - Sempre que a prestação de trabalho suplementar em continuação do período normal de trabalho diário se prolongue, pelo menos, até às 20 horas e tenha a duração mínima de duas horas a empresa terá de assegurar ou pagar o jantar.

7 - Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar, não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido doze horas.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Limites de trabalho suplementar**

1 - Nos casos previstos na alínea a) do n.º 2 da cláusula anterior, cada trabalhador não pode prestar mais de duas horas diárias de trabalho suplementar por dia normal de trabalho e oito horas diárias em dia de descanso semanal ou feriado, não podendo ultrapassar as duzentas horas por ano.

2 - O disposto no número anterior aplica-se igualmente aos trabalhadores a tempo parcial, na proporção do horário semanal estabelecido.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

#### **Trabalho suplementar - Descanso compensatório**

1 - A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório retribuído, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vencerá logo que perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, devendo ser gozado nos 90 dias seguintes.

2 - O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá ao trabalhador direito a descansar um dia completo nos sete dias seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

3 - Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela empresa.

4 - Por acordo entre a empresa e o trabalhador, o descanso compensatório devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal obrigatório pode ser substituído por prestação de trabalho retribuído com um acréscimo não inferior a 100 %.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

#### **Trabalho nocturno**

1 - Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 e as 7 horas.

2 - Considera-se também como nocturno o trabalho prestado em antecipação ou em prolongamento de um período de, pelo menos, sete horas de trabalho nocturno que compreenda o período entre as 0 e as 5 horas e até ao limite total de onze horas.

3 - O trabalho nocturno será pago nos termos das cláusulas 54.<sup>a</sup>, «Retribuição do trabalho nocturno», e 52.<sup>a</sup>, «Retribuição de trabalho suplementar».

### **CAPÍTULO V**

#### **Local de trabalho e deslocações em serviço**

Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Local habitual de trabalho - Princípio geral**

1 - O local habitual de trabalho deverá ser definido pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador, entendendo-se para o efeito como o local para onde o trabalhador irá exercer a sua actividade e para o qual foi contratado.

2 - Salvo a ocorrência de motivos ponderosos devidamente fundamentados, nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar deslocações que não lhe permitam o regresso diário à sua residência.

3 - O disposto no número anterior não abrange os trabalhadores que por inerência das suas funções tenham de realizar deslocações.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### **Deslocações e pagamento**

1 - A empresa assegurará ao trabalhador, sempre que este se desloque em serviço, o meio de transporte e ou pagamento das inerentes despesas.

2 - A viatura do trabalhador poderá ser por este utilizada na deslocação em serviço, desde que a empresa e o trabalhador nisso hajam acordado.

3 - No caso específico dos trabalhadores em regime total ou predominantemente externo, quando utilizem, com o acordo da entidade empregadora, a sua viatura própria, ser-lhe-á garantido o custeio do trajecto normal da deslocação, contando este a partir de e até à sua casa.

4 - Quando os trabalhadores referidos no número anterior habitem fora da área concelhia da sua cidade base e esta for uma das cidades de Lisboa, Porto ou Coimbra, não serão consideradas em serviço as deslocações entre a casa do trabalhador e os limites concelhios daquela cidade.

5 - Quando o trabalhador utilizar viatura própria ao serviço da empresa, com a concordância expressa desta, de forma esporádica ou regular, será reembolsado por cada quilómetro percorrido pelo valor que em cada ano é estabelecido para a Administração Pública e pelo valor das portagens efectivamente pagas.

6 - Quando, devido a deslocações em serviço, o trabalhador ficar impossibilitado de tomar a refeição nas condições em que normalmente o faz, a empresa abonar-lhe-á a importância no montante referido no anexo IV, n.º 2.

7 - O início e o termo da deslocação em serviço deverão ter lugar dentro do período normal de trabalho.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

#### **Viagem em serviço**

1 - Quando em viagem de serviço, em território nacional, que, pelo seu raio de acção, a acordar entre a empresa e o trabalhador, não permita o regresso diário deste, o trabalhador terá direito ao pagamento uma quantia diária no montante definido no anexo IV, n.º 2, para as despesas de alojamento e alimentação.

2 - A viagem em serviço referida no número anterior não deverá ser superior a 21 dias seguidos, sem prejuízo dos casos especiais a acordar, por escrito, entre o trabalhador e a empresa.

3 - As viagens em serviço às Regiões Autónomas e ao estrangeiro deverão ser objecto de acordo escrito entre a empresa e o trabalhador, o qual não poderá fixar condições inferiores às estipuladas neste CCT.

4 - Após uma das viagens referidas no número anterior, o trabalhador terá direito a um dia de descanso quando aquela tenha sido superior a 21 dias seguidos, e a um dia de descanso suplementar por cada 30 dias seguidos quando a viagem haja tido a duração global superior a 60 dias seguidos.

Cláusula 30.<sup>a</sup>**Encontro de contas**

O disposto nas cláusulas anteriores entende-se sem prejuízo de encontro de contas com eventual subsídio de almoço que o trabalhador aufera.

Cláusula 31.<sup>a</sup>**Cobertura dos riscos de doença**

1 - Durante o período de deslocação, os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixa eventualmente de ser assegurado aos trabalhadores pela segurança social ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora deverão ser cobertos pelas empresas, que, para tanto, assumirão as obrigações que competiriam à segurança social se os trabalhadores não estivessem deslocados, a menos que tal se deva à inércia do trabalhador, nomeadamente a falta de credencial adequada.

2 - Durante os períodos de doença comprovados por atestado médico, o trabalhador deslocado terá ainda direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico que o assistiu.

3 - O trabalhador deslocado, sempre que não possa comparecer ao serviço por motivo de doença, deverá avisar no mais curto espaço de tempo possível a empresa, sem o que a falta será considerada injustificada.

4 - Em caso de morte do trabalhador em deslocação, a entidade empregadora pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para o local de residência.

Cláusula 32.<sup>a</sup>**Local de férias dos trabalhadores deslocados**

1 - Para efeitos de férias a entidade empregadora assegurará aos trabalhadores deslocados o custo da viagem de ida e volta, pela via mais rápida, para e do local donde foi deslocado se, relativamente ao gozo de férias imediatamente anteriores, houverem decorrido pelo menos:

- a) Seis meses para os deslocados em território nacional;
- b) Um ano, para os trabalhadores deslocados no estrangeiro, sendo neste caso o período referido às últimas férias gozadas.

2 - Durante as férias os trabalhadores terão apenas direito à sua retribuição como se não estivessem deslocados.

3 - Não será contado como férias o tempo necessário ao trabalhador para o regresso, pela via mais rápida, ao local donde foi deslocado, e subsequente retorno, pela mesma via, ao local de deslocação.

**CAPÍTULO VI****Ferias, feriados, faltas e licenças****SECÇÃO I****Férias**Cláusula 33.<sup>a</sup>**Direito a férias**

1 - O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano, salvo o disposto no número seguinte.

2 - 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.

3 - 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.

4 - O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 34.<sup>a</sup>**Duração do período de férias**

1 - Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias igual a 22 dias úteis.

2 - A duração do período de férias é 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 seis meios dias.

3 - Para efeitos do número anterior desta cláusula, não relevam como faltas:

- a) As ausências a título de licença por maternidade, incluindo as ausências em que a lei permite que o pai goze a licença em substituição da mãe, paternidade, aborto e adopção;
- b) Os créditos de horas legalmente concedidos aos delegados e dirigentes sindicais, aos membros das comissões de trabalhadores e aos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho;
- c) As dadas por motivo de doença profissional ou doença do foro oncológico.

4 - O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, nos termos da lei.

Cláusula 35.<sup>a</sup>**Marcação do período de férias**

1 - A época de férias deverá ser escolhida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora.

2 - Na falta de acordo, caberá à entidade empregadora marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, nos termos da lei.

3 - As férias devem ser gozadas seguidas, podendo, todavia, a entidade empregadora e o trabalhador acordar em que sejam gozadas interpoladamente, desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

4 - Os trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar ou vivam em união de facto ou economia comum e se encontrem ao serviço da mesma entidade empregadora devem gozar férias simultaneamente, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

5 - A entidade empregadora elaborará um mapa de férias definitivo, que será afixado nos locais de trabalho, entre 15 de Abril e 31 de Outubro do ano em que as férias vão ser gozadas.

Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### **Alteração de marcação do período de férias**

1 - Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade empregadora dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria 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.

3 - Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### **Violação do direito a férias**

No caso de a entidade empregadora obstar com culpa ao gozo das férias nos termos previstos no presente contrato, o trabalhador receberá, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

### **SECÇÃO II**

#### **Feriados**

Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### **Feriados**

1 - São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
Domingo de Páscoa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus (festa móvel);  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro.

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

3 - São ainda considerados feriados a terça -feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade onde se situa o estabelecimento ou, quando este não existir, o feriado distrital.

### **SECÇÃO III**

#### **Faltas**

Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### **Definição 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 diário em falta.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### **Tipos de faltas**

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - São consideradas justificadas as seguintes faltas:

- a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;
- c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;
- 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, nos termos previstos na lei;
- 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 deste CCT e da lei;
- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral, nos termos da lei;
- j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;
- k) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 - Às ausências resultantes do exercício da actividade de bombeiros voluntários e doação de sangue é aplicável o regime legal.

Cláusula 41.<sup>a</sup>**Comunicação das faltas**

1 - As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias, incluindo-se neste prazo o dia da comunicação.

2 - As faltas por motivo de casamento do trabalhador deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de 15 dias.

3 - Quando imprevistas, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.

4 - A comunicação tem de ser renovada sempre que haja prorrogação do período de falta.

5 - A empresa pode exigir do trabalhador, durante a ausência e até 15 dias após a comunicação da falta, prova dos factos invocados para a justificação.

6 - O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

Cláusula 42.<sup>a</sup>**Consequências das faltas justificadas**

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

2 - Sem prejuízo do disposto da lei, determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;
- Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- As previstas na alínea k) do n.º 2 da cláusula 40.<sup>a</sup>, «Tipos de faltas», quando excedam o limite legal.
- As autorizadas ou aprovadas pela empresa com menção expressa de desconto na retribuição.

Cláusula 43.<sup>a</sup>**Efeitos das faltas no direito a férias**

As faltas, justificadas ou não justificadas, quando determinem perda de retribuição, 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 úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

**SECÇÃO IV****Licença sem retribuição**Cláusula 44.<sup>a</sup>**Licença sem retribuição**

1 - A entidade empregadora pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 - O trabalhador tem ainda direito a licença sem retribuição de longa duração para frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino, ou de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional, bem como para assistência a filhos menores, nos termos legalmente estabelecidos.

3 - A empresa pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nos termos da lei.

4 - O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar e o período de ausência conta-se para efeitos de antiguidade.

5 - Durante o período de licença sem retribuição mantém-se os direitos, deveres e garantias da empresa e do trabalhador, na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

**CAPÍTULO VII****Da retribuição e outras prestações pecuniárias**Cláusula 45.<sup>a</sup>**Definição de retribuição**

1 - Só se considera retribuição aquilo 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 todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3 - O valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$Rh = \frac{Rm \times 12}{n \times 52}$$

sendo:

Rh = retribuição horária;

Rm = retribuição mensal;

n = período normal de trabalho semanal.

Cláusula 46.<sup>a</sup>**Pagamento da retribuição**

1 - O pagamento da retribuição do trabalho deve ser efectuado até ao termo do período de trabalho diário do último dia útil de cada mês.

2 - No acto de pagamento da retribuição, a empresa deve facultar ao trabalhador documento do qual conste a identificação daquela e o nome completo 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 e deduções efectuados e o montante líquido a receber.

3 - O pagamento será sempre feito ao mês, qualquer que seja o horário e a categoria do trabalhador.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

#### **Retribuição mínima**

A todos os trabalhadores são asseguradas as retribuições mínimas previstas na tabela constante do n.º 1 do anexo IV.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

#### **Retribuição mista**

1 - Os trabalhadores poderão receber uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte certa e outra variável.

2 - Para determinar o valor da retribuição variável, designadamente para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal, tomar-se-á como tal a média dos valores que o trabalhador recebeu ou tinha direito a receber nos últimos 12 meses ou no tempo de execução do contrato, se este tiver durado menos tempo.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

#### **Diuturnidades**

1 - Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no montante constante do anexo IV, por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade empregadora e na mesma profissão ou categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 - As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva.

3 - Para o limite de cinco diuturnidades fixado no n.º 1 contam as diuturnidades devidas e vencidas por força da regulamentação colectiva anteriormente aplicável.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de férias**

1 - A entidade empregadora pagará a todos os trabalhadores, antes do início das férias, e, se possível, com a antecedência de 15 dias, um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias, sem prejuízo da retribuição normal.

2 - Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

3 - O aumento de férias previsto no n.º 2 da cláusula 34.<sup>a</sup>, «Duração do período de férias», não tem consequências no montante de subsídio de férias.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de Natal**

1 - Os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio correspondente a um mês de retribuição normal.

2 - No ano da admissão, os trabalhadores que se mantenham ao serviço em 31 de Dezembro mas cujo contrato não tenha atingido a duração de um ano, receberão a importância proporcional aos meses que medeiam entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro, considerando -se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

3 - Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a parte do subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço prestado no ano da cessação.

4 - Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

- a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;
- b) No ano de regresso à prestação do trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data do regresso.

5 - O subsídio de Natal deverá ser pago, em regra, até ao dia 30 de Novembro.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

#### **Retribuição de trabalho suplementar**

1 - O trabalho suplementar dá direito a um acréscimo de retribuição, correspondente à retribuição base acrescida das seguintes percentagens:

- a) 50 % para as horas suplementares diurnas;
- b) 150 % para as horas suplementares nocturnas.

2 - O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou em dia feriado dá direito a um acréscimo de retribuição, correspondente à retribuição base acrescida, respectivamente, de 150 % e de 100 %.

3 - O acréscimo referido na alínea b) do n.º 1 inclui a retribuição especial por trabalho nocturno.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de refeição**

1 - Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de refeição no valor previsto no anexo IV, n.º 2, por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 - O trabalhador a tempo parcial tem direito ao subsídio de refeição previsto no número anterior ou, caso lhe seja mais favorável, ao definido pelos usos da empresa, excepto quando a sua prestação de trabalho diária seja inferior a cinco horas, sendo então calculado em proporção do respectivo período normal de trabalho semanal.

3 - O valor deste subsídio não será considerado para o cálculo da remuneração de férias e subsídios de férias e de Natal.

4 - Não terão direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montante não inferior ao previsto para aquele subsídio.

Cláusula 54.<sup>a</sup>

#### **Retribuição do trabalho nocturno**

O trabalho nocturno será retribuído, sem prejuízo do disposto na cláusula 55.<sup>a</sup>, com o acréscimo de 25 % do valor da retribuição horária a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 55.<sup>a</sup>**Subsídio por IHT**

A retribuição especial mínima devida pela isenção de horário de trabalho, em referência às modalidades previstas nas alíneas do n.º 3 da cláusula 21.<sup>a</sup>, «Isenção de horário de trabalho», é a seguinte:

25 % da retribuição base mensal, para as situações previstas nas alíneas a) e b);

10 % da retribuição base mensal para as situações previstas na alínea c).

Cláusula 56.<sup>a</sup>**Abono para falhas**

1 - Os trabalhadores que exerçam, como actividade principal, funções de pagamento ou recebimento em numerário têm direito a um abono mensal para falhas no montante definido no anexo IV, n.º 2, enquanto se mantiverem no exercício dessas funções.

2 - Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

3 - O abono previsto nesta cláusula não será considerado para efeitos da retribuição de férias e subsídios de férias e de Natal.

**CAPÍTULO VIII****Da disciplina**Cláusula 57.<sup>a</sup>**Poder disciplinar**

1 - A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, relativamente às infracções por estes praticadas e exerce-o de acordo com as normas estabelecidas na lei e neste CCT.

2 - O poder disciplinar é exercido pela entidade empregadora ou pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos previamente estabelecidos por aquela.

Cláusula 58.<sup>a</sup>**Sanções disciplinares**

1 - As sanções disciplinares aplicáveis no âmbito deste CCT são as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão do trabalho com perda da retribuição e de antiguidade;
- e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 - A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

3 - A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder 20 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 60 dias.

4 - Para efeitos de graduação das sanções disciplinares, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, ao grau de culpa, ao comportamento do trabalhador, à sua personalidade e às condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infracção, à prática disciplinar da empresa e demais circunstâncias relevantes.

5 - A sanção disciplinar não prejudica o direito de a empresa exigir indemnização por prejuízos ou de promover a aplicação de sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

Cláusula 59.<sup>a</sup>**Procedimento e prescrição**

1 - Nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem audiência prévia, por escrito, do trabalhador. A sanção de despedimento só pode ser aplicada nos termos do regime legal respectivo.

2 - O procedimento disciplinar só pode exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção e da pessoa do infractor.

3 - Iniciado o procedimento disciplinar, pode o empregador suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não pode suspender o pagamento da retribuição.

4 - A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

5 - A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal ou logo que cesse o contrato de trabalho.

**CAPÍTULO IX****Cessação do contrato de trabalho**Cláusula 60.<sup>a</sup>**Cessação do contrato de trabalho**

1 - O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nas cláusulas deste capítulo.

2 - O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- b) Caducidade;
- c) Revogação por acordo das partes;
- d) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- e) Despedimento colectivo;
- f) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- g) Despedimento por inadaptação;
- h) Resolução com justa causa, promovida pelo trabalhador;
- i) Denúncia por iniciativa do trabalhador.

3 - Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respectivo subsídio;
- c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

4 - Da aplicação do disposto nas alíneas b) e c) do número anterior 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.

5 - Para efeitos no disposto nas alíneas a) e b) do n.º 3, bem como para efeitos do cálculo de quaisquer compensações a que o trabalhador tenha direito em consequência da cessação do contrato de trabalho, o período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 61.<sup>a</sup>

#### **Certificado de trabalho**

1 - Em qualquer caso de cessação do contrato de trabalho, a entidade empregadora deverá entregar ao trabalhador um certificado de trabalho donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo ou os cargos que desempenhou.

2 - O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido escrito do trabalhador nesse sentido.

3 - Além do certificado de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação de segurança social.

### **CAPÍTULO X**

#### **Maternidade e paternidade**

Cláusula 62.<sup>a</sup>

#### **Princípio geral**

Para efeitos de aplicação plena do regime legal de protecção da maternidade e paternidade, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação, a entidade empregadora.

Cláusula 63.<sup>a</sup>

#### **Licença por maternidade**

1 - A licença por maternidade terá a duração e obedecerá aos condicionalismos estipulados pela lei.

2 - A trabalhadora, se o desejar, tem direito a gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença de maternidade, desde que não haja prejuízo para o normal funcionamento da empresa.

Cláusula 64.<sup>a</sup>

#### **Licença por paternidade**

1 - O pai trabalhador tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados até ao final do primeiro mês a seguir ao nascimento do filho.

2 - O pai trabalhador tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos da lei, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

3 - No caso da alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença do pai trabalhador é de 30 dias.

Cláusula 65.<sup>a</sup>

#### **Dispensas para consultas e assistência aos filhos**

1 - As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa do trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessárias e justificadas, embora estas devam, sempre que possível, ser obtidas fora das horas de funcionamento normal da empresa.

2 - Quando a consulta só for possível dentro do horário de funcionamento normal da empresa, a trabalhadora deverá apresentar documento comprovativo dessa circunstância e da realização da consulta.

3 - A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora, para cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição.

4 - No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai têm direito, por decisão conjunta, a dois períodos diários de uma hora, sem perda da retribuição, para assistência aos filhos, até 12 meses após o parto. Poderão optar por reduzir em duas horas o seu horário de trabalho, no início ou no termo do período de trabalho diário.

### **CAPÍTULO XI**

#### **Da formação profissional**

Cláusula 66.<sup>a</sup>

#### **Formação profissional - Princípios gerais**

1 - A formação profissional consubstancia um direito e um dever, quer das empresas quer dos trabalhadores, e visa o desenvolvimento certificado das qualificações dos trabalhadores e o incremento da produtividade e da competitividade das empresas.

2 - A aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais no âmbito de programas de formação ou aprendizagem promovidos pela empresa ou por iniciativa do trabalhador, desde que ligados à sua actividade profissional, será tida em conta na evolução profissional do trabalhador.

3 - As empresas devem elaborar planos de formação, anuais ou plurianuais, com base no diagnóstico das necessidades de qualificação dos trabalhadores, os quais devem ser objecto de prévia informação e consulta aos trabalhadores e aos seus representantes, nos termos legais.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

#### **Formação contínua**

1 - Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 10% do total dos trabalhadores efectivos da empresa.

2 - No âmbito da formação contínua certificada, será assegurado a cada trabalhador um mínimo de trinta e cinco horas anuais de formação, aferidas em períodos de referência de três anos.

3 - O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número anterior se a formação não for assegurada pela empresa ao longo de três anos por motivo a esta imputável, mediante comunicação prévia mínima de 10 dias.

4 - O conteúdo da formação referida no n.º 3 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua actividade ou respeitar as qualificações básicas em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou em línguas estrangeiras.

5 - O crédito de horas para formação referido nos números anteriores confere o direito à retribuição e conta como tempo de serviço efectivo.

6 - Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para a formação que não lhe tenha sido proporcionado.

Cláusula 68.<sup>a</sup>

#### **Formação no local de trabalho**

1 - A formação no local de trabalho será computada no número mínimo de horas de formação exigida pela lei desde que observados os requisitos legais para o efeito e conste de registo próprio com indicação dos seguintes elementos:

- a) Dia em que ocorreu a acção de formação;
- b) Duração da acção de formação;
- c) Objectivos de acção de formação;
- d) Conteúdo da acção de formação;
- e) Resultados da avaliação da formação;
- f) Identificação do(s) formadores;
- g) Lista de presença assinada pelos trabalhadores/formandos.

2 - Nos casos previstos no número anterior deverá ser entregue ao trabalhador, pela entidade formadora, um certificado de formação relativo ao módulo ou acção de formação de que o trabalhador beneficiou, do qual deverão constar, nomeadamente, os elementos informativos constantes das alíneas a) a f) do número anterior.

Cláusula 69.<sup>a</sup>

#### **Formação por iniciativa dos trabalhadores**

1 - Os trabalhadores que, por sua iniciativa, frequentem cursos ou acções de formação profissional certificada inferiores a seis meses, que não se incluam no plano anual de formação da empresa, podem beneficiar de licenças sem retribuição, nos termos da lei.

2 - Por acordo com a entidade empregadora, o trabalhador pode beneficiar de licença de curta duração para formação profissional certificada, sem prejuízo da retribuição e demais regalias, que abranja parte ou a totalidade do período diário ou semanal de trabalho, cuja duração será imputada em 50% no número mínimo de horas de formação previsto na cláusula anterior.

3 - A frequência dos cursos ou acções previstos nesta cláusula deve ser comunicada entidade empregadora com a antecedência possível ou logo que o trabalhador tenha conhecimento da sua admissão no curso ou acção.

Cláusula 70.<sup>a</sup>

#### **Trabalhadores-estudantes**

Os trabalhadores estudantes beneficiam dos direitos previstos na lei, nomeadamente em matéria de dispensa ao trabalho, faltas justificadas, férias e licenças, estando igualmente adstritos ao cumprimento das obrigações nela previstas.

### **CAPÍTULO XII**

#### **Segurança, higiene, prevenção e saúde no trabalho**

Cláusula 71.<sup>a</sup>

#### **Segurança, higiene, e saúde no trabalho**

1 - As empresas assegurarão condições adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no cumprimento das normas legais aplicáveis.

2 - A organização da segurança, higiene e saúde no trabalho nas modalidades previstas na lei é da responsabilidade das empresas e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

3 - A duração de acções de formação em segurança, higiene e saúde no trabalho será computada no número mínimo de horas de formação anual exigida pela lei.

4 - Os representantes dos trabalhadores nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos nos termos previstos na lei.

Cláusula 72.<sup>a</sup>

#### **Saúde no trabalho**

1 - As empresas assegurarão, directamente, em colaboração com outras empresas ou através da modalidade de serviço externo, a actividade de vigilância da saúde no trabalho que respeite o legalmente estabelecido sobre a matéria e esteja dotado de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem.

2 - O serviço de saúde no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade assegurar a vigilância adequada da saúde e condições de higiene dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho.

3 - Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se aos exames médicos de saúde previstos na lei, bem como aos de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços de saúde no trabalho.

Cláusula 73.<sup>a</sup>

#### **Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida**

1 - Aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida deverão ser proporcionadas condições de prestação da actividade adequadas à sua situação, nomeadamente no que respeita à adaptação dos postos de trabalho, excepto se tais medidas consubstanciarem, nos termos da lei, encargos desproporcionados para o empregador.

2 - Em caso de incapacidade parcial permanente proveniente de doença profissional ou acidente de trabalho ao serviço da empresa será esta obrigada a proceder, nos termos da lei, à reconversão do trabalhador afectado para função compatível com o respectivo estado.

3 - Em caso de incapacidade parcial temporária, proveniente de doença profissional ou acidente de trabalho ao serviço da empresa, o trabalhador não poderá prestar serviços que prejudiquem a sua recuperação, de acordo com as entidades competentes, mantendo sempre o direito à retribuição que auferia anteriormente se esta for superior à correspondente às funções desempenhadas.

Cláusula 74.<sup>a</sup>

#### **Consumo abusivo de álcool ou substâncias psicotrópicas**

1 - As empresas, quando considerarem adequado, podem promover acções de sensibilização e prevenção no domínio do uso/abuso de álcool ou substâncias psicotrópicas.

2 - Em complemento das acções de sensibilização e prevenção referidas no número anterior, as empresas poderão criar, através de regulamentação interna, medidas de controlo ao consumo abusivo de álcool ou de substâncias psicotrópicas pelos trabalhadores.

3 - As regulamentações internas de cada empresa poderão considerar como motivos para acção disciplinar as seguintes situações:

- a) A recusa injustificada do trabalhador à realização dos testes de álcool ou substâncias psicotrópicas;
- b) A obtenção repetida de resultados reveladores de consumo excessivo de álcool ou de uso indevido de substâncias psicotrópicas.

4 - Considera-se consumo excessivo de álcool aquele que for superior ao limite estabelecido para a condução automóvel.

5 - Considera-se uso indevido de substâncias psicotrópicas aquele que não se mostre em conformidade com prescrição médica que o justifique.

6 - Os resultados das análises efectuadas apenas podem ser divulgados ao trabalhador, médico dos serviços de vigilância da saúde no trabalho e ao superior hierárquico com competência disciplinar ou ao instrutor do processo disciplinar que seja instaurado com base em tais análises.

7 - Em caso algum, a pretexto do controlo do consumo abusivo de álcool ou substâncias psicotrópicas, podem as empresas proceder a outras análises que não as previstas nesta cláusula.

### **CAPÍTULO XIII**

#### **Dos direitos sindicais**

Cláusula 75.<sup>a</sup>

#### **Direito à actividade sindical**

Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos previstos na lei.

Cláusula 76.<sup>a</sup>

#### **Quotização sindical**

1 - O empregador obriga-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.

### **CAPÍTULO XIV**

#### **Da interpretação, integração e resolução dos conflitos**

Cláusula 77.<sup>a</sup>

#### **Comissão paritária**

1 - As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária formada por quatro elementos, sendo dois em representação da associação patronal e dois em representação dos sindicatos signatários, com competência para interpretar e integrar as disposições desta convenção.

2 - A comissão paritária funciona mediante convocação por escrito de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser fixadas com cinco dias de antecedência mínima, com indicação de agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

3 - A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos representantes de cada parte.

4 - As deliberações são tomadas por unanimidade e depositadas e publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego, considerando-se, a partir desta e para todos os efeitos, parte integrante deste CCT.

5 - As partes comunicarão uma à outra, dentro de 20 dias a contar da publicação desta convenção, a identificação dos respectivos representantes.

6 - A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após a sua comunicação à outra parte.

Cláusula 78.<sup>a</sup>

### Conciliação, mediação e arbitragem

As partes contratantes comprometem -se a tentar dirimir os conflitos emergentes da celebração, aplicação e revisão do presente CCT pelo recurso à conciliação, mediação ou arbitragem voluntária.

## CAPÍTULO XV

### Disposições finais e transitórias

Cláusula 79.<sup>a</sup>

### Manutenção de direitos e regalias adquiridos

Da aplicação do presente CCT não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou grau ou diminuição de retribuição.

Cláusula 80.<sup>a</sup>

### Revogação da regulamentação anterior e carácter globalmente mais favorável do CCT

1 - Com a entrada em vigor do presente contrato é revogado o CCT para a indústria farmacêutica, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.<sup>a</sup> série, n.º 21, de 8 de Junho de 1981, incluindo todas as posteriores alterações, a última das quais publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.<sup>a</sup> série, n.º 22, de 15 de Junho de 2007, e, bem assim, toda a regulamentação colectiva de trabalho que fosse aplicável à área e âmbito consignada na cláusula 2.<sup>a</sup>

2 - Os outorgantes do presente CCT consideram que o mesmo consagra um regime globalmente mais favorável do que o previsto nos instrumentos de regulamentação colectiva anteriores e ora revogados.

Cláusula 81.<sup>a</sup>

### Regras de transição e integração das categorias profissionais

1 - Com efeitos à data de entrada em vigor do presente CCT, os trabalhadores são reclassificados e integrados nas categorias profissionais constantes do anexo I, de acordo com a tabela seguinte:

Categorias do CCT* (texto consolidado publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1. <sup>a</sup> série, n.º 20, de 29 de Maio de 2004	Nova designação (CCT 2008)
Caixeiro-ajudante de 1. <sup>a</sup> ,2. <sup>a</sup> ,3. <sup>a</sup> .....	Operador de logística estagiário
Caixeiro de 3. <sup>a</sup> .....	Operador de logística I
Caixeiro de 2. <sup>a</sup> e conferente.....	Operador de logística II
Caixeiro de 1. <sup>a</sup> .....	Operador de logística III
Continuo (menos de 1 ano) .....	Auxiliar administrativo (menos de um ano)
Continuo (mais de 1 ano) .....	Auxiliar administrativo (mais de um ano)
Cobrador .....	Empregado de serviços externos
Contabilista .....	Técnico de contabilidade
Estagiário (EE) do 1. <sup>a</sup> ,2. <sup>a</sup> ,3. <sup>a</sup> ano .....	Assistente administrativo estagiário
Escrutário de 3. <sup>a</sup> .....	Assistente administrativo I
Escrutário de 2. <sup>a</sup> .....	Assistente administrativo II
Escrutário de 1. <sup>a</sup> .....	Técnico administrativo I
Oficial de manutenção e conservação industrial.....	Técnico de manutenção e conservação
Operador de computador júnior e sénior).....	Técnico de computador
Programador.....	Técnico de informática
Prospector de vendas.....	Delegado comercial
Secretário.....	Técnico de secretariado
Vendedor.....	Técnico de vendas
Vendedor especializado.....	Delegado comercial

2 - Todas as categorias profissionais previstas no CCT, cuja versão consolidada está publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.<sup>a</sup> série, n.º 20, de 29 de Maio de 2004, não previstas na tabela constante do número anterior nem no anexo II são extintas, e os trabalhadores ainda nelas inseridas serão classificados numa das categorias profissionais previstas no novo anexo II.

## ANEXO I

### Definição de funções

**Ajudante de motorista.** - É o trabalhador que acompanha o motorista; vigia e indica as manobras; arruma as mercadorias no veículo, podendo fazer a sua distribuição e a cobrança correspondente no acto da entrega.

**Analista de sistemas.** - É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; pode dirigir a instalação dos sistemas de tratamento automático da informação ou coordenar a preparação dos programas.

**Assistente administrativo.** - É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos. Procede ao tratamento adequado de correspondência e documentação, registando e actualizando a informação e os dados necessários à gestão de uma ou mais áreas da empresa. Atende, informa ou encaminha o público interno ou externo à empresa.

**Assistente de atendimento e apoio ao cliente.** - É o trabalhador que assegura, com o recurso a meios de comunicação e ou tecnologias de informação, predominantemente funções de atendimento e apoio ao cliente, recebendo, nomeadamente, notas de encomenda e ou efectuando operações de telemarketing.

**Auxiliar administrativo.** - É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; executa serviços de reprodução e endereçamento de documentos, bem como serviços gerais internos não especificados; recebe e faz a entrega de mensagens, correspondência e objectos inerentes ao serviço interno e externo.

**Caixa.** - É o trabalhador que tem à seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

**Chefe de secção.** - É o trabalhador que desempenha, sob a orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controlo da execução do trabalho efectuado por um grupo de trabalhadores.

**Chefe de serviços.** - É o trabalhador que desempenha, sob a orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controlo da execução do trabalho efectuado por outros trabalhadores de um sector ou sectores da empresa.

**Delegado comercial.** - É o trabalhador que promove bens e serviços junto de clientes ou potenciais clientes. Pode receber encomendas; observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público, estuda meios eficazes de publicidade, pesquisa e implementa medidas visando incrementar as vendas. Pode, quanto de tal seja incumbido, organizar e participar em exposições.

**Director de serviços.** - É o trabalhador que organiza e dirige, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos ou serviços.

**Director técnico.** - É o trabalhador que exerce a direcção técnica, assegurando a qualidade das actividades desenvolvidas nos termos previstos na lei.

**Nota.** - Quando exerça funções de coordenação sobre outros trabalhadores que exerçam as funções de direcção técnica é classificado como director técnico-coordenador.

**Distribuidor.** - É o trabalhador que executa serviços externos, distribuindo as mercadorias por clientes ou sectores de vendas; pode, arrumar, acondicionar e ou desembalar os produtos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

**Embalador de armazém.** - É o trabalhador que acondiciona, desembala e movimenta os produtos através de meios manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento; aplica rótulos ou etiquetas nas embalagens para a sua conveniente identificação.

**Embalador-encarregado.** - É o trabalhador que orienta um grupo de trabalhadores segundo directrizes fixadas superiormente, exigindo conhecimentos dos processos de actuação, no sector de embalagem.

**Empregado de serviços externos.** - É o trabalhador que procede fora do escritório a cobranças, pagamentos, depósitos e levantamentos em instituições financeiras; procede, complementar ou acessoriamente, à recolha e entrega de documentos e correspondência.

**Encarregado.** - É o trabalhador que orienta um grupo de trabalhadores segundo directrizes fixadas superiormente, exigindo conhecimentos dos processos de actuação.

**Encarregado geral.** - É o trabalhador que desempenha, sob a orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controlo da execução do trabalho efectuado e de toda a actividade da unidade funcional, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento.

**Motorista.** - É o trabalhador que conduz veículos automóveis; zela pela sua boa conservação e pela carga que transporta e distribui, podendo também, se necessário, orientar a sua carga e descarga.

**Operador de logística.** - É o trabalhador responsável pelas operações de entrada, saída e trânsito de mercadorias e outros materiais, executando ou fiscalizando os respectivos documentos; recebe e satisfaz as encomendas feitas pelos clientes; colabora com o seu superior hierárquico na organização material do armazém e responsabiliza-se pela arrumação, reposição e conservação das mercadorias e ou materiais, verificando também os respectivos prazos de validade; trata de toda a documentação inerente à actividade do armazém e colabora na execução de inventários. Confere mercadorias ou produtos, com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo registar a sua entrada ou saída.

**Operador de máquinas.** - É o trabalhador que manobra ou utiliza máquinas simples no armazém ou estabelecimento, nomeadamente empilhadores, monta-cargas e balanças ou básculas.

**Praticante.** - É o trabalhador com idade inferior a 18 anos de idade que, reunindo os requisitos legais para o efeito, desempenha uma actividade profissional de telefonista/ recepcionista, de servente de armazém, de auxiliar administrativo ou de assistente de atendimento comercial.

**Nota.** - A denominação de praticante será completada consoante as funções desempenhas. Por exemplo: praticante de telefonista/recepcionista.

**Secretário(a) de direcção.** - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções; redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras e manter actualizada a agenda de trabalho dos profissionais que secretaria.

**Servente de armazém.** - É o trabalhador que executa, no estabelecimento ou armazém, tarefas indiferenciadas não necessitando de formação profissional específica.

**Técnico administrativo.** - É o trabalhador que, para além das funções de assistente administrativo, organiza e executa actividades técnico-administrativas especializadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa que requeiram conhecimentos técnicos específicos e tomada de decisões correntes; pode elaborar estudos relacionados com as áreas funcionais a que esteja afecto; pode orientar ou coordenar funcionalmente a actividades de outros profissionais administrativos.

**Técnico de computador.** - É o trabalhador que se ocupa da conservação, manutenção e reparação de hardware e software dos computadores.

**Técnico de contabilidade.** - É o trabalhador que organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa; efectua o registo das operações contabilísticas, utilizando aplicações informáticas e documentos; prepara, para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das actividades; recolhe dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente orçamentos, planos de acção, inventários e relatórios.

**Técnico especializado.** - É o trabalhador que executa tarefas de natureza técnica no âmbito da sua qualificação profissional inerentes ao sector da empresa a que está adstrito, segundo as directrizes definidas pelos superiores hierárquicos. Orienta, sob o ponto de vista técnico, outros trabalhadores.

**Técnico estagiário.** - É o trabalhador que executa tarefas de natureza técnica no âmbito da sua qualificação profissional inerentes ao sector da empresa a que está adstrito, sobre a supervisão e acompanhamento de um superior hierárquico.

**Técnico de informática.** - É o trabalhador que, a partir de especificações recebidas, instala, mantém e coordena o funcionamento de diverso software, hardware e sistemas de telecomunicações, a fim de criar um ambiente informático estável que responda às necessidades da empresa. Pode integrar equipas de desenvolvimento na área da informática, concebendo, adaptando e implementando aplicações. Mantém um suporte activo ao utilizador, executando treino específico e participando em programas de formação.

**Técnico de manutenção e conservação.** - É o trabalhador que instala, conserva, afina e repara todo o tipo de máquinas e instalações, assegurando a inspecção periódica do seu funcionamento. Guia-se por esquemas e outras especificações técnicas.

**Técnico de secretariado.** - É o trabalhador que assegura a organização e execução das actividades de secretariado e de apoio a um ou vários serviços ou sectores da empresa, gerindo a agenda de trabalhos e tomando decisões correntes. Secretaria reuniões e assegura a elaboração das respectivas actas, utilizando os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

**Técnico de vendas.** - É o trabalhador que, detentor de bons conhecimentos dos produtos e serviços da empresa, da concorrência e do mercado, prepara, promove e efectua acções de venda em função dos objectivos da empresa e tendo em vista a satisfação das necessidades dos clientes. Assegura o serviço de apoio ao cliente e colabora na identificação e localização de potenciais oportunidades de negócio.

**Telefonista/recepcionista.** - É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde a pedidos de informações telefónicas e desempenha outras tarefas, nomeadamente as relacionadas com a recepção, encaminhamento de visitantes, abertura, distribuição e registo de correspondência.

**Tesoureiro.** - É o trabalhador que dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para as operações financeiras; verifica, periodicamente, se o montante dos valores coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras. Elabora os orçamentos de tesouraria.

**Trabalhadorde limpeza.** - É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com limpeza, lavagem e arrumação.

## ANEXO II

### Enquadramento profissional

Grupos	Categorias profissionais
I	Director de serviços.
II	Chefe de serviços. Director Técnico-coordenador.
III	Analista de sistemas. Director técnico. Técnico de contabilidade.
IV	Chefe de secção. Encarregado geral . Técnico especializado. Técnico de informática II. Tesoureiro.
V	Delegado comercial . Encarregado. Secretário de direcção. Técnico administrativo II. Técnico de informática I. Técnico estagiário.
VI	Técnico administrativo I. Técnico de manutenção e conservação. Caixa. Técnico de computador. Técnico de secretariado. Técnico de vendas.
VII	Assistente administrativo II. Empregado de serviços externos. Embalador- encarregado. Motorista de pesados. Operador de logística III.
VIII	Assistente administrativo I Motorista de ligeiros Assistente de atendimento e apoio ao cliente II Operador de logística II
IX	Assistente de atendimento e apoio ao cliente I . Ajudante de Motorista. Distribuidor. Operador de logística I. Telefonista/recepcionista.
X	Assistente administrativo estagiário. Embalador de armazém (mais de um ano). Operador de máquinas (mais de um ano).
XI	Auxiliar administrativo (mais de um ano). Embalador de armazém (menos de um ano). Operador de logística estagiário. Operador de máquinas (menos de um ano).
XII	Auxiliar administrativo (menos de um ano). Servente de armazém. Trabalhador de limpeza.
XIII	Praticante.

### ANEXO III

#### Evolução na carreira profissional

##### 1 - Operadores de logística:

De	A	Condições a satisfazer
Operador de logística estagiário .....	Operador de logística de I .....	Completar um ano de permanência na categoria
Operador de logística de I .....	Operador de logística de II .....	Completar três anos de permanência na categoria
Operador de logística de II .....	Operador de logística de III .....	Completar quatro anos de permanência na categoria

##### 2 - Assistentes de atendimento e apoio ao cliente:

De	A	Condições a satisfazer
Assistente de atendimento e apoio ao cliente I	Assistente de atendimento e apoio ao cliente II	Completar um ano na categoria de assistente de atendimento e apoio ao cliente I

##### 3 - Trabalhadores administrativos:

De	A	Condições a satisfazer
Assistente administrativo estagiário.....	Assistente administrativo I .....	Completar um ano de permanência na categoria
Assistente administrativo I .....	Assistente administrativo II .....	Completar três anos de permanência na categoria
Assistente administrativo II .....	Técnico administrativo I .....	Completar quatro anos de permanência na categoria
Técnico administrativo I .....	Técnico administrativo II .....	Progressão por mérito

##### 4 - Técnicos

De	A	Condições a satisfazer
Técnico estagiário .....	Técnico especializado .....	Completar um ano na categoria de técnico estagiário
Técnico de informática I .....	Técnico de informática II .....	Completar um ano na categoria de técnico informática de II

## Anexo IV

## Tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária

1 - Tabela salarial:

1.1 - Em vigor desde 1 de Outubro de 2007 até à data de publicação do CCT:

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações base mínima (Em euros)
I	Director de serviços.....	1136,50
II	Chefe de serviços.....	953,50
III	Analista de sistemas..... Contabilista..... Técnico de contas..... Chefe de secção de produção..... Chefe de secção de controlo analítico.....	845,50
IV	Chefe de secção de escritório..... Chefe de secção de propaganda médica.. Chefe de secção de vendas..... Encarregado geral de armazém..... Encarregado geral de manutenção..... Guarda-livros..... Programador de informática ..... Técnico ..... Tesoureiro..... Tradutor.....	818
V	Caixeiro-encarregado..... Correspondente em línguas estrangeiras.. Delegado de informação médica... Desenhador-projectista ..... Desenhador-projectista publicitário..... Encarregado de sector (CC)..... Encarregado de sector (elect)..... Encarregado de sector (metal)..... Encarregado de sector (man.cons.ind.)... Enfermeiro-coordenador..... Fogoeiro-encarregado..... Preparador técnico-encarregado..... Prospector de vendas Secretário de direcção..... Técnico(est)..... Vendedor especializado .....	736
VI	Mestre(a) de costura de artigos de ortopedia..... Analista de 1. <sup>a</sup> ..... Caixa ..... Delegado de informação médica (estagiário).. Educadora de infância .....	656,50

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações base mínima (Em euros)
VI	Enfermeiro..... Escriturário de 1. <sup>a</sup> ..... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras..... Oficial de manutenção e conservação industrial ..... Operador de computador sénior..... Operador mecanográfico..... Preparador técnico de 1. <sup>a</sup> ..... Técnico de serviço social..... Vendedor .....	656,50
VII	Afinador de máquinas de 1. <sup>a</sup> ..... Analista de 2. <sup>a</sup> ..... Auxiliar de educação..... Auxiliar de enfermagem..... Caixeiro de 1. <sup>a</sup> ..... Canalizador 1. <sup>a</sup> ..... Costureira manual (encadernação)..... Canteiro de limpos e ou conservação de 1. <sup>a</sup> ..... Cobrador..... Cozinheiro (mais de três anos)..... Desenhador(mais de três anos)..... Desenhador de arte finalista (mais de três anos) ..... Dispenseiro (mais de três anos)..... Electricista de alta tensao (oficial)..... Electricista de baixa tensão (oficial)..... Electricista bobinador (oficial)..... Encadernador..... Encarregado de refeitório de 2. <sup>a</sup> ..... Escriturário de 2. <sup>a</sup> ..... Estucador de 1. <sup>a</sup> ..... Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> ..... Litógrafo cortador de guilhotina ..... Litógrafo fotógrafo ..... Litógrafo impressor ..... Litógrafo montador ..... Litógrafo transportador ..... Lubrificador de 1. <sup>a</sup> ..... Maçariqueiro de 1. <sup>a</sup> ..... Maquinista de força motriz de 1. <sup>a</sup> ..... Mecânico de automóveis de 1. <sup>a</sup> ..... Motorista de pesados ..... Operador de computador júnior ..... Operador mecanográfico (est) ..... Pedreiro de 1. <sup>a</sup> ..... Perfurador-verificador ..... Pintor de 1. <sup>a</sup> ..... Pintor de veículos e máquinas de 1. <sup>a</sup> ..... Preparador técnico de 2. <sup>a</sup> ..... Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Soldador de 1. <sup>a</sup> ..... Tipógrafo compositor ..... Tipógrafo impressor ..... Torneiro de 1. <sup>a</sup> .....	589,50

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações base mínima (Em euros)	Grupos	Categorias profissionais	Remunerações base mínima (Em euros)
VIII	Costureiro (A) de ortopedia (menos de um ano) Analista auxiliar Analista estagiário Afinador de máquinas de 2. <sup>a</sup> Caixeiro de 2. <sup>a</sup> Canalizador de 2. <sup>a</sup> Carpinteiro de 2. <sup>a</sup> (limpos e ou conservação) Conferente Cozinheiro (menos de três anos) Dispenseiro menos de três anos Desenhador menos de três anos Desenhador de arte finalista (menos de três anos) Electricista de alta tensão ( pré -oficial) Electricista bobonador pré-oficial Embalador-encarregado Encarregado de Lavandaria Encarregado de serviços auxiliares Escriturário de 3. <sup>a</sup> Estucador de 2. <sup>a</sup> Fogueiro de 2. <sup>a</sup> Lubrificador de 2. <sup>a</sup> Maçariqueiro de 2. <sup>a</sup> Maquinista de força motriz de 2. <sup>a</sup> Mecânico de Automóveis de 2. <sup>a</sup> Motorista de ligeiros Pedreiro de 2. <sup>a</sup> Perfurador-verificador(est.) Pintor de 2. <sup>a</sup> Veículos de máquinas de 2. <sup>a</sup> Preparador técnico (est.) Preparador técnico auxiliar Serralheiro civil cde 2. <sup>a</sup> Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> Soldador de 2. <sup>a</sup> Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup>	535	XI	Ajudante de cozinha (menos de um ano). Ajudante ou chegador de 2.º ano (fog)... Auxiliar de 3.º ano (gráf.) ..... Cafeteiro (menos de um ano) ..... Caixeiro-ajudante do 3.º ano ..... Contínuo (mais de um ano) ..... Cartonageiro (menos de um ano) ..... Copeiro (menos de um ano) ..... Costureiro(a) (menos de um ano) ..... Dactilografo do 2.º ano ..... Embalador de armazém (menos de um ano) ..... Embalador de produção (menos de um ano) ..... Empregado de balcão (menos de um ano) ..... Empregado de refeitório (menos de um ano) ..... Engomadeira (menos de um ano)..... Estagiário do 2.º ano (EE)..... Guarda (menos de um ano) ..... Higienizador ..... Jardineiro (menos de um ano) ..... Lavadeira (menos de um ano) ..... Operador de máquinas (menos de um ano) ..... Porteiro (menos de um ano) ..... Tirocinante do 2.º ano (TD) ..... Vigilante (menos de um ano) .....	427,50
IX	Costureiro (a) de artigos de ortopedia (mais de um ano) Ajudante de motorista Caixeiro de 3. <sup>a</sup> Demonstrador Debitador Auxiliar de laboratório Electricista de baixa tensão (pré oficial) Fogueiro de 3. <sup>a</sup> Distribuidor Telefonista	4/9,50	XII	Ajudante ou chegador de 1.º ano (fog) .... Auxiliar de 2.º ano (gráf.) ..... Caixeiro-ajudante do 2.º ano..... Contínuo (menos de um ano) ..... Dactilografo do 1.º ano ..... Estagiário do 1.º ano (EE) ..... Porteiro (menos de um ano) ..... Servente de armazém ..... Tirocinante do 1.º ano (TD) ..... Trabalhador de limpeza .....	(*)
X	Ajudante ou chegador de 3.º ano (fog) ... Ajudante de cozinha (mais de um ano) ... Auxiliar de 4.º ano (gráf.) ..... Cafeteiro (mais de um ano) ..... Cartonageiro (mais de um ano) ..... Copeiro (mais de um ano) ..... Costureiro(a) (mais de um ano) ..... Dactilografo do 3.º ano ..... Embalador de armazém (mais de um ano) ..... Embalador de produção (mais de um ano) ..... Empregado de balcão (mais de um ano) . Empregado de refeitório (mais de um ano) ..... Engomadeira (mais de um ano) ..... Estagiário do 3.º ano (EE) ..... Guarda (mais de um ano) ..... Jardineiro (mais de um ano) ..... Lavadeira (mais de um ano) ..... Operador de máquinas (mais de um ano) ..... Vigilante (mais de um ano) .....	453	XIII	Ajudante ou chegador de 1.º ano (fog) .... Auxiliar de 2.º ano (gráf.) ..... Caixeiro-ajudante do 2.º ano ..... Praticante do 4.º ano (CC;metal) .....	(*)
			XIV	Ajudante do 3.º ano (electr.) ..... Aprendiz do 4.º ano (graf.) ..... Praticante de caixeiro do 3.º ano ..... Praticante do 3.º ano (CC;metal) .....	(*)
			XV	Ajudante do 2.º ano (electr.) ..... Aprendiz do 3.º ano (graf.) ..... Pacote (16/17 anos) ..... Praticante de caixeiro do 2.º ano ..... Praticante do 2.º ano (CC;metal) .....	(*)
			XVI	Ajudante do 1.º ano (electr.) ..... Aprendiz do 1.º biénio (graf.) ..... Pacote (14/15 anos) ..... Praticante-caixeiro do 1.º ano ..... Praticante do 1.º ano (CC;metal) .....	(*)

(\*) Valor a estabelecer de acordo com o regime legal do salário mínimo nacional

1.2 - Em vigor desde o dia seguinte à publicação à publicação do CCT até 30 de Setembro de 2008.

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações base mínima (Em euros)
I	Director de serviços.....	1136,50
II	Chefe de serviços..... Director técnico-coordenador.....	953,50
III	Analista de sistemas..... Director técnico..... Técnico de contabilidade.....	845,50
IV	Chefe de secção..... Encarregado geral..... Técnico especializado..... Técnico de informática II..... Tesoureiro.....	818
V	Delegado comercial..... Encarregado..... Secretario de direcção..... Técnico administrativo II..... Técnico informática I..... Técnico estagiário.....	736
VI	Técnico administrativo I..... Técnico de manutenção e conservação... Caixa..... Técnico de computador..... Técnico de secretariado..... Técnico de vendas.....	656,50
VII	Assistente administrativo II..... Empregado de serviços externos..... Embalador-encarregado..... Motorista de pesados..... Operador de logística II.....	589,50
VIII	Assistente administrativo I..... Motorista de ligeiros..... Assistente de atendimento e apoio ao cliente II..... Operador de logística II.....	535
IX	Assistente de atendimento e apoio ao cliente I..... Ajudante de motorista..... Distribuidor..... Operador de logística I..... Telefonista/recepcionista.....	479,50
X	Assistente administrativo estagiário..... Embalador de armazém (mais de um ano)..... Operador de máquinas (mais de um ano).....	453

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações base mínima (Em euros)
XI	Auxiliar administrativo (mais de um ano)..... Embalador de armazém (menos de um ano)..... Operador de logística estagiário..... Operador de máquinas (menos de um ano).....	427,50
XII	Auxiliar administrativo (mais de um ano)..... Servente de armazém..... Trabalhador de limpeza.....	427,50
XIII	Praticante.....	(*)

2 - Cláusulas de expressão pecuniária:

De 1 de Março a 30 de Setembro de 2008:

Cláusula 28.<sup>a</sup>, «Deslocações em serviço» - 11,70;  
Cláusula 29.<sup>a</sup>, «Viagens em serviço» - 51,40;  
Cláusula 49.<sup>a</sup>, «Diuturnidades» - 5;  
Cláusula 53.<sup>a</sup>, «Subsídio de refeição» - 5,40;  
Cláusula 56.<sup>a</sup>, «Abono para falhas» - 34.

#### Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 75 empresas e 3000 trabalhadores.

Lisboa, 1 de Julho de 2008.

Pela GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

Vérter Gomes, presidente da direcção.

António Canaveira Paula de Campos, vice-presidente da direcção.

Pela FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITese - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;  
SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;  
SINDCES/UGT-Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços:

Amadeu de Jesus Pinto, mandatário.

Pelo SINDEQ - Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxteis e Indústrias Diversas:

José Luís Carapinha Rei, mandatário.

Depositado em 4 de Agosto de 2008, a fl. 18 do livro n.º 11, com o n.º 217/2008, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.  
(Publicado no BTE, n.º 30, de 1598/2008).

## Convenções colectivas de Trabalho:

**CCT entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro (comércio por grosso de produtos farmacêuticos e ou veterinários) - Alteração salarial e outras.**

Alteração salarial ao CCT para o Comércio e Distribuição de Produtos Farmacêuticos e ou Veterinários, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, nº 30, de 15 de Agosto de 2008.

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência e denúncia do CCT

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Designação das entidades celebrantes

O presente CCT é celebrado, por um lado, entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e, por outro lado, pela FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços e pelo SINDEQ - Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional à actividade comercial grossista de produtos farmacêuticos e ou veterinários e obriga, por um lado, as empresas inscritas na Divisão Farmacêutica e ou na Divisão Veterinária da GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que tenham como actividade principal a comercialização e a distribuição de produtos farmacêuticos e ou veterinários e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas filiados, nas associações sindicais outorgantes que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção.

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### Vigência, denúncia e revisão

1 - O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2 - O prazo de vigência da tabela de remunerações mínimas e das cláusulas de expressão pecuniária é o constante do anexo IV.

3 a 5 - (Mantêm a redação em vigor.)

## ANEXO IV

### Tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária

#### 1 - Tabela salarial

Em vigor desde 1 de Outubro de 2008 até 31 de Dezembro de 2009

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração base mínima (em euros)
I	Director de serviços .....	1165
II	Chefe de serviços .....	977,50
	Director técnico-coordenador .....	
III	Analista de sistemas .....	867
	Director técnico .....	
	Técnico de contabilidade .....	
IV	Chefe de secção .....	838,50
	Encarregado-geral .....	
	Técnico especializado .....	
	Técnico de informática II .....	
	Tesoureiro .....	
V	Delegado comercial .....	754,50
	Encarregado .....	
	Secretário de direcção .....	
	Técnico administrativo II .....	
	Técnico de informática I .....	
	Técnico estagiário .....	
VI	Técnico administrativo I .....	673
	Técnico de manutenção e conservação .....	
	Caixa .....	
	Técnico de computador .....	
	Técnico de secretariado .....	
	Técnico de vendas .....	
VII	Assistente administrativo II .....	604,50
	Empregado de serviços externos .....	
	Embalador-encarregado .....	
	Motorista de pesados .....	
	Operador de logística III .....	

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração base mínima (em euros)
VIII	Assistente administrativo I .....	548,50
	Motorista de ligeiros .....	
	Assistente de atendimento e apoio ao cliente II .....	
	Operador de logística II .....	
IX	Assistente de atendimento e apoio ao cliente I .....	491,50
	Ajudante de motorista .....	
	Distribuidor .....	
	Operador de logística I .....	
	Telefonista/recepcionista .....	
X	Assistente administrativo estagiário .....	464,50
	Embalador de armazém (mais de um ano) .....	
	Operador de máquinas (mais de um ano) .....	
XI	Auxiliar administrativo (mais de um ano) .....	452
	Embalador de armazém (menos de um ano) .....	
	Operador de logística estagiário .....	
	Operador de máquinas (menos de um ano) .....	
XII	Auxiliar administrativo (mais de um ano) .....	451
	Servente de armazém .....	
	Trabalhador de limpeza .....	
XIII	Praticante .....	(*)

(\*) Valor a fixar de acordo com a RMMG (artigo 275.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro).

## 2 - Cláusulas de expressão pecuniária

Em vigor de 1 de Outubro até 31 de Dezembro de 2009

Cláusula 28.<sup>a</sup> <<Deslocações em serviço>> - € 12;  
 Cláusula 29.<sup>a</sup> <<Viagens em serviço>> - € 52,70;  
 Cláusula 49.<sup>a</sup> <<Diuturnidades>> - € 5,20;  
 Cláusula 53.<sup>a</sup> <<Subsídio de refeição>> - € 5,65  
 Cláusula 56.<sup>a</sup> <<Abono para falhas>> - € 34,90.

### Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea h) do n.º 1 do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 75 empresas e 3000 trabalhadores.

Lisboa, 24 de Abril de 2009

Pela GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

Marta Santos Serpa Pimentel, mandatária.  
 Pela FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;  
 Pela GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

Marta Santos Serpa Pimentel, mandatária.

Pela FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;  
 SITEMAQ - Sindicato da Mestranga e Marinhagem da Marinha  
 SITEMAQ - Sindicato da Mestranga e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;  
 SINDCES/UGT - Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços;

Amadeu de Jesus Pinto, mandatário

Pelo SINDEQ - Sindicato Democrático da Energia, Química, Texteis e Indústrias Diversas:

José Luís Carapinha Rei, mandatário.

Depositado em 11 de Maio de 2009, a fl. 43 do livro n.º 11, com o n.º 102/2009, 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 19 de 22/05/2009).

## Contrato Colectivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e Outros - Alteração salarial e outras.

Alteração salarial ao CCT para o comércio e distribuição de produtos farmacêuticos e ou veterinários, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 19, de 22 de Maio de 2009.

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência e denúncia do CCT

Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Designação das entidades celebrantes

O presente CCT é celebrado, por um lado, entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e, por outro lado, pela FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e pelo SINDEQ - Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional à actividade comercial grossista de produtos farmacêuticos e ou veterinários e obriga, por um lado, as empresas inscritas na Divisão Farmacêutica e ou na Divisão Veterenária da GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que tenham como actividade principal a comercialização e a distribuição de produtos

farmacêuticos e ou veterinários e, por outro lado os trabalhadores ao serviço daquelas empresas filiados nas associações sindicais outorgantes que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção.

### Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### Vigência, denúncia e revisão

1 - O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2 - O prazo de vigência da tabela de remunerações mínimas e das cláusulas de expressão pecuniária é o constante do anexo IV.

3 a 5 - (Mantêm a redação em vigor.)

#### ANEXO IV

#### Tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária

##### 1 - Tabela salarial

Em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2010

Grupos	Categorias profissionais	Remuneração base mínima
I	Director de serviços.....	1176,65
II	Chefe de serviços..... Director técnico-coordenador.....	987,30
III	Analista de sistemas..... Director técnico..... Técnico de contabilidade.....	875,70
IV	Chefe de secção..... Encarregado geral..... Técnico especializado..... Técnico de informática II..... Tesoureiro.....	846,9
V	Delegado comercial..... Encarregado..... Secretario de direcção..... Técnico administrativo II..... Técnico informática I..... Técnico estagiário.....	762,05

Grupos	Categorias profissionais	Remuneração base mínima
VI	Técnico administrativo I..... Técnico de manutenção e conservação... Caixa..... Técnico de computador..... Técnico de secretariado..... Técnico de vendas.....	679,75
VII	Assistente administrativo II..... Empregado de serviços externos..... Embalador-encarregado..... Motorista de pesados..... Operador de logística II.....	610,55
VIII	Assistente administrativo I..... Motorista de ligeiros..... Assistente de atendimento e apoio ao cliente II..... Operador de logística II.....	554
IX	Assistente de atendimento e apoio ao cliente I..... Ajudante de motorista..... Distribuidor..... Operador de logística I..... Telefonista/recepcionista.....	496,45
X	Assistente administrativo estagiário..... Embalador de armazém (mais de um ano)..... Operador de máquinas (mais de um ano).....	485
XI	Auxiliar administrativo (mais de um ano)..... Embalador de armazém (menos de um ano)..... Operador de logística estagiário..... Operador de máquinas (menos de um ano).....	480
XII	Auxiliar administrativo (mais de um ano)..... Servente de armazém..... Trabalhador de limpeza.....	476
XIII	Praticante.....	(*)

2 - Cláusulas de expressão pecuniária - em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2010

Cláusula 28.<sup>a</sup> <<Deslocações em serviço>> - € 12,15;  
 Cláusula 29.<sup>a</sup> <<Viagens em serviço>> - € 53,25;  
 Cláusula 49.<sup>a</sup> <<Diuurnidades>> - € 5,26;  
 Cláusula 53.<sup>a</sup> <<Subsídio de refeição>> - € 5,80;  
 Cláusula 56.<sup>a</sup> <<Abono para falhas>> - € 35,25.

### Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º, conjugado com os artigos 492.º, conjugado com o artigo 496.º, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 75 empresas e 3000 trabalhadores.

Lisboa, 26 de Fevereiro de 2010.

Pela GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

Marta Santos Serpa Pimentel, mandatária.

Pela FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITese - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;  
 Pela GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

Marta Santos Serpa Pimentel, mandatária.

Pela FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITese - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;  
 SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha  
 SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;  
 SINDCES/UGT - Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços;

Amadeu de Jesus Pinto, mandatário

Pelo SINDEQ - Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxteis e Indústrias Diversas:

José Luís Carapinha Rei, mandatário.

Depositado em 11 de Maio de 2009, a fl. 43 do livro n.º 11, com o n.º 102/2009, 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 19 de 22/05/2009).

### Aviso de Projecto de Portaria de Extensão do Acordo de Empresa entre o Serviço de Saúde da Região Autónoma da Madeira - SESARAM Sindicato Independente dos médicos e Sindicato dos Médicos da Zona Sul.

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 Acordo de Empresa entre o Serviço de Saúde da Região Autónoma da Madeira - SESARAM, Sindicato Independente dos Médicos e o Sindicato dos Médicos da Zona Sul, 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 15, de 30 de Julho 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 no Serviço de Saúde da Região Autónoma da Madeira - SESARAM, 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 ACORDO DE EMPRESA ENTRE O SERVIÇO DE SAÚDE DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA - SESARAM, SINDICATO INDEPENDENTE DOS MÉDICOS E O SINDICATO DOS MÉDICOS DA ZONA SUL.

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 Acordo de Empresa entre o Serviço de Saúde da Região Autónoma da Madeira - SESARAM, o Sindicato Independente dos Médicos e o Sindicato dos Médicos da Zona Sul, publicado no JORAM, III Série, n.º 15, de 30 de Julho de 2010, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais signatárias com as profissões e categorias previstas no referido Acordo de Empresa, e ao serviço do SESARAM - Serviço de Saúde da Região Autónoma da Madeira

### Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 28 de Julho de 2010. - Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

**Acordo de Empresa entre o Serviço de Saúde da Região Autónoma da Madeira - SESARAM, o Sindicato Independente dos Médicos e o Sindicato dos Médicos da Zona Sul.**

**I - Preâmbulo**

Na sequência da entrada em vigor do diploma legal que estabeleceu o regime legal da carreira médica nas entidades públicas empresariais (Decreto-Lei n.º 176/2009, de 4 de Agosto), foi reiniciado o processo de negociação colectiva entre os representantes do Sindicato Independente dos Médicos, os representantes do Sindicato dos Médicos da Zona Sul e os representantes do Serviço de Saúde da Região Autónoma da Madeira, E.P.E., (abreviadamente, SESARAM), que havia tido origem na proposta sindical de celebração de uma convenção colectiva de trabalho no ano de 2007.

Tal processo teve por escopo a celebração de um acordo de empresa (adiante, AE), destinado aos trabalhadores médicos agora vinculados ao SESARAM em regime de contrato individual de trabalho.

O presente acordo pretende transpor a realidade nacional, adaptando-a, naturalmente, às especificidades regionais, assegurando a igualdade entre os dois regimes, público e privado.

Consagra-se, no presente acordo, um regime especial de definição do local de trabalho dentro dos Agrupamentos dos Centros de Saúde, com respeito aos trabalhadores médicos da área de Medicina Geral e Familiar.

Contempla-se, ainda, no texto do clausulado do acordo de empresa o regime atinente à formação e ao direito a férias.

Com fundamental importância, não se poderia deixar de frisar nesta sede a garantia do direito a uma verba, correspondente a um por cento do valor bruto das remunerações, para custear as acções de formação dos trabalhadores médicos.

Tais acções de formação poderão decorrer, sem perda de remuneração, por um período até 22 dias úteis, garantindo-se a faculdade da Entidade Empregadora poder atribuir um período superior aos 22 dias mencionados, sempre que a formação se revestir de interesse para os serviços.

O direito a férias fica igualado ao regime em funções públicas, tendo os trabalhadores médicos inicialmente o direito a 25 dias úteis, e não 22, como previsto no Código do Trabalho, garantindo-se o acréscimo de um dia de férias ao trabalhador médico, após completar 39 e até aos 49 anos de idade; mais um até aos 59 anos de idade, passando para 28 dias úteis a partir dos 59 anos, e aditando mais um dia de férias por cada dez anos de serviço efectivamente prestado.

De igual forma, mantém-se em vigor o acordo especial sobre os tempos de trabalho, celebrado a 17 de Julho de 2009, entre o SESARAM e o Sindicato Independente dos Médicos, que será adaptado, após a determinação da nova gralha salarial, ao regime de trabalho das 40 horas semanais.

Na acumulação de funções, e comparativamente ao território continental, prevê-se a redução do tempo que deve mediar entre o exercício no SESARAM, EPE e o exercício de funções a acumular.

Como última inovação em comparação ao regime instituído para o Continente, a elaboração do regulamento interno prevê um prazo mais reduzido, de forma a se garantir a conformidade deste instrumento com a vida interna do SESARAM.

Por último, o SESARAM e os Sindicatos declaram-se empenhados em estudar a inclusão de benefícios a conceder aos trabalhadores médicos, nomeadamente, a subscrição de seguros de responsabilidade civil profissional.

**I**

**Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

1 - O presente acordo de empresa (doravante, AE) aplica-se no SESARAM (doravante, entidade empregadora).

2 - O AE aplica-se a todos os trabalhadores médicos filiados nas associações sindicais outorgantes que, vinculados por contrato individual de trabalho (doravante, trabalhador médico), exercem funções no SESARAM.

3 - Para os efeitos do disposto na alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho (doravante, CT), as entidades outorgantes estimam que serão abrangidos pela presente convenção colectiva uma entidade empregadora e 10 trabalhadores médicos.

4 - Nos termos e para efeitos do disposto no artigo 492.º, n.º 4 do CT, em caso de escolha por parte de trabalhador médico não filiado nas associações sindicais constantes da aplicação subjectiva do presente AE, deve aquele, por intermédio da entidade empregadora, ver descontado na sua remuneração para ser entregue, em duas partes iguais, às associações sindicais outorgantes, o equivalente a um por cento da remuneração que auferir, 14 vezes por ano, a título de participação nos encargos da negociação, a partir da data do início da vigência da disposição clausular que determine esta possibilidade no âmbito da revisão do acordo colectivo de trabalho aplicável aos trabalhadores médicos vinculados por contrato individual de trabalho que exerçam funções no SESARAM.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência, sobrevivência, denúncia e revisão**

1 - O AE entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira e vigora pelo prazo de quatro anos.

2 - Decorrido o prazo de vigência previsto no número anterior, e não havendo denúncia por qualquer das partes, o AE renova -se por períodos sucessivos de dois anos.

3 - A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de seis meses, e deve ser acompanhada de proposta de revisão, total ou parcial, bem como da respectiva fundamentação.

4 - Havendo denúncia, o AE renova-se por um período de 18 meses.

5 - As negociações devem ter início nos 15 dias úteis posteriores à recepção da contraproposta não podem durar mais de 12 meses, tratando-se de proposta de revisão global, nem mais de seis meses, no caso de renovação parcial.

6 - Decorrido o prazo de 12 meses previsto no número anterior, inicia-se a conciliação ou a mediação.

7 - Decorrido o prazo de três meses desde o início da conciliação ou mediação e no caso de estes mecanismos de resolução se terem frustrado, as partes acordam em submeter as questões em diferendo a arbitragem voluntária, nos termos da lei.

## II

### Carreira profissional e definição de funções

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Perfil profissional

1 - Considera-se «trabalhador médico» o profissional legalmente habilitado ao exercício da medicina, capacitado para o diagnóstico, tratamento, prevenção ou recuperação de doenças ou outros problemas de saúde, e apto a prestar cuidados e a intervir sobre indivíduos, conjuntos de indivíduos ou grupos populacionais, doentes ou saudáveis, tendo em vista a protecção, melhoria ou manutenção do seu estado e nível de saúde.

2 - A integração na carreira médica determina o exercício das correspondentes funções.

3 - O trabalhador médico exerce a sua actividade com plena responsabilidade profissional e autonomia técnico-científica, através do exercício correcto das funções assumidas, coopera com outros profissionais cuja acção seja complementar à sua e coordena as equipas multidisciplinares de trabalho constituídas.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Integração na carreira médica

Os trabalhadores médicos abrangidos pelo presente AE são obrigatoriamente integrados numa carreira profissional, designada carreira médica, nos termos do diploma legal que define o regime legal da carreira aplicável aos médicos nas entidades públicas empresariais e nas parcerias em saúde, em regime de gestão e financiamento privados, integradas no Serviço Regional de Saúde.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Estrutura da carreira

A carreira médica é pluricategorial e estrutura-se nas seguintes categorias:

- a) Assistente;
- b) Assistente graduado;
- c) Assistente graduado sénior.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Qualificação médica

1 - A qualificação médica tem por base a obtenção das capacidades e conhecimentos técnicos adquiridos ao longo da formação profissional dos médicos na carreira especial médica e compreende os seguintes graus:

- a) Especialista;
- b) Consultor.

2 - A qualificação dos trabalhadores médicos estrutura-se em graus enquanto títulos de habilitação profissional atribuídos pelo Ministério da Saúde e reconhecidos pela Ordem dos Médicos em função da obtenção de níveis de competência diferenciados e sujeitos a procedimento concursal.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Aquisição e utilização do grau

1 - O grau de especialista adquire-se com a obtenção do título de especialista, após conclusão, com aproveitamento, do internato médico da especialidade.

2 - O grau de consultor adquire -se após habilitação efectuada por procedimento concursal que tenha por base, cumulativamente:

- a) Avaliação curricular;
- b) Prova de verificação de aprofundamento de competências;
- c) Exercício efectivo, durante cinco anos, de funções com o grau de especialista.

3 - Os trabalhadores médicos integrados na categoria de assistente da carreira especial médica que obtenham o grau de consultor na sequência de aprovação no procedimento concursal a que se refere o número anterior são providos na categoria de assistente graduado.

4 - No exercício e publicitação da sua actividade profissional o trabalhador médico deve sempre fazer referência ao grau detido.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Actividade privada e incompatibilidades

1 - Nos termos do n.º 3 da base XXXI da Lei de Bases da Saúde, aos trabalhadores médicos é permitido exercer actividade privada, em regime de trabalho autónomo, mediante a mera apresentação à entidade empregadora de compromisso de honra de que por esse motivo não resulta qualquer condição de incompatibilidade.

2 - A acumulação com funções privadas, em regime de trabalho subordinado, depende de autorização da entidade empregadora e não pode determinar para o Serviço de Saúde da Região Autónoma da Madeira qualquer responsabilidade pelos encargos resultantes dos cuidados por esta forma prestados aos seus beneficiários.

3 - A autorização para a acumulação de funções privadas, em regime de trabalho subordinado, é concedida a

requerimento do trabalhador médico interessado, nos termos legais, devendo mediar um intervalo de tempo não inferior a trinta minutos entre o exercício das funções a acumular.

4 - Não depende de autorização da entidade empregadora, o exercício pelo trabalhador médico, em regime de trabalho autónomo, a título remunerado ou não, das seguintes actividades:

- a) Criação de obras do domínio literário, científico e artístico;
- b) Realização de conferências, palestras e cursos breves;
- c) Elaboração de estudos e pareceres médicos.

5 - São consideradas actividades privadas e condições incompatíveis, nomeadamente, o exercício de funções de direcção técnica de entidades da área da saúde, convencionadas ou não, bem como a titularidade de participação superior a 10 % no capital social de entidades convencionadas, por si ou por cônjuge e pelos ascendentes ou descendentes do 1.º grau.

Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### Áreas de exercício profissional

1 - A carreira especial médica organiza -se por áreas de exercício profissional, considerando-se desde já as áreas hospitalar, medicina geral e familiar, saúde pública e medicina do trabalho.

2 - Cada área prevista no número anterior tem formas de exercício adequadas à natureza e conteúdo da actividade que desenvolve, nos termos das cláusulas seguintes.

Cláusula 10.<sup>a</sup>

#### Área hospitalar

1 - Ao assistente compete, nomeadamente:

- a) Prestar as funções assistenciais e praticar actos médicos diferenciados;
- b) Registrar no processo clínico os actos, diagnósticos e procedimentos;
- c) Participar na formação dos médicos internos;
- d) Integrar e chefiar as equipas de urgência, interna e externa;
- e) Participar em projectos de investigação científica;
- f) Integrar programas de melhoria contínua da qualidade;
- g) Desempenhar funções docentes;
- h) Responsabilizar -se por unidades médicas funcionais;
- i) Articular a prestação e a continuidade dos cuidados de saúde com os médicos de família;
- j) Participar em júris de concurso;
- l) Assegurar as funções de assistente graduado ou de assistente graduado sénior, quando não existam ou nas suas faltas e impedimentos.

2 - Ao assistente graduado são atribuídas as funções de assistente e ainda as de:

- a) Coordenar o desenvolvimento curricular dos médicos internos e dos médicos assistentes;
- b) Coordenar programas de melhoria contínua da qualidade;
- c) Coordenar a dinamização da investigação científica;
- d) Coordenar a dinamização de projectos de bioética;
- e) Coordenar a dinamização de projectos de informatização clínica e de telemedicina;

- f) Coordenar os protocolos de diagnóstico, terapêuticos e de acompanhamento, bem como a gestão dos internamentos e da consulta externa;
- g) Coadjuvar os assistentes graduados seniores da sua área de especialidade.

3 - Ao assistente graduado sénior são atribuídas as funções de assistente e de assistente graduado, cabendo-lhe ainda:

- a) Coordenar actividades assistenciais de investigação científica e de formação médica na área da sua especialidade;
- b) Coordenar os processos de acreditação;
- c) Exercer, quando nomeado, cargos de direcção e chefia;
- d) Coadjuvar o director de serviço nas actividades de gestão;
- e) Substituir o director de serviço da respectiva área nas suas faltas e impedimentos.

Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### Área de medicina geral e familiar

1 - Ao assistente são atribuídas, nomeadamente, as seguintes funções:

- a) Prestar cuidados de saúde globais e continuados aos inscritos em lista nominativa, de número não superior a 1550, por quem é responsável, individualmente e em equipa, bem como desenvolver actividades de prevenção das doenças e, ainda, promover a gestão da sua lista;
- b) Exercer nos centros de saúde funções de apoio, de carácter transitório, aos utentes sem médico de família;
- c) Registrar no processo clínico os actos, diagnósticos e procedimentos;
- d) Orientar e seguir os doentes na utilização de serviços de saúde a que entenda referenciá-los para adequada assistência, nomeadamente quanto a cuidados hospitalares, mediante relatório escrito confidencial;
- e) Promover a articulação com outros níveis de prestação de cuidados com o objectivo de proceder à sua adequada continuidade;
- f) Responsabilizar-se por unidades funcionais do Centro de Saúde;
- g) Participar na formação dos médicos internos;
- h) Participar em projectos de investigação científica;
- i) Integrar programas de melhoria contínua da qualidade;
- j) Desempenhar funções docentes;
- l) Participar em júris de concurso;
- l) Exercer nos centros de saúde funções integradas nos programas de saúde pública, designadamente as de assistência global às populações.

2 - Ao assistente graduado são atribuídas as funções de assistente e ainda as de:

- a) Coordenar o desenvolvimento curricular dos médicos internos e dos médicos assistentes;
- b) Coordenar a dinamização da investigação científica;
- c) Coordenar a dinamização de projectos de bioética;
- d) Coordenar a dinamização de projectos de informatização clínica e de telemedicina;
- e) Coordenar os protocolos de diagnóstico, terapêuticos e de acompanhamento;
- f) Coadjuvar os assistentes graduados seniores.

3 - Ao assistente graduado sénior são atribuídas as funções de assistente e de assistente graduado, cabendo -lhe ainda:

- a) Coordenar actividades assistenciais de investigação científica e de formação médica na área da sua especialidade;
- b) Coordenar os processos de acreditação;
- c) Desempenhar cargos de direcção e chefia, nomeadamente de membro do conselho clínico;
- d) Coadjuvar a direcção clínica dos centros de saúde nas actividades de gestão;
- e) Substituir o coordenador de unidade da respectiva área nas suas faltas e impedimentos.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Área de saúde pública

1 - Ao assistente são atribuídas, nomeadamente, as seguintes funções:

- a) Assegurar as actividades de promoção da saúde e prevenção da doença na população em geral ou em determinados grupos que a integram;
- b) Identificar necessidades de saúde;
- c) Monitorizar o estado de saúde da população e seus determinantes;
- d) Promover e participar na formação dos médicos internos e na formação pré-graduada, pós-graduada e contínua dos diversos grupos profissionais que integram;
- e) Participar na articulação das actividades de saúde pública com as da medicina geral e familiar e hospitalar;
- f) Gerir programas e projectos nas áreas de defesa, protecção e promoção da saúde da população, no quadro dos planos nacionais de saúde ou dos respectivos programas ou planos regionais ou locais de saúde, nomeadamente vacinação, saúde ambiental, saúde escolar, saúde ocupacional e saúde oral;
- g) Responsabilizar -se por unidades funcionais de saúde pública;
- h) Exercer os poderes de autoridade de saúde;
- i) Cooperar com a autoridade de saúde;
- j) Desempenhar funções docentes;
- l) Participar em projectos de investigação científica;
- m) Integrar programas de melhoria contínua da qualidade;
- n) Participar em júris de concursos;
- o) Praticar actos médicos assistenciais nos limites do seu perfil profissional.

2 - Ao assistente graduado são atribuídas as funções de assistente e ainda as de:

- a) Coordenar o desenvolvimento curricular dos médicos internos e dos médicos assistentes;
- b) Coordenar programas de melhoria contínua da qualidade;
- c) Promover a investigação e a vigilância epidemiológicas;
- d) Desenvolver a investigação em saúde pública;
- e) Coordenar a dinamização de projectos de informatização relativos às áreas da saúde pública;
- f) Coadjuvar os assistentes graduados séniores.

3 - Ao assistente graduado sénior são atribuídas as funções de assistente e assistente graduado e ainda:

- a) Coordenar actividades de investigação e de formação médica em saúde pública;
- b) Avaliar o impacte das várias intervenções em saúde;
- c) Coordenar os processos de acreditação;
- d) Desempenhar cargos de direcção e chefia.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Área de medicina legal

1 - Ao assistente são atribuídas, nomeadamente, as seguintes funções:

- a) Prestar as funções médico -legais e praticar actos periciais diferenciados;
- b) Elaborar relatórios e pareceres médico -legais;
- c) Participar na formação dos médicos internos;
- d) Integrar a escala de exames periciais médico -legais urgentes;
- e) Orientar o pessoal técnico de diagnóstico e terapêutica e o pessoal técnico -ajudante de medicina legal na realização das suas tarefas;
- f) Participar em projectos de investigação científica;
- g) Integrar programas de melhoria contínua da qualidade;
- h) Desempenhar funções docentes;
- i) Responsabilizar-se por unidades funcionais médico -legais;
- j) Articular a prestação e a continuidade da intervenção médico-legal com os médicos das restantes áreas de exercício profissional;
- l) Participar em júris de concurso;
- m) Assegurar as funções de assistente graduado ou de assistente graduado sénior, quando não existam ou nas suas faltas e impedimentos.

2 - Ao assistente graduado são atribuídas as funções de assistente e ainda as de:

- a) Coordenar o desenvolvimento curricular dos médicos internos e dos médicos assistentes;
- b) Coordenar programas de melhoria contínua da qualidade;
- c) Coordenar projectos de investigação científica;
- d) Coordenar projectos de bioética;
- e) Coordenar projectos de informatização médico -legal e de telemedicina;
- f) Coordenar os protocolos de intervenção médico -legal bem como a gestão e gabinetes médico -legais e outras unidades funcionais;
- g) Coadjuvar os assistentes graduados séniores da sua área de especialidade.

3 - Ao assistente graduado sénior são atribuídas as funções de assistente e de assistente graduado, cabendo-lhe ainda:

- a) Coordenar actividades de investigação científica e de formação médica na área da sua especialidade;
- b) Coordenar os processos de acreditação;
- c) Coadjuvar o director de serviço nas actividades de gestão;
- d) Exercer as funções de director de serviço;
- e) Substituir o director de serviço nas suas faltas e impedimentos, quando para tal designado.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Área de medicina do trabalho

1 - Ao assistente são atribuídas, nomeadamente, as seguintes funções:

- a) Realizar a vigilância médica dos trabalhadores da entidade empregadora pública, emitindo as respectivas fichas de aptidão, bem como desenvolver actividades de prevenção dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- b) Registar no processo clínico os actos, diagnósticos e procedimentos, garantindo a sua confidencialidade perante terceiros, nomeadamente a entidade empregadora pública;

- c) Tomar decisões de intervenção médica que, na sua avaliação, se imponham em cada caso;
- d) Orientar e seguir os trabalhadores doentes ou sinistrados na utilização de serviços de saúde a que entenda referenciá-los para adequada assistência, mediante relatório escrito confidencial, bem como proceder e acompanhar os processos de notificação obrigatória de doença profissional ou a sua presunção fundamentada;
- e) Responsabilizar-se por serviços de saúde ocupacional;
- f) Promover a articulação com as outras áreas da saúde ocupacional;
- g) Desenvolver programas de promoção, prevenção e vigilância da saúde nos locais de trabalho, bem como de avaliação das condições de trabalho e o seu impacto na saúde dos trabalhadores, e avaliação e gestão dos riscos profissionais;
- h) Participar nas actividades de informação e formação dos trabalhadores e prestar informação técnica, na fase de projecto e de execução, sobre as medidas de prevenção relativas às instalações, locais, equipamentos e processos de trabalho;
- i) Participar na formação dos médicos internos;
- j) Participar em projectos de investigação científica;
- l) Integrar programas de melhoria contínua da qualidade;
- m) Desempenhar funções docentes;
- n) Participar em júris de concurso;
- o) Colaborar em programas de saúde pública.

2 - Ao assistente graduado são atribuídas as funções de assistente e ainda as de:

- a) Coordenar o desenvolvimento curricular dos médicos internos e dos médicos assistentes;
- b) Coordenar os programas de promoção, prevenção, vigilância da saúde, de avaliação das condições de trabalho e riscos profissionais e do seu respectivo impacto na saúde dos trabalhadores;
- c) Coordenar programas de melhoria contínua da qualidade;
- d) Desenvolver a investigação em medicina do trabalho e saúde ocupacional;
- e) Coordenar e dinamizar projectos de informatização relativos à medicina do trabalho e à saúde ocupacional;
- f) Coadjuvar os assistentes graduados séniores.

3 - Ao assistente graduado sénior são atribuídas as funções de assistente e de assistente graduado, cabendo-lhe ainda:

- a) Coordenar actividades de investigação e de formação médica em medicina do trabalho;
- b) Coordenar os processos de acreditação;
- c) Desempenhar cargos de direcção e chefia;
- d) Coadjuvar o director de serviço nas actividades de gestão;
- e) Substituir o director de serviço nas suas faltas e impedimentos.

Cláusula 15.<sup>a</sup>

### Independência das funções de gestão

O desenvolvimento da carreira profissional previsto nas cláusulas 4.<sup>a</sup> e 5.<sup>a</sup> é independente do exercício de cargos de direcção e chefia, os quais dependem exclusivamente de decisão e escolha do órgão de administração da entidade empregadora.

Cláusula 16.<sup>a</sup>

### Subordinação

1 - Sem prejuízo do disposto na lei e das orientações e princípios emanados da autoridade legalmente competente, os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador, incluindo o poder disciplinar, são da competência do órgão de administração da entidade empregadora pública e podem ser delegados nos termos do disposto nos números seguintes.

2 - O órgão de administração pode delegar, total ou parcialmente, nos responsáveis hierárquicos de nível adequado, os poderes referidos no número anterior, tendo em vista, nomeadamente, a articulação das funções essenciais da prestação de cuidados e a gestão integrada dos recursos.

3 - O estabelecido nos números anteriores não pode prejudicar as competências técnica e científica atribuídas por lei, nem o nexo funcional de primeira linha, de cada profissional, ao responsável da unidade orgânica a que se encontre adstrito.

Cláusula 17.<sup>a</sup>

### Processo biográfico individual

1 - A cada trabalhador médico corresponde um processo biográfico individual de que constam, pelo menos, os elementos relativos ao nome, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, carreira profissional, níveis de remuneração, outros abonos e incentivos recebidos, funções desempenhadas, datas de início e termo das férias, licenças, faltas que impliquem perda de remuneração ou diminuição dos dias de férias, sanções disciplinares e outros elementos relativos à biografia profissional relevantes para efeitos fiscais e de segurança social.

2 - O processo biográfico individual é organizado e mantido pelos serviços de pessoal da entidade empregadora pública e só pode ser consultado pelo próprio trabalhador médico a que respeite ou por outrem por mandato escrito deste, nos termos da lei, podendo este copiar e solicitar certidões gratuitas, mediante requerimento prévio à entidade empregadora pública, mesmo após a cessação do contrato de trabalho, sem prejuízo da competência própria das autoridades de inspecção e judiciárias.

3 - O processo biográfico individual pode ser organizado e mantido em suporte digital ou electrónico, ficando sujeito à legislação em vigor relativa à protecção de dados pessoais.

### III

### Admissão e período experimental

Cláusula 18.<sup>a</sup>

### Recrutamento

1 - O recrutamento para os postos de trabalho no âmbito da carreira médica regulada pelo presente AE, incluindo mudança de categoria, é feito mediante processo de selecção.

2 - O processo de selecção previsto no número anterior é da exclusiva competência do órgão de administração da entidade empregadora, com respeito pelas regras previstas no presente AE e nas demais normas legais aplicáveis, dos princípios da publicidade prévia, igualdade de oportunidades, imparcialidade, boa-fé e não-discriminação.

Cláusula 19.<sup>a</sup>

### Condições de admissão

1 - Para a admissão à categoria de assistente, é exigido o grau de especialista.

2 - Para a admissão à categoria de assistente graduado, é exigido o grau de consultor.

3 - Para a admissão à categoria de assistente graduado sénior é exigido o grau de consultor e três anos de exercício efectivo com a categoria de assistente graduado.

Cláusula 20.<sup>a</sup>

### Reconhecimento de graus e categorias

Os graus atribuídos pelo Ministério da Saúde e reconhecidos pela Ordem dos Médicos no âmbito das carreiras médicas existentes à data da entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 176/2009, de 4 de Agosto, ou ao abrigo da respectiva conversão, operada nos termos da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, bem como as categorias, são oponíveis para a elegibilidade necessária aos procedimentos de recrutamento previstos no presente AE.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

### Período experimental

1 - O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e destina-se a comprovar se o trabalhador médico possui as competências exigidas pelo posto de trabalho que vai ocupar.

2 - O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação de trabalho, nela se incluindo as acções de formação ministradas pela entidade empregadora ou frequentadas por determinação desta, desde que não excedam metade daquele período.

3 - Para efeitos da contagem do período experimental são considerados os dias de descanso semanal e feriados, mas não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

4 - Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a duração de 90 dias.

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

- 30 dias, para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

6 - Considera-se cumprido o período experimental a que se referem os números anteriores sempre que o contrato por tempo indeterminado tenha sido imediatamente precedido da constituição de um vínculo, nas modalidades de contrato a termo resolutivo ou em comissão de serviço, para o exercício da formação médica especializada, com a mesma entidade empregadora.

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

8 - Em caso de denúncia do contrato no período experimental, presume-se apenas que a parte denunciante perdeu o interesse na manutenção do contrato em resultado da experiência.

## IV

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### A) Disposições gerais

Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### Princípio geral

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

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

Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### Deveres da entidade empregadora

1 - Sem prejuízo de outras obrigações, a entidade empregadora deve:

- Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador médico;
- Pagar pontualmente a remuneração e outras prestações pecuniárias, de forma justa e adequada;
- Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- Promover e facilitar a formação profissional dos trabalhadores nos termos da lei e do presente acordo afectando para o efeito os recursos financeiros necessários;
- Respeitar a autonomia e competência técnica e científica, bem como a deontologia profissional do trabalhador médico;
- Não se opor nem de qualquer forma impedir, o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores médicos;
- Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador médico, e indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- Adoptar, no que se refere à segurança, higiene e saúde no trabalho, as medidas que decorram da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

- i) Fornecer aos trabalhadores médicos uniformes e outro vestuário para uso profissional, nos termos definidos em regulamento próprio e providenciar pela sua limpeza e higienização;
- j) Fornecer ao trabalhador médico a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- l) Manter permanentemente actualizado o processo biográfico do trabalhador médico;
- m) Dar publicidade às deliberações que directamente respeitem aos trabalhadores médicos, designadamente afixando -as nos locais próprios e divulgando-as através de correio electrónico interno, de modo a possibilitar o seu conhecimento, em tempo oportuno, pelos interessados, sem prejuízo do estabelecido no n.º 2 da presente cláusula;
- n) Em geral, cumprir e fazer cumprir o AE e a lei.

2 - O dever de publicidade, a que se refere a alínea m) do número anterior, tem como limite os termos em que a entidade empregadora se encontra legalmente obrigada a prestar informações às estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, não abrangendo, nomeadamente, as informações que possam ser prestadas a estas com menção expressa de confidencialidade, nem aquelas cuja natureza ou divulgação geral seja susceptível de prejudicar ou afectar gravemente o funcionamento da entidade empregadora pública ou de algum dos seus serviços, nos termos previstos nos artigos 412.º e 413.º do CT.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador médico

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

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a entidade empregadora, os superiores hierárquicos, os colegas de trabalho, e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com aquela, nomeadamente utentes, doentes e acompanhantes ou visitas;
- 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, à deontologia profissional e às boas práticas;
- e) Guardar lealdade à entidade empregadora, nomeadamente não divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou actividade;
- f) Guardar rigoroso sigilo de acordo com as normas deontológicas, as boas práticas e ética profissional quanto a quaisquer factos e informações relativos aos doentes, salvo quando instado pelas entidades judiciais competentes;
- g) Comparecer espontaneamente, e logo que possível, no local de trabalho em caso de catástrofe ou grave emergência, mesmo fora do horário de trabalho, respeitando o plano de emergência da entidade empregadora;
- h) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade empregadora;
- i) Aceitar e desempenhar activamente incumbências e funções em grupos ou comissões para que seja nomeado, no âmbito da sua actividade profissional, salvo motivo justificado;
- j) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

- l) Cumprir nos termos da lei as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho aplicáveis, designadamente sujeitando-se, sempre que para tal solicitado, aos exames de saúde, iniciais, periódicos ou ocasionais;
- m) Em geral, cumprir e fazer cumprir o AE e a lei.

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 aquela lhes tiverem sido atribuídos.

3 - Sem prejuízo do conteúdo funcional inerente à respectiva categoria, os trabalhadores integrados na carreira médica estão obrigados, no respeito pelas leyes artis, com observância pela autonomia e características técnico-científicas inerentes a cada especialidade médica, ao cumprimento dos seguintes deveres profissionais:

- a) Exercer a sua profissão com respeito pelo direito à protecção da saúde dos utentes e da comunidade;
- b) Esclarecer devidamente o utente sobre os cuidados a prestar e prestados, assegurando a efectividade do consentimento informado;
- c) Exercer as suas funções com zelo e diligência, assegurando o trabalho em equipa, tendo em vista a continuidade e garantia da qualidade da prestação de cuidados e a efectiva articulação de todos os intervenientes;
- d) Participar em equipas para fazer face a situações de emergência ou catástrofe;
- e) Observar o sigilo profissional e todos os demais deveres éticos e princípios deontológicos;
- f) Actualizar e aperfeiçoar conhecimentos e competências na perspectiva de desenvolvimento pessoal, profissional e de aperfeiçoamento do seu desempenho;
- g) Colaborar com todos os intervenientes no trabalho de prestação de serviços de saúde, favorecendo o desenvolvimento de relações de cooperação, respeito e reconhecimento mútuo.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador médico

É proibido à entidade empregadora:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador médico exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar -lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, ao normal exercício da actividade profissional, nomeadamente, mantendo o trabalhador médico inactivo;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador médico para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei ou no presente AE;
- e) Baixar a categoria do trabalhador médico, salvo nos casos previstos na lei ou no presente AE;
- f) Transferir o trabalhador médico para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei ou neste AE ou quando haja acordo escrito do trabalhador médico;
- g) Obrigar o trabalhador médico a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade empregadora ou por terceiro por ela indicado;

- h) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador médico, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- 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 médicos.

#### Cláusula 25-A.º

##### **Direito a férias**

1 - O período anual de férias tem, em função da idade do trabalhador médico, a seguinte duração:

- a) 25 dias úteis de férias até o trabalhador médico completar 39 anos de idade;
- b) 26 dias úteis de férias até o trabalhador médico completar 49 anos de idade;
- c) 27 dias úteis de férias até o trabalhador médico completar 59 anos de idade;
- d) 28 dias úteis de férias a partir dos 59 anos de idade.

2 - A idade relevante para efeitos de aplicação do número anterior é aquela que o trabalhador médico completar até 31 de Dezembro do ano em que as férias se vencem.

3 - À duração do período de férias previsto no n.º 1 acresce um dia útil de férias por cada 10 anos de serviço efectivamente prestado.

4 - A duração do período de férias pode ainda ser aumentada no quadro de sistemas de recompensa do desempenho, nos termos previstos na lei ou nos que resultarem do desenvolvimento do presente AE.

5 - 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 médico.

6 - O trabalhador médico pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a remuneração e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

## **B) Formação profissional**

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Princípio geral**

1 - A entidade empregadora deve proporcionar ao trabalhador médico acções de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2 - O trabalhador médico deve participar nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

3 - A formação profissional, realizada em cumprimento do disposto na lei ou do presente AE, bem como a realizada por autorização da entidade empregadora, em qualquer das suas modalidades, não pode prejudicar outros direitos, regalias ou garantias do trabalhador médico e conta como tempo de serviço efectivo.

4 - A formação dos trabalhadores integrados na carreira médica assume carácter de continuidade e prossegue objectivos de actualização técnica e científica ou de desenvolvimento de projectos de investigação.

5 - A formação prevista no número anterior deve ser planeada e programada, de modo a incluir informação interdisciplinar e desenvolver competências de organização e gestão de serviços.

6 - Nos casos em que a formação seja realizada fora do local de trabalho habitual ou ultrapasse os limites dos períodos normais de trabalho, são definidas as condições da deslocação e do pagamento das horas que excedam aqueles limites, aplicando-se, na falta de definição, as normas sobre deslocações em serviço, bem como sobre pagamento de trabalho suplementar se este exceder duas horas diárias.

7 - A formação profissional dos trabalhadores médicos da entidade empregadora pode ser ministrada pelas organizações sindicais, desde que certificada nos termos legais.

8 - A entidade empregadora deve prever no seu orçamento anual uma verba destinada a custear as acções de formação aos trabalhadores médicos, correspondente a, pelo menos, um por cento do valor bruto das remunerações a pagar nesse período, devendo o eventual saldo não investido com tal finalidade transitar para o ano seguinte.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Formação contínua**

1 - A entidade empregadora deve elaborar planos de formação, anuais ou plurianuais, com base no diagnóstico das necessidades de qualificação dos trabalhadores médicos, com observância das disposições legais aplicáveis.

2 - A entidade empregadora deve, com a antecedência mínima de 30 dias relativamente ao início da sua execução, dar conhecimento do projecto de plano de formação aos trabalhadores médicos, na parte que a cada um diga respeito e às associações sindicais outorgantes, que podem emitir parecer no prazo de 15 dias.

3 - A formação contínua de activos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10 % dos trabalhadores médicos com contrato sem termo da entidade empregadora e dos que nesta prestem serviço por período superior a 18 meses, ininterrupto, ao abrigo de um contrato celebrado com o empregador.

4 - Ao trabalhador médico deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de horas anuais de formação certificada equivalente ao respectivo período normal de trabalho semanal.

5 - O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito à remuneração e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

6 - Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador médico tem o direito de receber a remuneração correspondente ao crédito de horas que não tinha utilizado nos últimos dois anos.

Cláusula 28.<sup>a</sup>**Formação por iniciativa dos trabalhadores médicos**

1 - Os trabalhadores médicos que, por sua iniciativa, frequentem cursos, acções de formação complementar específica da respectiva área profissional ou acções de formação profissional certificada de duração inferior a seis meses têm direito a uma redução de horário correspondente ao tempo necessário para as suas deslocações, sem prejuízo da remuneração e demais regalias, nos termos dos números seguintes.

2 - A frequência de cursos de formação complementar ou de actualização profissional, com vista ao aperfeiçoamento, diferenciação técnica ou projectos de investigação, pode ser autorizada mediante licença sem perda de remuneração por um período não superior a 22 dias úteis por ano.

3 - A dispensa de trabalho para os efeitos do número anterior deve ser solicitada, por escrito, com a antecedência mínima de 15 dias e é concedida desde que seja garantido o normal funcionamento do serviço ou unidade orgânica a que pertence o trabalhador.

4 - A entidade empregadora pode atribuir a licença prevista nos termos do número anterior por um período superior a 22 dias úteis, desde que a proposta se encontre devidamente fundamentada e a formação se revista de interesse para os serviços.

5 - Sem prejuízo do disposto na lei sobre o direito do trabalhador a licenças sem remuneração de longa duração para frequência de cursos de formação, a entidade empregadora pode conceder àquele, a seu pedido, outras licenças sem remuneração para formação e aperfeiçoamento.

6 - A utilização da faculdade referida nos números anteriores é definida a nível de estabelecimento, desde que observados os princípios da igualdade de tratamento de oportunidade dos trabalhadores e os requisitos e tramitação fixados em regulamento próprio.

Cláusula 29.<sup>a</sup>**Obrigação de permanência**

1 - O trabalhador médico que, por escrito, acorde com a entidade empregadora na realização, por conta desta, de despesas avultadas com a sua formação, vincula-se a não denunciar o contrato de trabalho por um período não superior a três anos.

2 - Deve constar da convenção o exacto montante correspondente às despesas envolvidas na formação a ser tidas em conta, o qual cabe ao trabalhador médico repor proporcionalmente ao tempo em falta, caso não respeite o acordado.

## V

**Prestação de trabalho****A) Disposições gerais**Cláusula 30.<sup>a</sup>**Poder de direcção**

Cabe à entidade empregadora fixar os termos em que

deve ser prestado o trabalho, dentro dos limites decorrentes da lei, do AE, das normas deontológicas da profissão médica e do contrato individual de trabalho de cada trabalhador médico.

Cláusula 31.<sup>a</sup>**Funções desempenhadas**

1 - O trabalhador médico deve exercer funções correspondentes à actividade para que foi contratado de acordo com as categorias profissionais previstas neste AE.

2 - A Actividade contratada compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador médico detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, sem prejuízo do permanente respeito dos limites próprios da sua cada especialidade médica.

3 - Consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as actividades compreendidas na mesma área de exercício profissional.

4 - O disposto nos números anteriores confere ao trabalhador médico, sempre que o exercício das funções acessórias exigir especiais qualificações, direito a formação profissional adequada, não inferior a dez horas anuais.

5 - A entidade empregadora deve procurar atribuir a cada trabalhador, no âmbito da actividade para que foi contratado, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

6 - A determinação pela entidade empregadora do exercício das funções a que se refere o n.º 2 confere ao trabalhador médico o direito de auferir pelo nível remuneratório imediatamente superior àquele que se encontra previsto para a categoria a que correspondem aquelas funções.

Cláusula 32.<sup>a</sup>**Regulamento interno**

1 - Sem prejuízo da lei e do AE, cada entidade empregadora deve elaborar, no prazo máximo de 90 dias a contar do início da vigência do AE, o seu regulamento interno, contendo normas particulares de organização e disciplina do trabalho médico.

2 - O regulamento interno é obrigatoriamente objecto de negociação com os representantes dos trabalhadores e é publicado nos termos da lei e afixado em local visível do local de trabalho e na intranet da entidade empregadora, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento pelos trabalhadores médicos.

**B) Local de trabalho**Cláusula 33.<sup>a</sup>**Noção e âmbito**

1 - O trabalhador médico realiza a sua prestação no estabelecimento da entidade empregadora identificado no contrato de trabalho.

2 - O local de trabalho dos trabalhadores médicos da área de Medicina geral e familiar, para efeito de exercício de actividade em serviço de urgência ou equivalente, compreende os demais centros de saúde do Agrupamento de Centros de Saúde a que pertence o estabelecimento de colocação contratualmente definido, nos termos do número anterior.

3 - A configuração do Agrupamento dos Centros de Saúde relevante para a identificação dos Centros de Saúde a que os trabalhadores médicos podem ser afectos nos termos do número anterior, é a que existe à data da colocação.

4 - Mediante a prévia celebração de acordo, o local de trabalho dos trabalhadores médicos da área de Medicina Geral e Familiar pode compreender ainda os estabelecimentos da entidade empregadora situados dentro ou fora do Agrupamento dos Centros de Saúde a que estejam afectos, podendo tal acordo ser extinto a todo o tempo, mediante apresentação de declaração nesse sentido, com a antecedência de trinta dias de calendário.

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

6 - Considera-se compreendido no período normal de trabalho como tempo de trabalho efectivo o tempo despendido pelo trabalhador médico nas deslocações previstas no n.º 5.

7 - O disposto no número anterior não abrange as deslocações entre o domicílio do trabalhador médico e o seu local de trabalho.

### C) Tempo de trabalho

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 - O período normal de trabalho é de oito horas diárias e quarenta horas semanais, organizadas de segunda -feira a sexta -feira, sem prejuízo dos números seguintes.

2 - O trabalho em serviços de urgência, externa e interna, unidades de cuidados intensivos, unidades de cuidados intermédios e prolongamentos de horário nos centros de saúde é organizado de segunda-feira a domingo.

3 - Sem prejuízo da organização do horário de trabalho na modalidade de horário flexível, entende-se, para efeitos de cômputo do tempo de trabalho, que a semana de trabalho tem início às zero horas de segunda-feira e termina às 24 horas do domingo seguinte.

4 - A entidade empregadora deve manter um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação das horas de início e de termo do trabalho.

5 - Aos trabalhadores médicos aplica-se o acordo sobre os tempos de trabalho, celebrado a 17 de Julho de 2009, entre o SESARAM e o Sindicato Independente dos Médicos, o qual deve ser adaptado após a determinação da nova grelha salarial para o regime de trabalho de 40 horas semanais, nos termos do Anexo I do presente AE, do qual faz parte integrante.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1 - Cabe à entidade empregadora a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso, precedido de consulta do trabalhador médico.

2 - Os horários de trabalho são organizados, nomeadamente, segundo um dos seguintes tipos:

- a) Horário fixo;
- b) Horário flexível;
- c) Horário desfasado;
- d) Jornada contínua;
- e) Isenção de horário.

3 - As regras específicas de cada tipo de horário não são observadas sempre que se mostrem pontualmente inconvenientes para o trabalho prestado em serviço de urgência, cirurgias e situações análogas.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Horário fixo

1 - No horário fixo, a duração semanal do trabalho está repartida diariamente por dois períodos de trabalho separados por um intervalo de descanso, com duração mínima de trinta minutos e máxima de duas horas, não podendo as horas de início e termo de cada período ser alteradas.

2 - Quando se observem dois períodos de trabalho diários, nenhum deles pode exceder seis horas consecutivas.

#### Cláusula 37.<sup>o</sup>

##### Horário flexível

1 - Entende-se por horário flexível aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho e a sua disponibilidade, escolhendo as horas de entrada e saída.

2 - A adopção da modalidade de horário flexível e a sua prática não podem afectar o regular funcionamento do órgão ou serviço.

3 - A adopção de horário flexível está sujeita à observância das seguintes regras:

- a) Devem ser previstas plataformas fixas, da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, a duração inferior a quatro horas;
- b) Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho;
- c) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido por referência a períodos de um mês.

4 - No final de cada período de referência há lugar:

- a) À marcação de falta, a justificar, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho;
- b) À atribuição de crédito de horas, até ao máximo de período igual à duração média diária do trabalho.

5 - Relativamente aos trabalhadores médicos portadores de deficiência, o débito de horas apurado no final de cada um dos períodos de aferição pode ser transposto para o período imediatamente seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de dez horas para o período do mês.

6 - Para efeitos do disposto no n.º 4.º, a duração média do trabalho é de sete horas.

7 - A marcação de faltas prevista na alínea a) do n.º 4 é reportada até ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

8 - A atribuição de créditos prevista na alínea b) do n.º 4 é feita no período seguinte àquele que conferiu ao trabalhador o direito à atribuição dos mesmos.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Horário desfasado**

1 - Horário desfasado é aquele em que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer, serviço a serviço, ou para determinados grupos de trabalhadores médicos, horas fixas diferentes de entrada e ou de saída ao longo do dia, ou durante a semana.

2 - Os horários em regime de trabalho fixo ou de horário flexível, podem ser organizados de forma desfasada.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Jornada contínua**

1 - A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, exceptuando um único período de descanso não superior a trinta minutos que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.

2 - A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário não superior a uma hora.

3 - A jornada contínua pode ser autorizada nos seguintes casos:

- a) Trabalhador médico progenitor com filhos até à idade de doze anos, ou, independentemente da data, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador médico adoptante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Trabalhador médico que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;
- d) Trabalhador médico adoptante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- e) Trabalhador estudante;
- f) No interesse do trabalhador médico, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem;
- g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Isenção de horário**

1 - Por escrito, o trabalhador médico e a entidade patronal podem acordar na isenção do horário de trabalho para o exercício de:

- a) Cargos de direcção e chefia;
- b) Tarefas que obriguem a prestação de trabalho fora do período normal de funcionamento do estabelecimento;
- c) Actividade regular fora do estabelecimento, sem controlo directo da hierarquia.

2 - A isenção de horário de trabalho só pode revestir a modalidade da observância dos períodos normais de trabalho acordados, prevista na alínea c) do n.º 1 do artigo 219.º do CT.

3 - O acordo sobre isenção de horário de trabalho não prejudica o direito de gozar os dias de descanso semanal obrigatório ou complementar, os dias feriados e os intervalos de doze horas de descanso entre jornadas diárias de trabalho.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

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

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

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

3 - Na admissão de trabalhador médico a tempo parcial deve ser dada preferência a trabalhadores médicos com responsabilidades familiares, a trabalhadores médicos com capacidade de trabalho reduzida, a pessoa com deficiência ou doença crónica e a trabalhadores médicos que frequentem estabelecimentos de ensino superior.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Trabalho nocturno**

1 - Considera-se «período de trabalho nocturno» o compreendido entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 - Para os trabalhadores médicos integrados em serviços de urgência, externa e interna, unidades de cuidados intensivos, unidades de cuidados intermédios e prolongamentos de horário nos centros de saúde, considera-se «período de trabalho nocturno» o compreendido entre as 20 horas e as 8 horas do dia seguinte.

3 - Entende -se por «trabalhador nocturno» aquele que execute, pelo menos, três horas de trabalho normal nocturno em cada dia ou que possa realizar durante o período nocturno uma parte do seu tempo de trabalho anual correspondente a três horas por dia.

4 - No caso de trabalhadores médicos com funções assistenciais, sempre que devam exercer a sua actividade por mais de oito horas num período de vinte e quatro horas em que executem trabalho nocturno durante todo o período referido no n.º 1, fica garantido, no período diário de trabalho seguinte, um descanso compensatório correspondente ao tempo de trabalho que, nas vinte e quatro horas anteriores, tiver excedido as oito horas.

5 - A partir da data em que perfaçam 50 anos de idade, os trabalhadores médicos, se o declararem, ficam dispensados da prestação de trabalho no período compreendido entre as 20 horas e as 8 horas do dia seguinte.

Cláusula 43.<sup>a</sup>

### **Trabalho suplementar**

1 - Considera-se «trabalho suplementar» todo o que é prestado fora do horário normal de trabalho.

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

3 - Quando tenha sido estipulado que a isenção de horário de trabalho não prejudica o período normal de trabalho diário ou semanal, considera-se «trabalho suplementar» aquele que exceda a duração do período normal de trabalho diário ou semanal.

4 - Não se considera suplementar o trabalho prestado por trabalhador médico isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, sem prejuízo do previsto nos números anteriores.

5 - O trabalhador médico é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis e inadiáveis, expressamente solicite e obtenha a sua dispensa pelo tempo indispensável.

6 - O limite anual da duração de trabalho suplementar é de 200 horas.

7 - Para os trabalhadores médicos a tempo parcial, os limites previstos no número anterior são os proporcionais ao trabalho parcial, podendo o limite anual ser superior, até às 200 horas, mediante acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador.

Cláusula 44.<sup>a</sup>

### **Trabalho no serviço de urgência**

1 - Considera-se «serviço de urgência» o serviço de acção médica, em regra com instalações próprias, destinado à prestação de cuidados assistenciais a indivíduos provenientes do exterior, ou não, com alteração súbita ou agravamento do seu estado de saúde, podendo dispor de unidade de internamento de curta duração para doentes que necessitem de observação por período de tempo inferior a vinte e quatro horas.

2 - No serviço de urgência, os trabalhadores médicos exercem funções no regime presencial ou no regime de prevenção.

3 - O trabalho no serviço de urgência é assegurado pelos trabalhadores médicos da entidade empregadora com as competências técnicas adequadas.

4 - O período normal de trabalho integra, sempre que necessário, um período semanal único até doze horas de serviço de urgência interna ou externa, em unidades de cuidados intensivos e em unidades de cuidados intermédios.

5 - Os trabalhadores médicos devem prestar, quando necessário, um período semanal único até doze horas de trabalho extraordinário no serviço de urgência, em unidades de cuidados intensivos e em unidades de cuidados intermédios.

6 - Os trabalhadores médicos, a partir da data em que perfaçam 55 anos de idade, se o declararem, são dispensados de trabalho em serviço de urgência, em unidades de cuidados intensivos e em unidades de cuidados intermédios com efeitos a partir de 30 dias da data de apresentação da declaração.

7 - O regime de trabalho no serviço de urgência previsto na presente cláusula é objecto de desenvolvimento em regulamento interno.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

### **Regimes de prevenção e de chamada**

1 - Regime de prevenção é aquele em que os trabalhadores médicos, encontrando-se ausentes do local de trabalho, são obrigados a permanecer contactáveis e a comparecer ao serviço dentro de um lapso de tempo inferior a 45 minutos, para o desempenho de um acto médico assistencial de urgência.

2 - Regime de chamada é aquele em que os trabalhadores médicos, encontrando-se em período de descanso, se comprometem a comparecer nas instalações da entidade empregadora para a realização de um acto médico assistencial de natureza ocasional, inadiável e de especial complexidade.

3 - Qualquer dos regimes previstos na presente cláusula deve ser objecto de acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador médico, podendo este fazer cessar a respectiva prática, mediante declaração, feita à entidade empregadora, a qual produz efeitos a partir de 30 dias da data de apresentação da declaração.

## **VI Remuneração**

Cláusula 46.<sup>a</sup>

### **Posições remuneratórias**

1 - A cada categoria da carreira médica corresponde um número variável de posições remuneratórias, as quais constam do anexo II do presente AE, do qual faz parte integrante.

2 - A determinação da posição remuneratória na categoria de recrutamento é objecto de negociação, a efectuar por escrito, entre o trabalhador médico e a entidade

empregadora, imediatamente após o processo de selecção, podendo em casos excepcionais, devidamente fundamentados, haver lugar à apresentação de uma proposta de adesão a um determinado posicionamento remuneratório.

3 - A alteração da posição remuneratória faz-se tendo em conta o sistema de avaliação de desempenho.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Suplementos remuneratórios

1 - A prestação de trabalho nocturno e suplementar confere aos trabalhadores médicos direito a um suplemento remuneratório, nas modalidades de:

- a) Prevenção;
- b) Chamada;
- c) Trabalho em serviços de urgência, externa e interna;
- d) Trabalho em unidades de cuidados intensivos e em unidades de cuidados intermédios;
- e) Prolongamentos de horário nos centros de saúde.

2 - Os suplementos remuneratórios previstos no número anterior obedecem às seguintes regras:

- a) A remuneração do trabalho nocturno prestado em dias úteis dentro do horário semanal normal é superior em 50 % à remuneração a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia;
- b) A remuneração do trabalho normal diurno prestado aos sábados depois das 13 horas, aos domingos e dias feriados é superior em 50 % à remuneração que caberia por trabalho prestado em idênticas condições fora desses dias;
- c) A remuneração do trabalho normal nocturno prestado aos sábados depois das 20 horas, domingos e feriados, é superior em 100 % à remuneração que corresponde a igual tempo de trabalho normal diurno prestado em dias úteis;
- d) A remuneração do trabalho suplementar diurno efectuado em dias úteis é atribuída com base no valor calculado da hora de trabalho normal diurno acrescido de 25 % na 1.<sup>a</sup> hora e de 50 % nas horas seguintes;
- e) A remuneração de trabalho suplementar nocturno efectuado em dias úteis é atribuída com base no valor calculado da hora de trabalho normal diurno acrescido de 75 % na primeira hora e de 100 % nas seguintes horas;
- f) A remuneração do trabalho suplementar diurno efectuado aos sábados depois das 13 horas, domingos, feriados e dias de descanso semanal é atribuída com base no valor calculado da hora de trabalho normal diurno acrescido de 75 % na 1.<sup>a</sup> hora e de 100 % nas seguintes horas;
- g) A remuneração do trabalho suplementar nocturno efectuado aos sábados depois das 20 horas, domingos, feriados e dias de descanso semanal é atribuída com base no valor calculado da hora de trabalho normal diurno acrescido de 125 % na 1.<sup>a</sup> hora e de 150 % nas horas seguintes;
- h) O trabalho efectuado em regime de prevenção é remunerado com 50 % das importâncias devidas por igual tempo de trabalho prestado nos mesmos períodos em regime de presença física permanente;
- i) O trabalho realizado em regime de chamada dá direito a remuneração correspondente à que caberia por igual tempo de trabalho extraordinário acrescida de 50 %.

3 - Os trabalhadores médicos auferem um acréscimo remuneratório, em termos de incentivo à Região Autónoma da Madeira no valor de € 699,83, nos termos do Decreto Legislativo Regional 14/99/M, de 24 de Abril, automaticamente actualizada na mesma percentagem da actualização salarial anual.

4 - Os trabalhadores médicos da área de medicina geral e familiar auferem ainda um subsídio de fixação nos termos do Decreto Legislativo Regional 3/92/M, de 7 de Março, cujo valor e condições de atribuição se encontra estabelecido na Portaria das Secretarias Regionais do Plano e Finanças e dos Assuntos Sociais n.º 325/92, de 15 de Outubro.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Refeição e subsídio de refeição

1 - Nas entidades empregadoras em que exista confecção própria de refeições, ou nas que adquiram refeições confeccionadas por terceiros, é garantida uma refeição em espécie aos trabalhadores, em cada jornada de trabalho.

2 - Quando seja inviável a garantia de refeição em espécie, ou caso o trabalhador médico não pretenda usufruir da mesma, a entidade empregadora processará um subsídio de refeição no valor de € 4,27.

3 - O trabalhador que prestar trabalho no período nocturno tem direito ao fornecimento gratuito de uma refeição ligeira, quente, ou subsídio de refeição no valor de € 2,85.

4 - O trabalhador a tempo parcial com período de trabalho diário inferior a cinco horas tem direito a subsídio de refeição calculado em proporção do respectivo período normal de trabalho semanal, tendo por base o valor estabelecido no número anterior.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Despesas com deslocações

1 - Os trabalhadores médicos que, por motivos de serviço, se desloquem para fora da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho têm direito ao abono de ajudas de custo e transporte, nos termos dos números seguintes:

2 - O abono diário para ajustas de custo tem seguinte valor:

- a) No território português - € 62,75;
- b) No estrangeiro - € 148,91.

3 - As ajudas de custo previstas no número anterior correspondem ao pagamento de duas refeições e alojamento.

4 - O pagamento da percentagem da ajuda de custo relativa ao alojamento (50% no território nacional ou 30 % no estrangeiro) pode ser substituído, por opção do interessado, pelo reembolso da despesa efectuada com o alojamento em estabelecimento hoteleiro até 3 estrelas ou equivalente.

5 - Nos dias de partida e chegada, a ajuda de custo prevista no n.º 2 é reduzida a metade, se a partida se verificar depois das 13 horas ou a chegada ocorrer antes daquela hora.

6 - As despesas de transporte são compensadas nas condições seguintes:

- a) É pago pela entidade empregadora o preço da viagem em transportes colectivos;

- b) Quando for utilizado o automóvel do trabalhador médico, a entidade empregadora paga por quilómetro de acordo com o regime que vigorar para os trabalhadores que exercem funções públicas.

7 - As despesas efectuadas com transportes colectivos são reembolsadas pelo montante despendido, mediante a apresentação dos documentos comprovativos.

8 - Só podem ser efectuadas deslocações em automóvel do trabalhador médico, a título excepcional e em casos de comprovado interesse dos serviços, mediante acordo prévio entre este e a entidade empregadora.

9 - Quando solicitadas previamente, são adiantadas as importâncias suficientes para fazer face às despesas que resultem por força da deslocação, de que o trabalhador deve prestar contas até ao 2.º dia útil após o seu regresso.

10 - Para além do previsto nos anteriores números, a entidade empregadora reembolsa o trabalhador das despesas extraordinárias comprovadamente efectuadas, impostas pelo cabal desempenho da sua missão.

11 - Os valores previstos nesta cláusula e na anterior são actualizados anualmente, de acordo com os aumentos que se verifiquem para os trabalhadores que exercem funções públicas.

## VI

### Segurança e saúde no trabalho

#### A) Princípios gerais

##### Cláusula 50.<sup>a</sup>

1 - O trabalhador médico, nos termos da lei, tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança e saúde asseguradas pela entidade empregadora.

2 - A entidade empregadora é obrigada a organizar as actividades de segurança e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador médico.

3 - A execução de medidas em todas as vertentes da actividade da entidade empregadora, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:

- Planificação e organização da prevenção de risco profissionais;
- Eliminação dos factores de risco e de acidente;
- Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores médicos e seus representantes;
- Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores médicos.

4 - A entidade empregadora obriga-se a prestar informações adequadas em prazo não superior a 20 dias úteis, contado do pedido que, por escrito, lhe seja formulado com essa finalidade, pelas associações sindicais outorgantes, sobre todas as matérias respeitantes à organização das actividades de segurança e saúde no trabalho, bem como sobre todas as acções de prevenção de riscos e acidentes profissionais e de promoção e vigilância da saúde,

asseguradas pela entidade empregadora, que devam envolver os trabalhadores médicos.

## VII

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Regime de transição

1 - Os trabalhadores médicos que, à data da entrada em vigor do presente AE, se encontrem vinculados por contrato individual de trabalho, transitam para as categorias constantes do presente AE, nos termos e condições estabelecidas nos números seguintes.

2 - A transição faz-se em função da qualificação concursal obtida pelo trabalhador médico e da categoria profissional que, de acordo com o perfil descritivo, corresponda ao objecto do contrato.

3 - Para efeitos do número anterior, entende -se por «objecto do contrato» a actividade para que o trabalhador foi contratado.

3 - Da transição não podem resultar a diminuição da retribuição e de outras regalias que venham sendo atribuídas ao trabalhador com carácter regular e permanente nem a atribuição de retribuição e regalias inferiores às correspondentes aos mínimos legais e convencionais da categoria para que deva transitar.

4 - A transição nos termos das cláusulas anteriores é comunicada, por escrito, ao trabalhador médico, presumindo-se a sua aceitação, quando não se opuser, por escrito, no prazo de 21 dias, a contar da data do respectivo conhecimento.

##### Cláusula 52.<sup>a</sup>

#### Comissão paritária

1 - As partes outorgantes do AE obrigam-se a constituir uma comissão paritária com competência para interpretar as suas disposições, bem como para integrar as lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

2 - A comissão é composta por quatro elementos nomeados pelas entidades empregadoras e quatro elementos nomeados pelas associações sindicais outorgantes.

3 - Cada uma das partes deve comunicar, por escrito, à outra, no prazo máximo de 30 dias a contar da assinatura deste AE, a identificação dos seus representantes na comissão.

4 - A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das entidades empregadoras ou das associações sindicais outorgantes, com a antecedência mínima de 20 dias e com a indicação do local, da data e da hora da reunião, bem como da respectiva ordem de trabalho.

5 - A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada uma das partes.

6 - As deliberações são vinculativas, constituindo parte integrante deste AE, quando tomadas por unanimidade, devendo ser depositadas e publicadas no JORAM, nos termos legais.

7 - Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar nas reuniões por assessores, sem direito a voto.

8 - Na sua primeira reunião, a comissão elabora o seu regulamento de funcionamento, em desenvolvimento do estabelecido na presente cláusula.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

#### Comissão arbitral

1 - As partes signatárias podem constituir uma comissão arbitral com a finalidade de dirimir os conflitos, individuais ou colectivos, entre as entidades empregadoras e os trabalhadores médicos, desde que não versem sobre direitos indisponíveis.

2 - Das deliberações da comissão cabe recurso para o tribunal competente.

3 - O funcionamento da comissão arbitral é definido por regulamento próprio, subscrito pelas partes outorgantes do AE.

Cláusula 54.<sup>a</sup>

#### Disposição final

A identificação dos níveis remuneratórios correspondentes às posições remuneratórias da carreira médica, os requisitos de candidatura e tramitação do processo de selecção, o modelo do sistema de avaliação de desempenho e os serviços mínimos a observar em caso de greve são objecto de acordo próprio, a negociar entre as partes outorgantes, no prazo máximo de 60 dias a contar da data de entrada em vigor do presente AE.

Funchal, 23 de Julho de 2010.

Pelas associações sindicais:

Pelo Sindicato dos Médicos da Zona Sul:

Maria do Pilar Ferreira Vicente da Silva, membro da Direcção,  
mandatada para o efeito;

Fernando João Penha Delgado, membro da Direcção, mandatado  
para o efeito.

Pelo Sindicato Independente dos Médicos:

Ana Maria Vieira Câmara Carvalho Marques, membro do  
Secretariado Nacional, mandatada para o efeito;  
António Rafael Pereira Passarinho, membro do Secretariado  
Nacional, mandatado para o efeito;

Pela entidade empregadora:

Hugo Calaboiça Amaro, Vogal do Conselho de Administração do Serviço de Saúde da Região Autónoma da Madeira, em representação do Dr. António Almada Cardoso, Presidente do Conselho de Administração, com a respectiva delegação de poderes para o acto, deliberada pelo Conselho de Administração por unanimidade a 22 de Julho de 2010;

Depositado em 27 de Julho de 2010, a fl. 45 do livro n.º 2, com o registo n.º 17/2010, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

### Anexo I

#### ACTA

Aos 17 dias do mês de Julho de dois mil e nove, pelas 15 horas, reuniram-se, na sede do SESARAM, E.P.E., o Conselho de Administração do SESARAM, E.P.E. e o Sindicato Independentes dos Médicos, estando presentes os seguintes elementos:

Da parte do SESARAM, E.P.E.:

-Dr. Hugo Amaro;-----  
-Dr. Miguel Sardinha, em representação do Conselho de Administração;-----

-Dr. Aires Teixeira, em representação da Direcção Clínica;-----  
-Dr. Tiago Almeida Tiago, em representação do Departamento de Recursos Humanos;-----

-Dr. Tiago Seixas, Controller;-----  
Da parte do SIM:

-Dra. Ana Marques;-----  
Dr. Mário Pereira;-----

Dr. Jorge Pires Miguel;-----  
Dra. Carmo Caldeira;-----

Dr. António Brazão;-----  
-Dra. Margarida Silva.-----

As partes reuniram com a seguinte ordem de trabalhos:----  
Ponto único: Retomar os trabalhos que ficaram suspensos na reunião do dia 13 de Julho de 2009,-----

Após discussão sobre a elaboração dos horários a praticar pelos trabalhadores médicos, as partes chegaram ao seguinte acordo:-----

1.Quanto aos médicos sujeitos ao horário de 35 horas semanais:-----

O horário de trabalho semanal é distribuído de 2ª a 6ª feira, com a duração de 7 horas diárias.-----

O total de horas dadas do seu horário semanal para prestação de serviço de urgência será de 12 (doze) horas.-----

No primeiro dia de urgência semanal o seu horário tem início às 8h00, sendo a primeira hora prestada como horário de actividades de rotina;-----

A prestação de horas de trabalho normal semanal para o serviço de urgência será nesse dia de 6 (seis) horas, pelo que deverá ser remunerado como hora extraordinária a partir das 15 horas.-----

Sempre que solicitado um 2.º banco de urgência semanal em dia útil o seu horário tem início às 8h00, sendo a primeira hora prestada como horário de actividades de rotina; -----

A prestação de horas do seu horário normal semanal para a urgência será nesse dia de 6 (seis) horas, pelo que deverá ser remunerado como hora extraordinária a partir das 15h. -----

2.Em qualquer caso, no dia de saída do banco de urgência de 24h, que termina às 9h, o seu horário de rotina inicia-se às 9h, para cumprimento do horário normal de trabalho diário.-----

3.Quando os médicos estão no horário de 42 horas:-----

O total de horas dadas do seu horário semanal para prestação da urgência será de 12 (doze) horas, pelo que no dia do 1.º banco cumpre 1 hora, das 8h às 9h, em trabalhos de rotina, e dará nesse

dia oito horas para cumprimento no Serviço de Urgência, pelo que será remunerado, em hora extraordinária a partir das 17 horas. Nos casos em que seja escalado num 2.º banco de urgência em dia útil, deverá dar do seu horário semanal apenas 4 horas. Deste modo o seu horário nesse dia será das 8h às 10h em serviço de rotina e na urgência das 10h às 14h, devendo neste caso ser remunerado, em horas extraordinárias, a partir das 14h. As horas remanescentes que fazem parte do seu horário semanal são redistribuídas pelos restantes 3 dias dessa semana.

As partes acordaram ainda que os médicos, a seu pedido, podem optar por realizar as 12 (doze) horas de serviço de urgência do seu horário de trabalho semanal num único período, sem prejuízo do cumprimento integral do horário de trabalho semanal.

Finalmente, as partes acordaram também que o presente acordo tem efeitos reportados ao dia 1 de Março de 2009.

A reunião terminou às 20.30 horas.

Serviço de Saúde da Região Autónoma da Madeira, E.P.E.,

Dr. Hugo Amaro

Dr. Miguel Sardinha

Dr. Aires Teixeira

Dr. Tiago Almeida Tiago

Dr. Tiago Seixas

Sindicato Independentes dos Médicos;

Dra. Ana Marques

Dr. Mário Pereira

Dr. Jorge Pires Miguel

Dra. Carmo Caldeira

Dr. António Brazão

Dra. Margarida Silva

## Anexo II

Carreira	Categoria	Número de posições remuneratórias
Médica.....	Assistente graduado sénior	3
	Assistente graduado	5
	Assistente	8



## 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: € 13,87(IVA incluído)