



JORNAL OFICIAL

Terça-feira, 17 de Novembro de 2010

III

Série

Número 22

RELAÇÕES DE TRABALHO

Sumário

SECRETARIA REGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS

Direcção Regional do Trabalho

Regulamentação do Trabalho

Portaria de Extensão n.º 38/2010 - Portaria de Extensão do Contrato Colectivo de Trabalho Vertical para o Sector dos Similares de Hotelaria da Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial..... 2

Portaria de Extensão n.º 39/2010 - Portaria de Extensão do Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira - Para os Profissionais de Armazéns e para os Profissionais ao Serviço de Empresas Não Pertencentes ao Sector de Camionagem de Carga da Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial e Outras..... 2

Portaria de Extensão n.º 40/2010 - Portaria de Extensão do Acordo Colectivo de Trabalho da Carreira Especial Médica celebrado entre a Vice-Presidência do Governo Regional, a Secretária Regional do Plano e Finanças, a Secretária Regional dos Assuntos Sociais o Serviço de Saúde da Região Autónoma da Madeira - E.P.E., Sindicato Independente dos Médicos e o Sindicato dos Médicos da Zona Sul..... 3

Aviso de Projecto de Portaria de Extensão do Acordo Colectivo entre várias instituições de crédito e o Sindicato dos Bancários do Norte e outros - Alteração Salarial e outras..... 4

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

Convenções Colectivas de Trabalho:

Acordo Colectivo entre várias instituições de crédito e o Sindicato dos Bancários do Norte e outros - Alteração Salarial e outras..... 5

Contrato Colectivo entre a APAC - Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e Outro - Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado..... 13

SECRETARIA REGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS

Direcção Regional do Trabalho

Regulamentação do Trabalho**Despachos:**

...

Portarias de Condições de Trabalho:

...

Portarias de Extensão:**Portaria de Extensão n.º 38/2010****Portaria de Extensão do Contrato Colectivo de Trabalho Vertical para o Sector dos Similares de Hotelaria da Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial .**

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 20 de 18 de Outubro 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 20, III Série, de 18 de Outubro 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 de Trabalho Vertical para o Sector dos Similares de Hotelaria da Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial, publicado no JORAM, III Série, n.º 20, de 18 de Outubro de 2010, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados nas associações de empregadores outorgantes, que prossigam a actividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária.
- b) aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados nas associações 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 e cláusulas de expressão pecuniária desde 1 de Setembro de 2010.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 17 de Novembro de 2010. O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Portaria de Extensão n.º 39/2010**Portaria de Extensão do Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira - Para os Profissionais de Armazéns e para os Profissionais ao Serviço de Empresas Não Pertencentes ao Sector de Camionagem de Carga da Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial e Outras.**

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 20 de 18 de Outubro 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 20, III Série, de 18 de Outubro 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 de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira - Para os Profissionais de Armazéns e para os Profissionais ao Serviço de Empresas não Pertencentes ao Sector de Camionagem de Carga da Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial e Outras, publicado no JORAM, III Série, n.º 20, de 18 de Outubro de 2010, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

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

Artigo 2.º

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

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 17 de Novembro de 2010. O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Portaria de Extensão n.º 40/2010

Portaria de Extensão do Acordo Colectivo de Trabalho da Carreira Especial Médica celebrado entre a Vice-Presidência do Governo Regional, a Secretária Regional do Plano e Finanças, a Secretária Regional dos Assuntos Sociais e Serviço de Saúde da Região Autónoma da Madeira - E.P.E., Sindicato Independente dos Médicos e o Sindicato dos Médicos da Zona Sul.

O acordo colectivo de trabalho da carreira especial médica celebrado entre a Vice-Presidência do Governo Regional, a Secretaria Regional do Plano e Finanças, a Secretaria Regional dos Assuntos Sociais, o Serviço de Saúde da Região Autónoma da Madeira, E.P.E., o Sindicato Independente dos Médicos e o Sindicato dos Médicos da Zona Sul, publicado no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, III Série, n.º 15, de 30 de Julho de 2010, abrange as relações de trabalho entre a entidade empregadora referida no seu âmbito de aplicação e os trabalhadores representados pelas associações sindicais que o outorgam, vinculados em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e integrados nas carreiras e categorias definidas na sua cláusulas 1.ª, 4.ª e 5.ª.

Trata-se de um acordo que representa um marco histórico no domínio das relações jurídicas de emprego público na Região Autónoma da Madeira, na medida em que, pela primeira vez, os trabalhadores médicos que exercem funções públicas tiveram oportunidade de exercer o direito de

contratação colectiva, no sentido de obterem condições de trabalho mais favoráveis. Sublinha-se que, até a data da entrada em vigor do Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP), aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, as relações jurídicas de emprego público caracterizavam-se pela sua natureza exclusivamente estatutária e, por conseguinte, imunes a formas convencionais de auto-composição colectiva das condições de trabalho.

Importa relevar, igualmente, o empenho e determinação do Governo Regional na realização de um processo negocial sério e realista, procurando, em conjunto com as referidas associações sindicais, encontrar as soluções que, no respeito pela lei, permitissem criar melhores condições de trabalho para os trabalhadores médicos filiados, como efectivamente veio a resultar do referido acordo.

Através daquele instrumento de regulamentação colectiva de trabalho foi consagrado um acervo de disposições, designadamente no âmbito da duração e organização do tempo de trabalho - com destaque para as que permitem a adopção de regime de horário flexível, de jornada contínua e de isenção de horário de trabalho - ainda que não esgotadas, que, conferindo uma maior flexibilidade à gestão do tempo de trabalho, potenciam igualmente a sua maior harmonização com a vida pessoal e familiar dos trabalhadores médicos, assumindo, deste modo, uma relevância social que transcende o estrito âmbito laboral.

Uma vez que, nos termos do RCTFP, tais medidas apenas podem ser consagradas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, o benefício delas decorrente está, à partida, vedado aos trabalhadores que não se encontrem filiados em qualquer associação sindical.

Nestes termos, atenta a mais-valia que a adopção destas medidas representa nas condições laborais dos trabalhadores médicos, repercutindo-se nas suas condições de vida em geral e, em especial, na conciliação da sua actividade profissional com a vida familiar, justifica-se a extensão do acordo colectivo em apreço, por forma a garantir uma maior aproximação de condições de trabalho a trabalhadores médicos em idênticas circunstâncias.

Simultaneamente, a extensão do acordo potencia ganhos de qualidade, eficácia e eficiência da entidade empregadora pública, bem como a promoção humana, profissional e social dos trabalhadores médicos, uma vez que contribui, por um lado, para a melhoria do clima organizacional, na medida em que diminui a probabilidade de sujeição dos trabalhadores e regimes legais e condições de trabalho diferenciados, e, por outro lado, para uma redução de encargos com a gestão interna dos recursos humanos. Com efeito, a afectação de recursos materiais e financeiros, designadamente em áreas de actividade onde predomine o trabalho por equipas, sofre acréscimos em razão da diversidade de regimes aplicáveis, o que, do ponto de vista económico, também justifica a extensão do acordo.

O facto de a extensão do acordo em apreço abranger os trabalhadores médicos não filiados em qualquer associação sindical justifica-se com o respeito pelos princípios da promoção da contratação colectiva e da paridade negocial, não prejudicando a adopção e outros mecanismos de negociação colectiva legalmente previstos tendo em vista abranger os demais trabalhadores médicos excluídos do âmbito de aplicação daquele acordo.

Finalmente, dado que a emissão de regulamentos de extensão a entidades empregadoras públicas regionais é da competência da respectiva Região Autónoma, nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, a presente extensão será apenas aplicável no território da trabalho da Região Autónoma da Madeira.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, III Série, n.º 17, de 3 de Setembro de 2010, tendo havido lugar à disponibilização do exercício do direito de oposição pelos interessados com legitimidade para o efeito, nos termos do artigo 381.º do RCTFP, sem que tal oposição se tenha produzido.

Manda o Governo Regional da Madeira, pelo Vice-Presidente do Governo Regional e pelo Secretário Regional do Plano e Finanças, ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro e dos artigos 378.º a 380.º do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, aprovado por aquela identificada Lei, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes do acordo colectivo de trabalho da carreira especial médica, celebrado entre a Vice-Presidência do Governo Regional, a Secretaria Regional do Plano e Finanças, a Secretaria Regional dos Assuntos Sociais, o Serviço de Saúde da Região Autónoma da Madeira, E.P.E., o Sindicato Independente dos Médicos e o Sindicato dos Médicos da Zona Sul, publicado no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, III Série, n.º 15, de 30 de Julho de 2010, são estendidas, na Região Autónoma da Madeira, às relações de trabalho entre o Serviço de Saúde da Região Autónoma da Madeira, E.P.E. e os trabalhadores médicos não filiados em qualquer associação sindical vinculados em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, integrados nas carreiras e categorias definidas no referido Acordo.

Artigo 2.º

O presente regulamento de extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira.

Vice-Presidência do Governo Regional e Secretaria Regional do Plano e Finanças, aos 20 dias do mês de Outubro de 2010. O Vice-Presidente do Governo Regional, João Carlos Cunha e Silva. - O Secretário Regional do Plano e Finanças, José Manuel Ventura Garcês.

Aviso de Projecto de Portaria de Extensão do Acordo Colectivo entre várias instituições de crédito e o Sindicato dos Bancários do Norte e outros - Alteração Salarial e outras

Nos termos e para os efeitos dos artigos 516.º do Código do Trabalho, e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do Acordo colectivos entre várias instituições de crédito e o Sindicato dos Bancários do Norte e Outros - Alteração salarial e outras, publicado no BTE, n.º 39, de 22 de Outubro de 2010, e transcrito neste Jornal Oficial.

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

Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou colectivas, que possam ser, ainda que indirectamente, afectadas pela emissão do referido Regulamento 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 39, de 22 de Outubro de 2010, foi publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe que é transcrita neste JORAM.

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

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

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

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

PROJECTO DE PORTARIA QUE APROVA A PORTARIA DE EXTENSÃO DO ACORDO COLECTIVO ENTRE VÁRIAS INSTITUIÇÕES DE CRÉDITO E O SINDICATO DOS BANCÁRIOS DO NORTE E OUTROS - ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS.

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

Artigo 1.º

As disposições constantes do Acordo colectivo entre várias instituições de crédito e o Sindicato dos Bancários do Norte e outros - Alteração salarial e outras, publicado no BTE, n.º 39, de 22 de Outubro de 2010, e transcrito neste JORAM, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

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

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 2009.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 17 de Novembro de 2010. O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

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

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho, e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do Contrato Colectivo entre a APAC - Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro - Alteração salarial e outras e texto consolidado, publicado no BTE, n.º 40, de 29 de Outubro de 2010, e transcrito neste Jornal Oficial.

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

Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou colectivas, que possam ser, ainda que indirectamente, afectadas pela emissão do referido Regulamento 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 40, de 29 de Outubro de 2010, foi publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe que é transcrita neste JORAM.

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

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

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

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

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

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

Artigo 1.º

As disposições constantes do Contrato Colectivo entre a APAC - Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro - Alteração salarial e outras e texto consolidado, publicado no BTE, n.º 40, de 29 de Outubro de 2010, e transcrito neste JORAM, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

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

Artigo 2.º

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

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 17 de Novembro de 2010. O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Convenções Colectivas de Trabalho:

Acordo Colectivo entre várias instituições de crédito e o Sindicato dos Bancários do Norte e outros. Alteração Salarial e outras.

Entre as instituições de crédito e as sociedades financeiras e os Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte e do Sul e Ilhas, todos eles abaixo signatários, foi acordado introduzir as seguintes alterações às cláusulas 2.ª, n.º 1, 45.ª, n.º 2, 46.ª, 47.ª, n.º 4, 56.ª, n.º 7, 69.ª, n.º 3, com aditamento dos n.os 8 e 9, 106.º, n.os 4 e 6, 116.ª, 120.ª, 123.ª, n.º 1, 125.ª, 126.ª, 127.ª e 154.º, n.º 1, e aos anexos II e VI, bem como aditar a cláusula 170.ª, todos do ACT do sector bancário, cujo texto consolidado foi publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2009, com as ressalvas publicadas no mesmo Boletim, 1.ª série, n.os 31, de 22 de Agosto de 1990, 30, de 15 de Agosto de 1991, 31, de 22 de Agosto de 1992, 32, de 29 de Agosto de 1993, 42, de 15 de Novembro de 1994, 41, de 8 de Novembro de 1995, 2, de 15 de Janeiro de 1996, 5, de 8 de Fevereiro de 1996, 15, de 22 de Abril de 1997, 21, de 8 de Junho de 1998 (SBC), 24, de 29 de Junho de 1998 (SBN e SBSI), 24, de 29 de Junho de 1999, 25, de 8 de Julho de 2000, 24, de 29 de Junho de 2001, 26, de 15 de Julho de 2002, e 26, de 15 de Julho de 2003, o qual se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar:

Cláusula 2.ª

Âmbito

1 - O presente acordo colectivo de trabalho é aplicável em todo o território nacional, no âmbito do sector bancário, e obriga as instituições de crédito e as sociedades financeiras que o subscrevem (adiante genericamente designadas por instituições de crédito ou instituições), bem como todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes, abrangendo 32 empregadores e estimando-se em 54 343 os trabalhadores abrangidos. As profissões abrangidas pelo presente acordo são as descritas nos anexos I, III e IV.

- 2 - (Igual.)
- 3 - (Igual.)
- 4 - (Igual.)

Cláusula 45.^a**Competência das instituições**

- 1 - (Igual.)

2 - A instituição, observados os procedimentos previstos na lei, pode elaborar regulamentos internos, os quais serão enviados aos sindicatos para conhecimento.

- 3 - (Igual.)

- 4 - (Igual.)

Cláusula 46.^a**Regime geral de prestação de trabalho**

1 - Os trabalhadores ficarão sujeitos à prestação de trabalho em regime de tempo inteiro, sem prejuízos regimes especiais de trabalho previstos no presente acordo ou na lei.

2 - Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponde a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 90 % do efectuado a tempo completo numa situação comparável.

3 - Será estabelecido um regime de trabalho a tempo parcial quando o trabalhador o solicite nas situações em que a lei expressamente lhe faculte essa mesma prerrogativa, nomeadamente nos casos de assistência a filhos, enteados, adoptados e adoptandos, desde que menores de 12 anos, ou incapazes e ainda quando houver acordo nesse sentido com a instituição.

4 - Na admissão em regime de tempo parcial a instituição dará preferência em favor de pessoa com responsabilidades familiares, com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica ou que frequente estabelecimento de ensino.

Cláusula 47.^a**Contrato de trabalho a termo**

- 1 - (Igual.)
- 2 - (Igual.)
- 3 - (Igual.)

4 - O contrato de trabalho a termo pode ser renovado até três vezes e a sua duração não pode exceder:

- a) 18 meses, quando se tratar de pessoa à procura de primeiro emprego;
- b) Dois anos, nos demais casos previstos no número anterior;
- c) Três anos, nos restantes casos.

- 5 - (Igual.)

Cláusula 56.^a**Trabalho suplementar**

- 1 - (Igual.)
- 2 - (Igual.)
- 3 - (Igual.)
- 4 - (Igual.)
- 5 - (Igual.)
- 6 - (Igual.)

7 - Não estão sujeitas à obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:

- a) Trabalhadores com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhadoras grávidas e trabalhadores ou trabalhadoras com filhos de idade inferior a 12 meses;
- c) Trabalhadoras que amamentam filhos, durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança;
- d) Menores.

- 8 - (Igual.)

- 9 - (Igual.)

- 10 - (Igual.)

- 11 - (Igual.)

Cláusula 69.^a**Duração do período de férias**

- 1 - (Igual.)

- 2 - (Igual.)

3 - O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode, fora dos casos previstos na lei ou no presente acordo, ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador, sem prejuízo do disposto no n.º 8 desta cláusula.

- 4 - (Igual.)

- 5 - (Igual.)

- 6 - (Igual.)

- 7 - (Igual.)

8 - O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

9 - Salvo acordo entre a instituição e o trabalhador, a renúncia prevista no número anterior deve ser exercida até ao momento da marcação do período de férias e, em qualquer caso, até 15 dias antes da data limite estabelecida na lei para a afixação do mapa de férias.

Cláusula 106.^a**Despesas com deslocações**

- 1 - (Igual.)

- 2 - (Igual.)

- 3 - (Igual.)

4 - As despesas de alimentação e as restantes despesas ordinárias serão cobertas por uma ajuda de custo diária do seguinte valor:

Em território português - € **49,74**;

No estrangeiro - € **174,01**.

- 5 - (Igual.)

6 - Nas deslocações diárias, que impliquem apenas uma refeição, será sempre pago o almoço ou o jantar, desde que a chegada se verifique, respectivamente, depois das 13 ou das 20 horas, sendo, para o efeito, abonada uma ajuda de custo no valor de € **15,46**.

- 7 - (Igual.)
- 8 - (Igual.)
- 9 - (Igual.)
- 10 - (Igual.)
- 11 - (Igual.)
- 12 - (Igual.)
- 13 - (Igual.)
- 14 - (Igual.)
- 15 - (Igual.)

Cláusula 116.^a

Exercício da acção disciplinar

1 - O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a instituição, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

2 - 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.

3 - O procedimento disciplinar prescreve decorrido um ano da data em que é instaurado quando, nesse prazo, o trabalhador não seja notificado da decisão final.

Cláusula 120.^a

Processo disciplinar

1 - Nos casos em que se verifique algum comportamento que indicie a prática de uma infracção disciplinar, a instituição comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, se for o caso, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 - Na mesma data, será remetida à comissão de trabalhadores cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

3 - Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical.

4 - A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe os prazos estabelecidos nos n.os 1 e 2 da cláusula 116.^a

5 - Igual interrupção decorre da instauração de procedimento prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

6 - O trabalhador dispõe de 15 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

7 - A instituição, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, decide sobre a realização das diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa.

8 - Em procedimento disciplinar respeitante a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou a trabalhador

no gozo de licença parental, em que tenha sido comunicada a intenção de proceder ao respectivo despedimento, a instituição, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, deve realizar as diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.

9 - Quando haja lugar à instrução requerida pelo trabalhador, a instituição não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao trabalhador assegurar a respectiva comparência para o efeito.

10 - Concluídas as diligências probatórias, cujo prazo não deverá exceder, em regra, 90 dias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 3, à associação sindical, que podem, no prazo de 10 dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

11 - Para efeito do número anterior, o trabalhador pode comunicar à instituição, nos três dias úteis posteriores à recepção da nota de culpa, que o parecer sobre o processo é emitido por determinada associação sindical, não havendo, nesse caso, apresentação de cópia do processo à comissão de trabalhadores.

12 - Recebidos os pareceres referidos nos n.os 10 e 11 ou decorrido o prazo para o efeito, a instituição dispõe, sob pena de caducidade, de 30 dias úteis para proferir a decisão que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

13 - Se a instituição optar por não realizar as diligências probatórias requeridas pelo trabalhador, a decisão só pode ser tomada depois de decorridos cinco dias úteis após a recepção dos pareceres a que se referem os n.os 10 e 11 ou decorrido o prazo para o efeito.

14 - Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos dos n.os 10 e 11, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

15 - A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador, bem como à comissão de trabalhadores, ou, nos casos dos n.os 3 e 11, à associação sindical.

Cláusula 123.^a

Execução da sanção

1 - A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, sob pena de caducidade, mas se à data desta o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado, ou ao abrigo da cláusula 91.^a, e lhe for aplicada sanção pecuniária ou suspensão com perda de retribuição e de antiguidade a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

- 2 - (Igual.)
- 3 - (Igual.)

Cláusula 125.^a**Ilicitude do despedimento**

1 - O despedimento é ilícito:

- a) Se tiverem decorrido os prazos previstos nos n.os 1 ou 2 da cláusula 116.^a;
- b) Se não tiver sido precedido do procedimento disciplinar respectivo ou este for inválido;
- c) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivos diversos;
- d) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento;
- e) Em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2 - O procedimento é inválido se:

- a) Faltar a nota de culpa, ou se esta não for escrita ou não contiver a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador;
- b) Faltar a comunicação da intenção de despedimento junta à nota de culpa;
- c) Não tiver sido respeitado o direito do trabalhador a consultar o processo ou a responder à nota de culpa ou, ainda, o prazo para resposta à nota de culpa;
- d) A comunicação ao trabalhador da decisão de despedimento e dos seus fundamentos não for feita por escrito, ou não esteja elaborada nos termos do n.º 14 da cláusula 120.^a

3 - Na acção de impugnação judicial do despedimento, a instituição apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos n.os 12 a 15 da cláusula 120.^a, competindo-lhe a prova dos mesmos.

Cláusula 126.^a**Consequência da nulidade das sanções**

1 - A nulidade da sanção disciplinar implica a manutenção de todos os direitos do trabalhador, nomeadamente quanto a férias e retribuição.

2 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, a nulidade da sanção disciplinar constitui a instituição na obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos seguintes:

- a) Se a sanção consistiu em despedimento e o trabalhador não optar pela reintegração na empresa, além das prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, o trabalhador tem direito:
- i) Se tiver menos de seis anos de serviço, ao correspondente a um mês de retribuição por cada ano completo, não podendo ser inferior a três meses;
- ii) Se tiver 6 anos de serviço e menos de 11, ao que lhe competir por efeito da subalínea i), mais o correspondente a um mês de retribuição por cada ano completo de serviço além de cinco;
- iii) Se tiver 11 ou mais anos de serviço, ao que lhe competir por efeito da subalínea i), mais o correspondente a 2 meses de retribuição por cada ano completo de serviço além de 10;
- iv) Se tiver mais de 35 anos de idade e, pelo menos, 11 anos de serviço, a indemnização, calculada nos termos da subalínea iii), será acrescida de 2, 3, 4 ou 5 meses de retribuição, conforme o tempo de serviço for até 15, 20, 25 ou mais de 25 anos de serviço;

- b) Tratando-se de sanção abusiva, e se esta tiver consistido no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da prevista na alínea a);
- c) Tratando-se de sanção pecuniária ou suspensão abusivas, a indemnização será igual a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

3 - As indemnizações determinadas nos termos da alínea a) do número anterior terão um acréscimo de 50 % relativamente aos estabelecimentos bancários junto dos quais não funcione qualquer instituição de segurança social.

4 - As indemnizações previstas na alínea a) do n.º 2 e no n.º 3 não poderão, em cada caso, exceder o montante correspondente a 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade do trabalhador.

5 - Decorrendo a ilicitude do despedimento de mera irregularidade fundada em deficiência de procedimento por omissão das diligências probatórias referidas nos n.os 8 e 9 da cláusula 120.^a, ou da inobservância do prazo referido no n.º 13 da mesma cláusula, se forem considerados procedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento, o trabalhador tem apenas direito a indemnização correspondente a metade do valor que resultaria da aplicação do n.º 2 da presente cláusula.

6 - Em caso de trabalhador que ocupe cargo de direcção, a instituição pode requerer ao tribunal que exclua a reintegração com fundamento em factos e circunstâncias que tornem o regresso do trabalhador gravemente prejudicial e perturbador do funcionamento da instituição.

7 - Na hipótese de ser julgada procedente a oposição da instituição à reintegração do trabalhador, nos termos previstos na lei e no n.º 6 da presente cláusula, as indemnizações indicadas no n.º 4 não poderão exceder o montante correspondente a 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade do trabalhador, nem ser inferiores a seis meses de retribuição base e diuturnidades do trabalhador.

8 - O disposto nos números anteriores não prejudica o direito do trabalhador a ser indemnizado, nos termos legais, pelos danos não patrimoniais causados pela aplicação de sanção disciplinar ilícita.

Cláusula 127.^a**Suspensão e impugnação do despedimento**

O trabalhador que for despedido pode, no prazo legal, requerer judicialmente a suspensão de despedimento, bem como opor-se ao despedimento mediante apresentação de formulário próprio, junto do tribunal competente, no prazo de 60 dias contados a partir da recepção da comunicação de despedimento ou da data de cessação de contrato, se posterior.

Cláusula 154.^a**Limites gerais do valor do empréstimo**

1 - O valor máximo do empréstimo será de € 178 640 e não pode ultrapassar 90 % do valor total da habitação.

2 - (Igual.)

ANEXO I

Grupos profissionais

Grupo I - Integra os trabalhadores que exercem actividades próprias das instituições de crédito (funções comerciais, administrativas e técnicas) e aqueles cujas funções exijam uma elevada qualificação técnico-científica.

Grupo II - Integra os trabalhadores qualificados que exerçam profissões de natureza não especificamente bancária, designadamente as seguintes:

Canalizador;
 Carpinteiro;
 Cozinheiro;
 Electricista;
 Gráfico;
 Gravador;
 Marceneiro;
 Pedreiro;
 Pintor;
 Serralheiro;
 Telefonista.

Grupo III - Integra os trabalhadores que exerçam profissões e funções de apoio geral às actividades das instituições e os não qualificados das profissões e funções constantes do grupo II, bem como os que exerçam tarefas auxiliares dessas mesmas profissões e funções, com excepção das englobadas no grupo IV e nomeadamente:

Cobrador;
 Contínuo;
 Guarda;
 Motorista;
 Porteiro;
 Vigilante.

Nota. - Consideram-se contínuos os trabalhadores que, salvo as situações acidentais previstas neste acordo, exercem as seguintes tarefas:

Executam tarefas diversas de carácter não especificado nos estabelecimentos das instituições de crédito;

Prestam informações de carácter geral aos visitantes, recebendo-os, anunciando-os e encaminhando-os para os serviços ou pessoas pretendidas;

Registam, endereçam, distribuem, estampilham e expedem correspondência e outros documentos;

Ordenam e arquivam documentos, desde que tal não implique a análise dos mesmos;

Fotocopiam documentos, fazem chapagem e serviços de duplicador;

Transportam documentos sem relevância pecuniária e correio, fora do estabelecimento;

Executam todas as demais tarefas de apoio aos serviços.

Grupo IV - Integra os trabalhadores que exercem funções auxiliares indiferenciadas, abrange as seguintes funções:

Limpeza;
 Serviço de mesa, copa e bar;
 Auxiliar de cozinha;
 Serventes.

ANEXO II

Anos de permanência em cada grupo ou nível para promoções obrigatórias por antiguidade

Níveis	Valor (euros)	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
18	2 696,15				
17	2 437,90				
16	2 268,15				
15	2 089,55				
14	1 907,04				
13	1 730,79				
12	1 584,99				
11	1 460,03				
10	1 305,90				
9	1 198,12	35 anos completos de serviço ou 7 anos completos neste nível.			
8	1 085,39	28 anos completos de serviço ou 7 anos completos neste nível.			
7	1 004,42	21 anos completos no grupo ou 7 anos completos neste nível			

Níveis	Valor (euros)	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
6	949,75	14 anos completos no grupo ou 6 anos completos neste nível			
5	840,40	8 anos completos no grupo ou 5 anos neste nível	11 anos completos no grupo ou 6 anos completos neste nível.		
4	729,49	Admissão e até 3 anos completos neste grupo	5 anos completos no grupo ou 4 anos completos neste nível.	10 anos completos no grupo ou 6 anos completos neste nível.	
3	634,20		Admissão e até 1 ano completo neste grupo	4 anos completos no grupo ou 3 anos completos neste nível	
2	559,22			Admissão e até 1 ano completo neste grupo	20 anos completos no grupo ou 16 anos completos neste nível
1	475,40				Admissão e até 4 anos completos neste grupo

Anexo IV

Funções específicas ou de enquadramento

Níveis mínimos	Categorias			
	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
16	Director.			
15	Técnico do grau I.			
14	Director-adjunto. Analista de sistemas.			
13	Subdirector. Gerente de zona. Inspector-Chefe.			
12	Técnico do grau II. Analista-coordenador de (OM) e informática			
11	Assistente de direcção. Chefe de serviço. Gerente. Inspector. Analista. Programador.			
10	Chefe de divisão. Subchefe de serviço. Subgerente. Técnico do grau III.			

Níveis mínimos	Categorias			
	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
9	Chefe de secção. Chefe administrativo de estabelecimento. Subinspector. Inspector-adjunto. Analista de informática. Analista de organização e métodos. Operador principal. Cambista.	Encarregado geral.		
8	Chefe de sector. Subchefe de secção. Subchefe. Administrativo de estabelecimento. Assistente social. Técnico do grau IV. Programador de informática.	Adjunto de encarregado geral. Chefe de oficina.		
7	Solicitador. Promotor comercial.	Subchefe de oficina. Encarregado.		
6	Gestor de cliente. Agente de organização e métodos. Operador de informática. Secretário. Auxiliar de inspecção. Enfermeiro.			
5			Encarregado.	
3				Encarregado.

Anexo VI

Mensalidade (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de doença, invalidez ou invalidez presumível

(Em euros)

Nível	Valor
18	2 320,59
17	2 094,09
16	1 933,35
15	1 783,09
14	1 629,84
13	1 489,53
12	1 377,67
11	1 281,62
10	1 160,42
9	1 065,38

Nível	Valor
8	965,16
7	895,79
6	851,40
5	762,88
4	672,58
3	595,98
2	534,56
1	475,40

Mensalidades mínimas de reforma

Grupo	Euros
I	729, 49
II	634, 20
III	559, 22
IV	475, 40

Declaração

Os outorgantes do presente ACT mais acordaram que:

- a) De acordo com a cláusula 3.^a, n.º 5, do ACT, terão efeitos desde 1 de Janeiro de 2009 a tabelasalarial e todas as prestações pecuniárias decorrentes desta revisão, com excepção das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, que têm efeito a partir de 1 de Junho de 2009;
- b) As prestações constantes das cláusulas a seguir indicadas são fixadas nos seguintes valores:

Indemnização por morte/acidente de trabalho, cláusula 38.^a, n.º 9 - € **146 273,41**;

Subsídio de almoço, cláusula 104.^a, n.º 1 - € **8,94/dia**;

Diuturnidades, cláusula 105.^a, n.º 1, alínea a) - € **40,40/cada**;

Indemnização por morte/acidente em viagem, cláusula 106.^a, n.º 10 - € **146 273,41**;

Acréscimo a título de falhas, cláusula 107.^a:

N.º 1 - € **133,30/mês**;

N.º 6 - € **6,58/dia**;

Subsídio de turno dos caixas abrangidos pelas cláusulas 61.^a e 108.^a, n.º 1 - € **474,41/mês**;

Subsídio a trabalhador estudante, cláusula 112.^a, n.º 3 - € **19,04/mês**;

Subsídio infantil, cláusula 148.^a, n.º 1 - € **24,82/mês**;

Subsídio de estudo, cláusula 149.^a, n.º 1:

Alínea a) - € **27,59/trimestre**;

Alínea b) - € **39,00/trimestre**;

Alínea c) - € **48,47/trimestre**;

Alínea d) - € **58,86/trimestre**;

Alínea e) - € **67,45/trimestre**;

c) São os seguintes os valores das pensões de sobrevivência resultantes da aplicação da alínea b) do n.º 1 da cláusula 142.^a:

Nível	Euros
18	1078,46
17	975,16
16	907,26
15	835,82
14	762,81
13	692,31
12	634,00
11	584,01
10	522,36
9	479,24
8	450,00
7	450,00
6	450,00
5	450,00
4	450,00
3	450,00
2	450,00
1	450,00

d) Se mantêm em vigor todo o restante clausulado e todas as ressalvas feitas relativamente ao ACT para o sector bancário, cujo texto consolidado e respectivas ressalvas foram publicados nos Boletins referidos no início do presente documento;

e) Com o presente acordo, as partes dão por encerrado o processo de revisão do ACT iniciado com a denúncia e a proposta apresentadas pelos sindicatos signatários por carta de 16 de Dezembro de 2008 e com a resposta apresentada pelas instituições de crédito em 12 de Janeiro de 2009, tendo sido, ainda, dado cumprimento ao disposto no n.º 2 do artigo 7.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprovou a revisão do Código do Trabalho.

Lisboa, 30 de Agosto de 2010.

Pelo grupo negociador, em representação de:

Banco de Portugal (apenas no âmbito de representação do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas), Banco Popular Portugal, S. A., Banco Português de Negócios, S. A., BPN Serviços - Serviços Administrativos, Operacionais e Informáticos, ACE, BPN IMOFUNDOS - Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Imobiliário, S. A., BPN Gestão de Activos, SGFIM, S. A., BPN Crédito - Instituição Financeira de Crédito, S. A., BNP Paribas, S. A. - Sucursal em Portugal, BNP Paribas Wealth Management, S. A. - Sucursal em Portugal, BNP Paribas Lease Group, S. A. - Sucursal em Portugal, Caixa Económica Montepio Geral, Caja de Ahorros de Galicia, Sucursal, e FINIBANCO, S. A., e FINIVALOR - Sociedade Gestora de Fundos Mobiliários, S. A.:

José Carlos Brito Sítima, membro do grupo negociador e mandatário.

Pedro Miguel Raposo, membro do grupo negociador e mandatário.

João Mário Cordéis Mendes Rodrigues, membro do grupo negociador e mandatário.

Pelo grupo negociador, também em representação de IFAP - Instituto de Financiamento da Agricultura e Pescas, I. P., apenas no que respeita à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária:

José Carlos Brito Sítima, membro do grupo negociador e mandatário.

Pedro Miguel Raposo, membro do grupo negociador e mandatário.

João Mário Cordéis Mendes Rodrigues, membro do grupo negociador e mandatário.

Pelo Banco Santander Totta, S. A.:

José Carlos Brito Sítima, mandatário.

Pelos Banco BPI, S. A., Banco Português de Investimento, S. A., BPI - Gestão de Activos - Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Mobiliário, S. A., BPI Private Equity - Sociedade de Capital de Risco, S. A., e TECHSOURCE - Serviços Informáticos, A. C. E.:

Tiago Ravara Marques, mandatário.

José Manuel Simões Correia, mandatário.

Pelos Banco Espírito Santo, S. A., Banco Espírito Santo de Investimento, S. A., Espírito Santo Capital - Sociedade de Capital de Risco, S. A., ESAF - Espírito Santo Fundos de Investimento Imobiliário, S. A., ESAF - Espírito Santo Fundos de Investimento Mobiliário, S. A., e Banco Espírito Santo dos Açores, S. A.:

Pedro Miguel Raposo, mandatário.

Pelos Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (Portugal) e Caja de Ahorros de Salamanca y Sorria:

Manuel Baptista Fernandes de Melo, mandatário.

Pelo Banco do Brasil, AG. - Sucursal em Portugal:

Mariana Caldeira Sarávia, mandatária.

Pelo Barclays Bank, P. L. C.:

Teresa Coelho, mandatária.

Pelo Banco Credibom, S. A.:

Eduardo Manuel Dias Rosado Correia, mandatário.

Pela FEBASE - Federação do Sector Financeiro, em representação do Sindicato dos Bancários do Norte:

Manuel Pereira Gomes, mandatário.
Clara Maria Assunção Quental Silva, mandatária.

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

Carlos Manuel Simões Silva, membro da direcção.
João Pedro Fernandes Antunes, membro da direcção.

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

Paulo de Amaral Alexandre, mandatário.
Cristina Maria Damião de Jesus, mandatária.

Depositado em 12 de Outubro de 2010, a fl. 93 do livro n.º 11, com o n.º 212/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro. (Publicado no BTE, n.º 39, de 22/10/2010).

Contrato colectivo entre a APAC - Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro - Alteração salarial e outras e texto consolidado.

O presente acordo altera a seguinte revisão:

CCT entre a APAC - Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 34, de 15 de Setembro de 2008.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

Âmbito

1 - A presente convenção aplica-se, por um lado, às entidades patronais, pessoas singulares ou colectivas do sector privado que no território nacional exerçam actividades de análises clínicas/patologia clínica e de investigação biológica ou farmacêutica representadas pela APAC - Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço, desde que representados pelas associações sindicais signatárias.

2 - O âmbito profissional é o constante nos anexos I e III.

3 - Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, são neste momento abrangidos pela presente convenção 3500 trabalhadores e 152 empregadores.

Cláusula 2.ª

Área

A área de aplicação da convenção é definida pelo território nacional.

Cláusula 3.ª

Vigência e revisão

1 - A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego e terá uma vigência de dois anos, sem prejuízo das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.

2 - As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

3 - A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e deve ser acompanhada de proposta de alteração.

4 - No caso de não haver denúncia, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

5 - Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial, utilizando as fases processuais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária.

6 - A convenção mantém-se em vigor enquanto não for revogada no todo ou em parte por outra convenção.

7 - O processo negocial inicia -se com a apresentação de proposta fundamentada, devendo a entidade destinatária responder até 30 dias após a data da sua recepção.

8 - A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

9 - A contraproposta pode abordar outras matérias não previstas na proposta, que deverão ser também consideradas pelas partes como objecto da negociação.

10 - A falta de resposta ou contraproposta, nos termos dos números anteriores, legitima a entidade proponente a requerer a conciliação.

CAPÍTULO V

Local de trabalho, transferências e deslocações

Cláusula 24.ª

Deslocações

4 - No caso previsto na alínea c) do n.º 2, o trabalhador terá direito, além da retribuição normal:

a) A um subsídio de:

Ano de 2009 - € **3,20**;
Ano de 2010 - € **3,30**;

por cada dia completo de deslocação;

.....

8 - Os valores fixados na alínea b) do n.º 3 e na alínea

b) do n.º 4 desta cláusula são os seguintes:

Almoço/jantar:

Ano de 2009 - € **12,40**;
Ano de 2010 - € **12,80**;

Alojamento com pequeno-almoço:

Ano de 2009 - € **47,20**;
Ano de 2010 - € **47,50**.

CAPÍTULO VI

Da retribuição

Cláusula 25.^a

Tabela de remunerações

.....

2 - Os trabalhadores que exerçam com regularidade funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas no valor de:

Ano de 2009 - € **26,30**;
Ano de 2010 - € **27**;

enquanto no exercício efectivo daquelas funções.

3 - Os trabalhadores das funções previstas no grupo I do anexo I que exerçam funções de orientação e coordenação de trabalhadores do mesmo grupo têm direito a um subsídio mensal de:

Ano de 2009 - € **42,50**;
Ano de 2010 - € **43,50**;

no exercício efectivo dessas funções.

4 - Os trabalhadores das profissões previstas no grupo I do anexo I, quando habilitados com curso pós-básico de especialização reconhecido pela Secretaria de Estado da Saúde e no exercício efectivo dessas especialidades, têm direito a um subsídio mensal de:

Ano de 2009 - € **39**;
Ano de 2010 - € **40**.

Cláusula 26.^a

Serviços de urgência

.....

2 - Sempre que um trabalhador, por motivo de serviços de urgência, se encontrar fora do local de trabalho mas em situação de disponibilidade, de forma contínua, perante a entidade patronal, entre o termo do período de trabalho diário e o início do seguinte, com vista à realização daqueles, tem direito a um subsídio de:

Ano de 2009 - € **35,80**, € **36,80** e € **37,60**;
Ano de 2010 - € **36,90**, € **37,80** e € **38,70**;

respectivamente em dia útil, de descanso semanal complementar e de descanso semanal, independentemente da prestação efectiva de trabalho.

Cláusula 27.^a

Diuturnidades

1 - Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de:

Ano de 2009 - € **14,40**;
Ano de 2010 - € **14,90**;

por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

.....

Cláusula 30.^a

Subsídio de alimentação

1 - Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de alimentação no valor de:

Ano de 2009 - € **6,20**;
Ano de 2010 - € **6,40**;

por cada período de trabalho efectivamente prestado.

.....

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

.....

Cláusula 78.^a

Sucessão de regulamentação

.....

3 - A entrada em vigor da presente convenção, substitui as publicações desta convenção insertas no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.^a série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2005, com as alterações constantes no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.^a série, n.os 36, de 29 de Setembro de 2007, e 34, de 15 de Setembro 2008.

.....

Cláusula 79.^a

Liquidação de retroactivos

A liquidação de retroactivos deverá ser satisfeita no prazo de quatro meses a partir da entrada em vigor do presente CCT.

.....

ANEXO III

Tabela de remunerações mínimas

		(Em euros)	
Níveis	Profissões e categorias profissionais	RM 2009	RM 2010
A	Director(a) técnico (a)	1 049	1 070
B	Técnico(a) superior de laboratório especialista	1 013	1 033
I	C	942	960
	Técnico(a) superior de laboratório		
	D	875	892
	Contabilista/técnico(a) oficial de contas Chefe de serviços administrativos		
II	Chefe de secção Secretário(a) de direcção Técnico de análises clínicas (com curso) Técnico de análises anátomo-patológicas (com curso) Técnico (a) de contabilidade	767	781
III	Primeiro (a) - escriturário (a) Técnico de análises anátomo-patológicas (sem curso) Técnico de análises clínicas (sem curso)	689	702
IV	Assistente de consultório com mais de três anos Massagista Motorista de ligeiros Segundo (a) - escriturário (a) Recepcionista (laboratório ou consultório) com mais de três anos.	589	600
V	Assistente de consultório até três anos Auxiliar de laboratório mais cinco anos Terceiro (a)-escriturário (a) Recepcionista (laboratório/ consultório) até três anos	516	526
VI	Auxiliar de laboratório até cinco anos Contínuo (a) Estagiário(a) dos 1.º e 2.º anos Empregado de Serviços externos	484	493
VII	Trabalhador (a) de limpeza	457	475

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 - A presente convenção aplica-se, por um lado, às entidades patronais, pessoas singulares ou colectivas do sector privado que no território nacional exerçam actividades de análises clínicas/patologia clínica e de investigação biológica ou farmacêutica representadas pela APAC - Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço, desde que representados pelas associações sindicais signatárias.

2 - O âmbito profissional é o constante nos anexos I e III.

3 - Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, são neste momento abrangidos pela presente convenção 3500 trabalhadores e 152 empregadores.

Cláusula 2.^a

Área

A área de aplicação da convenção é definida pelo território nacional.

Cláusula 3.^a

Vigência e revisão

1 - A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego e terá uma vigência de dois anos, sem prejuízo das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.

2 - As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

3 - A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e deve ser acompanhada de proposta de alteração.

4 - No caso de não haver denúncia, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

5 - Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial, utilizando as fases processuais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária.

6 - A convenção mantém-se em vigor enquanto não for revogada no todo ou em parte por outra convenção.

7 - O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta fundamentada, devendo a entidade destinatária responder até 30 dias após a data da sua recepção.

8 - A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

9 - A contraproposta pode abordar outras matérias não previstas na proposta, que deverão ser também consideradas pelas partes como objecto da negociação.

10 - A falta de resposta ou contraproposta, nos termos dos números anteriores, legitima a entidade proponente a requerer a conciliação.

CAPÍTULO II

Admissão, classificação profissional, contratos de trabalho, aprendizagem, estágio e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Condições gerais de admissão

Os trabalhadores só poderão ser admitidos nas seguintes condições:

1) Trabalhadores administrativos:

- Idade mínima - 16 anos;
- Habilitações literárias - curso geral do comércio ou equivalente a partir da entrada em vigor da presente convenção, com excepção dos quadros superiores, contabilista/técnico de contas e secretária de direcção;
- Para as categorias excepcionadas na alínea anterior será exigido o curso complementar dos liceus ou cursos superiores ou médio-superiores adequados;

2) Trabalhadores auxiliares administrativos:

- Idade mínima - 14 anos;
- Habilitações literárias - escolaridade obrigatória;

3) Trabalhadores paramédicos:

- Técnico superior de laboratório - o curso adequado do ensino superior;
- Técnico paramédico diplomado - curso oficial adequado;
- Aos trabalhadores que desempenhem ou tenham desempenhado funções previstas para as categorias do grupo I do anexo I e que não tenham as habilitações literárias estabelecidas nas alíneas anteriores aplica-se o disposto no Decreto-Lei n.º 320/99, de 11 de Agosto, continuando a exercer as funções;

4) Restantes trabalhadores:

- Idade mínima - 18 anos;
- Habilitações literárias - as habilitações legais mínimas.

Cláusula 5.^a

Classificação profissional

1 - Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efectivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I.

2 - Os trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente convenção se encontrem a desempenhar as funções descritas para as profissões previstas no grupo I do anexo I e sejam titulares do curso adequado serão classificados de acordo com as designações profissionais constantes do referido grupo.

3 - Os trabalhadores que se encontrem a desempenhar as funções correspondentes às categorias previstas no grupo I mas não titulados com o curso adequado são classificados como técnicos de análises clínicas e técnicos de análises anátomo-patológicas sem curso.

4 - Todos os trabalhadores que não possuam as habilitações mínimas exigidas para a categoria profissional mas que já exerçam as respectivas funções ficam isentos da exigência das referidas habilitações.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 - Nos contratos sem prazo a admissão presume-se feita em regime de experiência, salvo quando por escrito se estipule o contrário.

2 - Durante o período de experiência, qualquer das partes pode rescindir o contrato, sem necessidade de pré-aviso ou invocação de motivo, não ficando sujeito a qualquer sanção ou indemnização; porém, caso a admissão setorne definitiva, a antiguidade conta-se desde o início do período de experiência.

3 - O período de experiência é de 15 dias, salvo para as categorias profissionais de chefia, quadros técnicos do grupo I do anexo I e secretária de direcção, que é de 90 dias.

Cláusula 7.^a

Admissão para efeitos de substituição

Na admissão de qualquer profissional para efeitos de substituição temporária aplica-se o regime de contrato a prazo, salvaguardando-se o lugar e demais direitos e regalias do profissional substituído, o qual, após o regresso, ocupará de imediato as funções que vinha desempenhando antes da ausência.

Cláusula 8.^a

Exercício de funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais

1 - Quando algum trabalhador exercer com regularidade funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais, terá direito à remuneração mais elevada das estabelecidas para essas profissões ou categorias profissionais.

2 - Aos trabalhadores classificados nas profissões e categorias profissionais previstas no grupo III do anexo I é expressamente proibido exercer funções inerentes às compreendidas nos restantes grupos daquele anexo por motivo de substituição ou acumulação.

Cláusula 9.^a

Promoção e acesso - Princípio geral

Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à classe ou categoria superior ou, ainda, a mudança para serviço de natureza e hierarquia diferentes a que corresponda uma escala de retribuição mais elevada.

Cláusula 10.^a**Preenchimento de vagas e acessos automáticos**

1 - As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais superiores deverão ser preenchidas pelos trabalhadores das categorias imediatamente inferiores.

2 - Em qualquer secção ou serviço, havendo mais de um candidato, a preferência será prioritária e sucessivamente determinada pelos índices de competência, de melhor classificação, maior antiguidade e maior idade.

3 - Sem prejuízo dos números anteriores, o acesso far-se-á automaticamente para as seguintes categorias e classes profissionais:

- Os terceiros-escriturários e segundos-escriturários passarão à classe imediata após três anos de permanência na classe, contando, para o efeito, o tempo já prestado à data da entrada em vigor desta convenção;
- Os estagiários ascenderão à categoria de terceiro-escriturário logo que completem dois anos de permanência na categoria;
- Os trabalhadores classificados de praticantes ingressarão nas profissões constantes do grupo I do anexo I logo que completem quatro anos naquele exercício.

Cláusula 11.^a**Acesso e escalonamento salarial**

Os escriturários-dactilógrafos e estagiários terão acesso automático ou escalonamento salarial previsto na presente convenção.

Cláusula 12.^a**Quadros de pessoal**

1 - As entidades patronais enviarão o mapa dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais, até 30 de Abril de cada ano, a cada uma das seguintes entidades:

- Original e uma cópia aos serviços centrais do Ministério do Trabalho, se a entidade patronal tiver a sede no distrito de Lisboa, e, nos restantes distritos, às delegações regionais da Secretaria de Estado do Trabalho;
- Uma cópia aos sindicatos representativos dos trabalhadores.

2 - Se após o envio do mapa referido no número anterior entrar em vigor novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, será obrigatório o envio de novo mapa, relativo apenas aos trabalhadores abrangidos até ao dia 30 do mês seguinte ao 1.º mês completo de vigência da nova regulamentação.

3 - Logo após o envio, as entidades patronais afixarão, durante um prazo de 45 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia do mapa referido nos números anteriores, podendo qualquer trabalhador, dentro desse prazo, comunicar por escrito as irregularidades detectadas aos serviços centrais do Ministério do Trabalho ou às delegações regionais da Secretaria de Estado do Trabalho, consoante os casos, de preferência através do respectivo sindicato.

4 - O exemplar do mapa do quadro do pessoal referido no número anterior será mantido em arquivo, pelas entidades patronais, pelo prazo de cinco anos.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 13.^a**Deveres da entidade patronal**

1 - São deveres da entidade patronal:

- Cumprir rigorosamente as disposições desta convenção e da lei;
- Concorrer para a promoção da valorização profissional dos trabalhadores;
- Passar aos trabalhadores certificados devidamente autenticados, quando por estes solicitados após a cessação do contrato de trabalho, donde conste, além da categoria, a data da admissão e respectiva retribuição, podendo os certificados conter quaisquer outras referências, no caso de expressamente solicitadas, por escrito, pelos trabalhadores;
- Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, ou membros de comissões de trabalhadores, no âmbito da lei em vigor;
- Acatar as deliberações das comissões paritárias;
- Cobrar, relativamente aos trabalhadores que o autorizem, mediante acordo por escrito do trabalhador, nos termos legais, e enviar aos sindicatos o produto das quotizações sindicais, acompanhado do respectivo mapa de quotização convenientemente preenchido, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que se referem;
- Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir dos trabalhadores com funções de chefia e fiscalização que tratem com correcção os trabalhadores sob a sua orientação;
- Fornecer aos trabalhadores os elementos do seu processo individual sempre que o solicitem e desde que não sejam confidenciais;
- Segurar todos os trabalhadores.

2 - Sem prejuízo do disposto no Decreto -Lei n.º 44 060, de 25 de Novembro de 1961, na redacção do Decreto-Lei n.º 45 132, de 13 de Julho de 1963, e no Decreto-Lei n.º 47 512, de 25 de Janeiro de 1967, deve ainda a entidade patronal para protecção dos trabalhadores em contacto com radiações ionizantes e instalações onde existam substâncias radioactivas naturais ou isótopos radioactivos, produtos tóxicos ou ambiente de luz inactiva:

- Assegurar que os trabalhadores sejam sujeitos a exames médicos adequados periódicos, segundo a lei, constando estes, no mínimo, na determinação da fórmula hemoleucocitária e contagem de plaquetas, salvo nos casos em que a Comissão de Protecção contra as Radiações Ionizantes julgue necessário estabelecer prazos mais curtos;
- Assegurar o controlo de licenciamento e elaboração das instalações pela Comissão de Protecção contra as Radiações Ionizantes e das doses de radiações recebidas pelos trabalhadores profissionalmente expostos por dosimetria fotográfica obrigatória, a qual será exclusivamente efectuada pelo organismo oficial competente;
- Manter os registos dos resultados dos exames médicos e do controlo das doses das radiações recebidas e delas dar conhecimento directamente aos interessados e facultá-los às entidades oficiais competentes sempre que estas os solicitem;
- Transferir o trabalhador para outros serviços sem diminuição de remuneração ou perda de quaisquer direitos adquiridos sempre e logo que as doses de radiações recebidas, a contaminação interna ou a intoxicação atingirem tais valores que a Comissão de Protecção contra as Radiações Ionizantes ou outras entidades competentes o recomendem ou ainda quando razões de ordem médica o aconselhem;

- e) Em virtude de funções exercidas em contacto com radiações ionizantes ou produtos tóxicos, aquelas tenham originado uma doença profissional;
- f) Informar, sempre que pedido pelos trabalhadores, das condições de protecção contra as radiações e manejo de substâncias tóxicas do meio em que laboram.

Cláusula 14.^a

Deveres do trabalhador

São deveres do trabalhador:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições desta convenção e da lei;
- b) Cumprir de forma diligente, assídua e pontual, com lealdade, competência e zelo as funções que lhe forem cometidas;
- c) Guardar sigilo e ética profissional, não praticando deliberadamente qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar tanto os doentes como a entidade patronal nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta;
- d) Obedecer à entidade patronal e aos superiores hierárquicos em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado e conservação do material;
- f) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- g) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os colegas de trabalho, doentes e demais pessoas que entrem em relação com a entidade patronal;
- h) Não lesar os interesses patrimoniais da entidade patronal;
- i) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus inferiores hierárquicos;
- j) Abster-se de praticar actos lesivos de economia nacional;
- k) Acatar as deliberações das comissões paritárias.

Cláusula 15.^a

Garantias dos trabalhadores

1 - É proibido à entidade patronal:

- a) Despedir em contravenção com a lei e este contrato;
- b) Opor-se por qualquer forma a que o profissional conheça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicadas;
- e) Transferir o trabalhador para outro estabelecimento embora pertencente à mesma empresa, sem prejuízo do disposto na cláusula 23.^a;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços dos trabalhadores;
- g) Baixar de categoria e diminuir a retribuição de qualquer trabalhador.

2 - A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto no n.º 1 desta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização prevista no n.º 3 da cláusula 53.^a

Cláusula 16.^a

Direito à greve

É garantido o exercício do direito à greve nos termos da lei.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 17.^a

Período normal de trabalho

1 - Para os trabalhadores abrangidos por este contrato, o período normal de trabalho é de 40 horas semanais, distribuídas por cinco dias ou cinco dias e meio, conforme as disposições dos números seguintes.

2 - Exceptuam-se do cômputo de horas estabelecido no número anterior os trabalhadores que tenham horários em prática em tempo inteiro inferiores dos que, pelas funções, se exponham, designadamente, a radiações ionizantes e manuseamento de produtos tóxicos.

3 - Por necessidade de serviço, é permitido o regime de tempo parcial.

4 - Consideram-se regime de tempo parcial os horários inferiores a 35 horas semanais, com respeito pelos horários, em prática, parciais remunerados o tempo inteiro.

5 - Face às necessidades de organização das empresas, o período normal de trabalho semanal poderá abranger o sábado, no primeiro período (até às 13 horas).

Cláusula 18.^a

Intervalos do horário de trabalho

1 - O período de trabalho diário é intervalado por um descanso de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas, de modo que o trabalhador não tenha mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2 - O intervalo entre o termo do trabalho de um dia e o início do período de trabalho seguinte não poderá ser inferior ao doze horas, salvo se entre o trabalhador e a entidade patronal for acordado um intervalo de menor duração.

Cláusula 19.^a

Isenção do horário de trabalho

1 - Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais, os trabalhadores que exerçam cargos directivos ou de chefia, bem como as categorias profissionais compreendidas no grupo I do anexo I e secretário(a) de direcção.

2 - Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma remuneração especial adicional que não será inferior à remuneração correspondente a duas horas de trabalho extraordinário.

3 - Os requerimentos de isenção de horário de trabalho dirigidos ao Ministério do Trabalho serão acompanhados de declaração de concordância do trabalhador.

Cláusula 20.^a**Trabalho extraordinário**

1 - Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho.

2 - Cada trabalhador não pode prestar anualmente mais de 150 horas de trabalho extraordinário.

3 - Só em casos imprescindíveis, justificáveis e imprevisíveis poderá haver trabalho extraordinário.

4 - O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 75 % se for diurno;
- b) 100 % se for nocturno, incluindo a remuneração especial devida por trabalho nocturno.

Cláusula 21.^a**Trabalho nocturno**

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

2 - A remuneração do trabalho nocturno será igual à remuneração normal acrescida de **25 %**.

CAPÍTULO V**Local de trabalho, transferências e deslocações**Cláusula 22.^a**Local de trabalho**

Considera-se local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado. Porém, o local de trabalho poderá ser mudado a acordo das partes.

Cláusula 23.^a**Transferência do trabalhador para outro local de trabalho**

1 - A entidade patronal, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 - No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na cláusula 53.^a, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 - A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

4 - Não são consideradas transferências, para efeito desta cláusula, as deslocações provisórias, as quais ficam sujeitas ao regime previsto na cláusula seguinte.

Cláusula 24.^a**Deslocações**

1 - A realização transitória da prestação do trabalho fora do local de trabalho designa-se por deslocação e rege-se pelo disposto nos números seguintes.

2 - Regime de deslocações:

- a) Deslocação dentro da localidade onde se situa o local de trabalho;
- b) Deslocação fora da localidade onde se situa o local de trabalho que permite o regresso diário do trabalhador ao local de trabalho ou à sua residência habitual;
- c) Deslocação para fora da localidade onde se situa o local de trabalho que não permite o regresso diário do trabalhador, com alojamento no local onde o trabalho se realiza.

3 - Nos casos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 2, a entidade patronal pagará ao trabalhador:

- a) Os transportes, se for caso disso, entre o local de trabalho e o local onde o trabalho se realize;
- b) Pagamento do almoço, contra a entrega de factura, até ao limite fixado no n.º 8, desde que o trabalho a efectuar no local para onde for deslocado não permita o regresso dentro da primeira parte do período normal de trabalho diário.

4 - No caso previsto na alínea c) do n.º 2 o trabalhador terá direito, além da retribuição normal:

a) A um subsídio de:

Ano de 2009 - € **3,20**;
Ano de 2010 - € **3,30**;

por cada dia completo de deslocação;

- b) Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento até aos limites fixados no n.º 8;
- c) O tempo gasto no dia da ida antes do início normal de trabalho e no dia do regresso depois do termo normal de trabalho será pago como trabalho normal.

5 - Para efeitos de pagamento, as deslocações a que se refere o n.º 2 desta cláusula consideram-se efectuadas nos transportes adequados.

6 - Só poderão ser efectuadas deslocações em veículo do trabalhador desde que este aceite e a entidade patronal o autorize.

7 - Aos trabalhadores que se deslocarem em viatura própria será pago o quilómetro percorrido pelo coeficiente de 0,25 sobre o litro de gasolina sem chumbo de 98 octanas em vigor.

8 - Os valores fixados na alínea b) do n.º 3 e na alínea b) do n.º 4 desta cláusula são os seguintes:

Almoço/jantar:

Ano de 2009 - € **12,40**;
Ano de 2010 - € **12,80**;

Alojamento com pequeno-almoço:

Ano de 2009 - € **47,20**;
Ano de 2010 - € **47,50**.

9 - Os valores indicados no número anterior poderão ser melhorados por decisão da entidade patronal.

CAPÍTULO VI

Da retribuição

Cláusula 25.^a

Tabela de remunerações

1 - As remunerações mínimas mensais para todos os trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes do anexo III.

2 - Os trabalhadores que exerçam com regularidade funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para as falhas de:

Ano de 2009 - € **26,30**;
 Ano de 2010 - € **27**;

enquanto no exercício efectivo daquelas funções.

3 - Os trabalhadores das profissões previstas no grupo I do anexo I que exerçam funções de orientação e coordenação de trabalhadores do mesmo grupo têm direito a um subsídio mensal de:

Ano de 2009 - € **42,50**;
 Ano de 2010 - € **43,50**;

no exercício efectivo dessas funções.

4 - Os trabalhadores das profissões previstas no grupo I do anexo I, quando habilitados com curso pós-básico de especialização reconhecido pela Secretaria de Estado da saúde e no exercício efectivo dessas especialidades, têm direito a um subsídio mensal de:

Ano de 2009 - € **39**;
 Ano de 2010 - € **40**.

5 - Os subsídios referidos nos números anteriores não integram, para qualquer efeito, a remuneração.

6 - Para todos os efeitos, o valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\mathbf{Rm} \times 12: \mathbf{Rs} \times 52 = \mathbf{Rh}$$

sendo:

Rh = retribuição horária;
Rm = retribuição mensal;
Rs = período normal de trabalho semanal.

Cláusula 26.^a

Serviços de urgência

1 - Quando o horário de trabalho não se encontrar organizado em regime de turnos, o qual dever ser adoptado quando haja prestação de trabalho por serviços de urgência, deverão as entidades patronais e os trabalhadores abrangidos pela presente portaria respeitar o regime estabelecido nos números seguintes.

2 - Sempre que o trabalhador, por motivos de serviços de urgência, se encontrar fora do local de trabalho, mas em situação de disponibilidade, de forma contínua, perante a entidade patronal, entre o termo do período de trabalho diário e o início do seguinte, com vista à realização daqueles, tem direito a um subsídio de:

Ano de 2009 - € **35,80**, € **36,80** e € **37,60**;
 Ano de 2010 - € **36,90**, € **37,80** e € **38,70**;

respectivamente, em dia útil, descanso semanal complementar e descanso semanal, independentemente da prestação efectiva de trabalho.

3 - Quando haja prestação de trabalho, o trabalhador tem direito a ser remunerado, de acordo com os suplementos legalmente fixados, quanto ao tempo de trabalho efectivamente prestado.

4 - O trabalho efectivamente prestado em dia de descanso semanal e ou complementar confere ainda ao trabalhador o direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes.

5 - Quando a prestação efectiva de trabalho se verifique em dias diferentes dos previstos no número anterior, aquela confere ao trabalhador o direito a meio dia de descanso no primeiro período de trabalho diário do dia útil seguinte.

6 - Para os trabalhadores que prestem serviço de urgência, de acordo com os números anteriores, os dias de descanso semanais e complementares só poderão deixar de coincidir com o domingo e sábado uma vez em cada mês.

7 - Compete à entidade patronal assegurar o transporte para efeitos das deslocações dos trabalhadores em serviço de urgência.

8 - Os serviços de urgência só podem ser assegurados pelo mesmo trabalhador durante dois dias úteis em cada período semanal, não podendo o mesmo estar de serviço nos dias de descanso semanal e complementar seguintes.

Cláusula 27.^a

Diuturnidades

1 - Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de:

Ano de 2009 - € **14,40**;
 Ano de 2010 - € **14,90**;

por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 - À data da entrada em vigor do presente contrato mantém-se o período de cinco anos por cada diuturnidade vencida até esta data.

3 - O disposto nos números anteriores não é aplicável aos trabalhadores de profissões ou categorias profissionais com acesso automático.

4 - As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva.

5 - Para efeitos de cálculo das diuturnidades, conta-se todo o tempo de permanência do trabalhador ao serviço da mesma entidade patronal desde a data da respectiva admissão, com respeito pelo estabelecido nos n.os 1 e 2.

Cláusula 28.^a

13.º mês

1 - Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de 13.º mês correspondente a um mês de retribuição.

2 - No ano de admissão, os trabalhadores que na altura não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses que completarem de serviço efectuado no dia 15 de Dezembro.

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

4 - O subsídio de 13.º mês deverá ser pago até dia 15 de Dezembro.

- 5 - a) No ano da suspensão, a um subsídio de 13.º mês de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;
- b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de 13.º mês de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data do regresso.

Cláusula 29.^a

Subsídio de férias

1 - Antes do início das férias a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tem direito.

2 - No caso de férias interpoladas, o respectivo subsídio poderá ser pago, a pedido do trabalhador, antes do início de cada período e na proporção correspondente.

Cláusula 30.^a

Subsídio de alimentação

1 - Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de alimentação no valor de:

Ano de 2009 - € 6,20;
Ano de 2010 - € 6,40;

por cada período de trabalho diário efectivamente prestado.

2 - O subsídio de alimentação referido no número anterior não integra o conceito de remuneração e será devido sempre que o trabalhador preste serviço antes e depois de um período de refeição, salvo o disposto no número seguinte.

3 - Para os trabalhadores em regime de tempo parcial, o subsídio é devido desde que haja efectiva prestação de serviço em relação ao período de tempo a que está obrigado e o mesmo se prolongue para além das 14 ou das 20 horas.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 31.^a

Descanso semanal

1 - Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal, que será obrigatoriamente o domingo. O sábado é considerado dia de descanso semanal complementar, total ou parcialmente, conforme o horário semanal praticado.

2 - Os trabalhadores que prestem trabalho no dia de descanso semanal terão direito a descansar igual período num dos três dias seguintes, além de remuneração especial devida.

Cláusula 32.^a

Remuneração do trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados O trabalho prestado no dia de descanso semanal, no dia ou meio dia de descanso complementar, bem como nos feriados, será pago com um suplemento, que acrescerá à retribuição mensal e que é igual a 100 % da retribuição diária.

Cláusula 33.^a

Feridos

São designados feriados os seguintes dias: os feriados obrigatórios legais, feriado municipal, Sexta-Feira Santa, ou, em substituição, noutro dia com significado no período da Páscoa e a terça-feira de Carnaval.

Cláusula 34.^a

Férias

1 - Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar em cada ano civil 22 dias úteis de férias, sem prejuízo da retribuição normal, salvo se optarem pelo gozo das mesmas entre 1 de Outubro e 31 de Maio, caso em que terão direito a 25 dias úteis.

2 - O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil anterior e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente, salvo o disposto no número seguinte.

3 - Quando o início do exercício de funções por força do contrato de trabalho ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decurso do período experimental, a um período de férias de 10 dias consecutivos.

4 - A entidade patronal poderá encerrar o estabelecimento nos termos legais.

Cláusula 35.^a

Marcação do período de férias

1 - A marcação da época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 - Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 30 de Outubro, devendo contudo dar conhecimento dessa decisão ao trabalhador com antecedência nunca inferior a 15 dias.

3 - Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma entidade patronal deverá ser concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

4 - As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

Cláusula 36.^a

Férias dos militares

Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas férias antes da sua incorporação, salvo se o trabalhador já as tiver gozado.

Cláusula 37.^a

Cessação do contrato de trabalho Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencidas, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente a um período de férias proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 38.^a**Doença no período de férias**

1 - Se o trabalhador adoecer durante o período de férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação da doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2 - Quando a baixa por doença se verificar no início de férias, estas serão adiadas nos termos do número anterior.

3 - Os dias de férias que excederem o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador e o termo do ano civil em que esta se verifica serão gozados no 1.º trimestre do ano civil imediato.

4 - Os profissionais que, pelo disposto no número anterior, não tenham gozado férias ou as tenham reduzido não perdem direito ao recebimento do subsídio de férias que lhes competia se as tivessem gozado por inteiro.

5 - A prova de situação de doença referida nos n.os 1 e 2 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, médico da Previdência ou por atestado médico, sem prejuízo do direito de fiscalização ao controle por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 39.^a**Alteração de marcação de férias**

1 - Se, depois de fixada a época de férias, a entidade patronal, por motivo de seu interesse, alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará os trabalhadores dos prejuízos que comprovadamente hajam sofrido na pressuposição de que gozaram integralmente as férias na época fixada.

2 - A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 40.^a**Retribuição durante as férias**

A retribuição aos trabalhadores durante as férias não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efectivamente ao serviço.

Cláusula 41.^a**Violação do direito a férias**

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

Cláusula 42.^a**Definição de falta**

1 - Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 - Nos casos de ausência comprovada durante períodos inferiores a um período normal de trabalho, os respectivos períodos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 43.^a**Faltas justificadas**

1 - Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, bem como as motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- b) Por motivo de casamento, durante 11 dias, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- c) Por motivo de luto, durante os períodos a seguir indicados: Cinco dias seguidos por falecimento do cônjuge, pais, padrastos, filhos, enteados, sogros, genros e noras; Dois dias seguidos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral e pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- d) Durante dois dias sucessivos, para acompanhar ou coadjuvar a assistência no parto da mulher;
- e) Prática de actos necessários, e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais, instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou membro da comissão de trabalhadores;
- f) Durante um dia em cada trimestre, para doação gratuita de sangue, sem prejuízo do normal funcionamento dos serviços;
- g) Pelo tempo necessário à realização de consultas e exames médicos e dos tratamentos receitados, desde que não possam ser feitos fora do período normal de trabalho;
- h) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino oficial ou oficializado.

2 - As faltas justificadas por motivo de luto dar-se-ão imediatamente após o conhecimento do falecimento, desde que o conhecimento não ultrapasse em mais de 10 dias a data do evento.

3 - Não são consideradas justificadas todas as outras faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 44.^a**Efeitos de faltas justificadas**

As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias dos trabalhadores, salvo as dadas por motivo de doença ou acidente, desde que o trabalhador tenha direito a um subsídio de previdência respectivo ou seguro, e ainda as dadas nos termos da alínea e) da cláusula anterior, na parte em que exceda o crédito de horas previsto neste contrato e na lei.

Cláusula 45.^a**Participação e justificação da falta**

1 - As faltas justificadas, quando forem previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

2 - Quando forem imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal no prazo máximo de cinco dias ou logo que possível, em casos de força maior, devidamente justificados.

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

4 - A entidade patronal, em qualquer caso de falta justificada, poderá exigir ao trabalhador, no prazo de 10 dias, a prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 46.^a**Desconto do tempo de ausência**

O tempo de trabalho não realizado em cada mês que implique perda de remuneração será descontado de acordo com a seguinte fórmula:

$$D = RH \times HNT$$

sendo:

D = remuneração a descontar;

RH = remuneração hora;

HNT = número de horas não trabalhadas no mês.

Cláusula 47.^a**Momento e forma de desconto**

1 - Nos casos em que as faltas impliquem a perda de vencimento, este poderá ser substituído, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite do terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

2 - Neste caso, porém, as férias não podem ser reduzidas a menos de 20 dias.

Cláusula 48.^a**Licença sem retribuição**

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

2 - O período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta -se para efeitos de antiguidade.

Cláusula 49.^a**Impedimentos prolongados**

Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato ou por iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas, com excepção daquelas que pressupõem efectiva prestação de trabalho.

CAPÍTULO VIII**Cessação do contrato de trabalho**Cláusula 50.^a**Cessação ou extinção do contrato de trabalho**

O contrato de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- c) Por denúncia unilateral por parte do trabalhador;
- d) Por caducidade;
- e) Quando se verificarem outras situações previstas na lei.

Cláusula 51.^a**Cessação por mútuo acordo**

1 - É sempre lícito às partes fazer cessar o contrato de trabalho por mútuo acordo quer este tenha ou não prazo de vigência, devendo constar de documento assinado por ambas as partes.

2 - Desse documento, podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais de trabalho.

3 - São nulas as cláusulas de acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

Cláusula 52.^a**Rescisão com justa causa**

1 - Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho, comunicando por forma inequívoca essa vontade à outra.

2 - A rescisão, produz efeitos a partir do momento em que a respectiva comunicação chegue ao conhecimento do destinatário, presumindo-se esse conhecimento no 5.º dia, posterior ao envio de carta registada com aviso de recepção.

3 - Só serão atendidos para fundamentar a rescisão com base em justa causa os factos como tal expressamente invocados na comunicação da rescisão.

Cláusula 53.^a**Rescisão sem justa causa de rescisão por iniciativa patronal**

1 - São proibidos os despedimentos em contravenção com as disposições da legislação em vigor e do presente contrato.

2 - A verificação da justa causa depende sempre do procedimento disciplinar, cuja tramitação deverá obedecer ao estipulado no capítulo XII («Disciplina»).

3 - Sendo provada a inexistência de justa causa, o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à sua reintegração. O trabalhador pode optar pela indemnização, que, sem prejuízo do mínimo de três meses, deverá ser um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção.

4 - O despedimento dos profissionais candidatos aos corpos gerentes de associações sindicais, dos que exerçam ou tenham exercido cargos de dirigentes sindicais, ou tenham sido delegados sindicais, rege-se pelas disposições legais aplicáveis, sem prejuízo de regime mais favorável estabelecido na presente convenção.

Cláusula 54.^a

Justa causa de rescisão por iniciativa patronal

Considera-se justa causa para a rescisão do contrato por iniciativa da entidade patronal, nomeadamente:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, que do número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação das faltas.

Cláusula 55.^a

Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador

1 - Entre outros, constituem justa causa para o trabalhador pôr termo ao contrato os seguintes factos:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) A falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) A violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) A aplicação de qualquer sanção abusiva;
- e) A transferência do local de trabalho, salvo nos casos permitidos;
- f) A falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- g) A lesão culposa dos interesses patrimoniais do trabalhador
- h) A ofensa à honra ou dignidade do trabalhador.

2 - Nos casos previstos nas alíneas b) e seguintes do número anterior, o trabalhador terá direito a rescindir o contrato e a ser indemnizado, nos termos do n.º 3 da cláusula 53.^a

Cláusula 56.^a

Rescisão sem justa causa por iniciativa do trabalhador

1 - Os profissionais poderão em qualquer altura, por sua iniciativa, rescindir o contrato de trabalho, avisando por escrito a entidade patronal com antecipação nunca inferior a dois meses ou a um mês, consoante o trabalhador tenha mais ou menos de dois anos completos de serviço.

2 - A falta de aviso prévio, previsto no número anterior, obriga o profissional ao pagamento de uma indemnização igual à retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 57.^a

Transmissão, extinção ou fusão da exploração

1 - Em caso de transmissão de exploração, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, a menos que os profissionais tenham sido despedidos pela entidade transmitente, nos termos previstos neste contrato.

2 - A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas nos seis meses anteriores à transmissão e emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de profissionais cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento de transmissão.

3 - Para os efeitos do disposto no número anterior, deve o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transmissão, manter afixado um aviso nos locais de trabalho e levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes que devem reclamar os seus créditos, avisando-os por meio de carta registada com aviso de recepção, a endereçar para os respectivos domicílios conhecidos na empresa.

4 - No caso de a empresa cessar a sua actividade, pagará aos trabalhadores a indemnização prevista na lei e neste contrato, salvo em relação aos trabalhadores que, com o seu acordo, a entidade patronal transferir para outro estabelecimento, sendo-lhes garantidos por escrito, pela firma cessante e pela nova, todos os direitos decorrentes da antiguidade na firma que cessou a sua actividade.

5 - Em caso de fusão, prevalecerá a convenção que conceder tratamento mais favorável.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 58.^a

Direitos dos trabalhadores do sexo feminino Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos trabalhadores do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou da remuneração:

- a) É garantido às mulheres o direito a receberem, em identidade de tarefas, qualificações e idêntico rendimento de trabalho a mesma retribuição dos homens;
- b) Têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição, avisando de véspera a entidade patronal e desde que comprovadamente as consultas não possam ter lugar fora das horas de trabalho;

- c) Durante o período de gravidez diagnosticada é vedado às mulheres desempenhar tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, exposição a radiações ionizantes e manuseamento de produtos tóxicos;
- d) É também vedada, durante o período ale gravidez diagnosticada, a prestação do trabalho nocturno, extraordinário e o escalonamento em serviços de urgência;
- e) Por ocasião do parto, uma licença de 90 dias, de acordo com o regime previsto na lei;
- f) Dois períodos de meia hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que desejem aleitar os seus filhos, durante um período de seis meses, ou a redução do seu período de trabalho normal diário equivalente a uma hora, se a trabalhadora assim o preferir e justificar.

Cláusula 59.^a

Trabalho de menores

A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico e intelectual.

Cláusula 60.^a

Trabalhadores -estudantes

1 - Sem prejuízo da sua retribuição, os trabalhadores-estudantes matriculados em cursos oficiais ou oficializados terão direito, nos dias em que tenham aulas, a cessar o trabalho de modo que entre o termo do período normal de trabalho e o início das aulas, haja um intervalo de meia hora.

2 - Entre a entidade patronal e o trabalhador poder-se-á também estabelecer períodos de trabalho que facilitem a assistência às aulas, devendo para este efeito ser fixado, por parte do trabalhador, um regime compensatório.

3 - Perdem os direitos consagrados nos números anteriores os trabalhadores que não obtiverem aproveitamento por falta de assiduidade aos trabalhos escolares, salvo se aquele resultar de facto não imputável aos mesmos.

CAPÍTULO X

Disposições relativas ao livre exercício do direito sindical

Cláusula 61.^a

Princípios gerais

1 - É direito do trabalhador inscrever-se no sindicato que na área da sua actividade represente a categoria respectiva.

2 - Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

3 - À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 62.^a

Direito de reunião

1 - Os trabalhadores têm o direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o

funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 - Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalhos, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou trabalho extraordinário.

3 - As reuniões referidas nos números anteriores só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, na hipótese prevista no n.º 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva empresa, na hipótese prevista no n.º 2.

4 - Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5 - Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões previstas nesta cláusula, mediante comunicação dirigida a entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

6 - Para os efeitos dos números anteriores, a entidade patronal obriga-se a garantir a cedência de local apropriado, no interior da empresa, quando o haja.

Cláusula 63.^a

Instalações para os delegados sindicais

A entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, nos termos da lei e sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 64.^a

Direitos dos dirigentes e delegados sindicais

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

2 - Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

Cláusula 65.^a

Crédito de horas

1 - Para o exercício das suas funções cada membro da direcção das associações sindicais beneficia de um crédito de quatro dias por mês.

2 - Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês ou de oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical.

3 - Os créditos de horas atribuídos nos números anteriores são referidos ao período normal de trabalho e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo e não determinam perda de retribuição.

4 - A direcção da associação sindical interessada deverá comunicar por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas 48 horas imediatas ao 1.º dia em que faltarem.

5 - Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

Cláusula 66.^a

Número de delegados sindicais

1 - O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula anterior é determinado da forma seguinte:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - um delegado;
- b) Empresa com 59 trabalhadores sindicalizados - dois delegados;
- c) Empresa com 100 ou mais trabalhadores sindicalizados - três delegados.

2 - As direcções dos sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

3 - O procedimento referido no número anterior será igualmente observado nos casos de substituição ou cessação de funções.

CAPÍTULO XI

Segurança social

Cláusula 67.^a

Princípios gerais

1 - O trabalho deve ser organizado e executado em condições de disciplina, segurança e higiene.

2 - A entidade patronal deve observar rigorosamente os preceitos legais e regulamentares, assim como as directivas das entidades competentes, no que se refere à higiene e segurança no trabalho.

3 - Os trabalhadores devem colaborar com a entidade patronal em matéria de higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 68.^a

Reconversão dos trabalhadores no caso de incapacidade

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

Cláusula 69.^a

Acidentes de trabalho

Em acidente de trabalho, a entidade patronal diferirá a sua responsabilidade para a companhia de seguros em que os trabalhadores estão obrigatoriamente seguros, declarando para o efeito a retribuição efectiva dos trabalhadores e consequentes actualizações.

CAPÍTULO XII

Disciplina

Cláusula 70.^a

Sanções disciplinares

1 - As infracções disciplinares dos profissionais serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao profissional;
- c) Suspensão de prestação de trabalho, com ou sem perda de remuneração;
- d) Despedimento.

2 - Para efeitos de graduação das penas deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção e ao comportamento anterior.

3 - A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

4 - As entidades patronais devem comunicar aos sindicatos respectivos, quanto aos trabalhadores sindicalizados, a aplicação das penalidades previstas nas alíneas b) e seguintes do n.º 1 desta cláusula.

5 - Nenhum trabalhador pode sofrer penalidades as previstas nas alíneas c) e d) do n.º 1 sem previamente ser ouvido em auto.

Cláusula 71.^a

Processo disciplinar

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

2 - O poder disciplinar é exercido directamente pela entidade patronal ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador sob a direcção e responsabilidade daquela.

3 - O poder disciplinar caduca se não for iniciado dentro dos 60 dias subsequentes à data em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção, ou decorrido um ano sobre a prática da infracção, excepto se esta envolver responsabilidade criminal.

Cláusula 72.^a

Tramitação do processo disciplinar

A aplicação de qualquer sanção, com excepção de repreensão simples e registada, resultará obrigatoriamente de processo disciplinar escrito, sob pena de nulidade.

Cláusula 73.^a**Nota de culpa**

Os factos da acusação serão concreta e especificamente levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa, reduzida a escrito, indicando o lugar e o tempo da ocorrência dos factos imputados, que, no caso de a sanção previsível ser o despedimento com justa causa, terá de conter a declaração de intenção do despedimento, da qual terá de ser enviada cópia à comissão de trabalhadores, se a houver. A nota de culpa terá de ser entregue pessoalmente ao trabalhador, dando recibo do original, ou, não se achando o trabalhador ao serviço, através de carta registada com aviso de recepção, remetida para a residência habitual conhecida; no caso de devolução da carta registada por não ter sido encontrado o trabalhador, proceder-se-á à afixação da nota de culpa num local próprio e visível, considerando-se o trabalhador dela notificado decorridos que sejam três dias sobre a afixação.

Cláusula 74.^a**Garantias de defesa do arguido**

1 - O trabalhador tem direito a apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de três dias úteis, contados a partir da data de recepção da notificação ou da data em que esta se deva considerar feita.

2 - Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, no máximo de cinco por infracção, salvo se o número de testemunhas de acusação for superior, caso em que as de defesa poderão ser em número igual às de acusação.

3 - Nenhuma sanção poderá ser aplicada sem parecer prévio da comissão de trabalhadores, se a houver, o qual deve ser dado uma vez finda a instrução do processo, no prazo de dois dias úteis contados a partir da apresentação daquela.

4 - Uma vez obtido o parecer da comissão de trabalhadores ou decorrido o prazo sem que tenha sido proferido, a entidade patronal poderá ou não proferir a sanção disciplinar, devendo a decisão ser fundamentada e reduzida a escrito, da qual será dada cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, observando-se o disposto na cláusula 41.^a, n.º 2.

5 - No caso de a decisão da entidade patronal ter sido a do despedimento com justa causa e o parecer da comissão de trabalhadores ter sido contrário a esta, o trabalhador dispõe de um prazo de três dias para efeitos de requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

6 - O trabalhador disporá ainda deste último direito, previsto no número anterior, no caso de na empresa não existir comissão de trabalhadores, observando-se em todo o resto as disposições da lei.

7 - A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determina a nulidade do despedimento que apesar disso tenha sido declarado.

Cláusula 75.^a**Sanções abusivas**

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Exercer ou candidatar-se a funções em organismo sindical ou de previdência ou delegado sindical;
- c) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

Cláusula 76.^a**Consequência da aplicação de sanções abusivas**

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis de trabalho, dá direito ao profissional visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito.

CAPÍTULO XIII**Disposições gerais e transitórias**Cláusula 77.^a**Comissão paritária**

1 - Será constituída uma comissão paritária composta por três representantes patronais e igual número de representantes sindicais.

2 - Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar o presente contrato;
- b) Deliberar sobre a alteração da sua composição, sempre com o respeito pelo princípio da paridade.

4 - Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação da convenção.

5 - A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória com a antecedência mínima de 15 dias, a qual deverá ser acompanhada da agenda de trabalhos.

6 - Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, os quais não terão, todavia, direito a voto.

7 - Qualquer dos elementos componentes da comissão paritária poderá fazer-se representar nas reuniões mediante procuração bastante.

8 - A comissão paritária, em primeira convocação, só funcionará com a totalidade dos seus membros e funcionará obrigatoriamente com qualquer número de elementos nos três dias úteis imediatos à data da primeira convocação.

9 - As deliberações serão tomadas por unanimidade dos seus membros presentes, não sendo permitidas as abstenções, devendo ser remetidas ao Ministério do Trabalho para efeitos de publicação, passando a partir dessa publicação a fazer parte integrante da presente convenção.

Cláusula 78.^a**Sucessão de regulamentação**

1 - As partes outorgantes consideram expressamente o presente contrato globalmente mais favorável do que as matérias dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho vigentes até à data de entrada em vigor desta convenção

2 - Da aplicação do presente contrato não poderá resultar baixa de categoria, bem assim, diminuição de remuneração, nem dos quantitativos de abonos para falhas, da remuneração de isenção de horário de trabalho, das ajudas de custo e das despesas de deslocação resultantes de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho à data da publicação ou da supressão de quaisquer regalias de carácter permanente concedidas fora do âmbito daqueles instrumentos.

3 - A entrada em vigor da presente convenção, substitui as publicações desta convenção insertas no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.^a série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2005, com as alterações constantes no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.^a série, n.os 36, de 29 de Setembro de 2007, e 34, de 15 de Setembro 2008.

Cláusula 79.^a**Liquidação de retroactivos**

A liquidação de retroactivos deverá ser satisfeita no prazo de quatro meses a partir da entrada em vigor do presente CCT.

ANEXO I**Categorias profissionais, definição de funções****Grupo I****Técnicos de diagnóstico e terapêutica**

Director técnico de laboratório. - É o profissional que exerce as funções de supervisão sob o ponto de vista técnico quanto à organização, programação, coordenação, validação e funcionamento das actividades desenvolvidas pelos laboratórios.

Esta função só pode ser exercida por especialistas em patologia clínica ou análises clínicas inscritos, respectivamente, na Ordem dos Médicos ou na Ordem dos Farmacêuticos.

Técnico superior especialista de laboratório. - É o profissional especialista em patologia clínica ou análises clínicas inscrito, respectivamente, na Ordem dos Médicos ou na Ordem dos Farmacêuticos, e que exerce as suas funções e competência de acordo com a *leges artis* e a legislação em vigor para as respectivas profissões e especialidades.

Pode substituir o director técnico nos seus impedimentos.

Técnico superior. - É o profissional, não especialista, titular de um diploma do ensino superior universitário que pela natureza do seu curso exerce funções no laboratório.

Técnico superior de laboratório. - É o trabalhador que planeia, orienta e supervisiona o trabalho técnico de um ou mais sectores do laboratório; testa e controla os métodos usados na execução de análises mais complexas, de grande responsabilidade e de nível técnico altamente especializado (curso universitário).

Técnico de análises anátomo-patológicas. - É o trabalhador que procede à recolha e preparação de amostras de tecidos orgânicos para observação microscópica. Executa as tarefas fundamentais de um técnico de análises clínicas.

Técnico de análises clínicas. - É o trabalhador que executa análises depois de ter recebido ou feito colheita de amostras de produtos biológicos, observa os fenómenos, identifica-os e regista-os; lava e procede à manutenção do material específico.

Grupo II**Técnicos auxiliares**

Auxiliar de laboratório. - É o trabalhador que lava, prepara e esteriliza o material, distribui-o e recebe produtos para análise. Presta funções simples de apoio a técnicos de análises clínicas. Pode fazer pequenos serviços exteriores referentes ao funcionamento dos serviços de laboratório.

Massagista. - É o trabalhador que dá massagens para fins médicos, visando activar a circulação, cuidar das lesões musculares, eliminar gorduras e toxinas e obter outros resultados terapêuticos; ensina o assistido a fazer exercícios com carácter correctivo; pode combinar a massagem com outros tipos de tratamento como banhos de vapor.

Grupo III**Administrativos e outros**

Assistente de consultório. - É o trabalhador que executa trabalhos, auxiliando o médico, desde que não exijam preparação específica de determinadas técnicas; recebe os doentes, a quem transmite instruções, se necessário; atende o telefone, marca consultas; preenche fichas e precede ao seu arquivo recebe o preço da consulta; arruma e esteriliza os instrumentos médicos necessários à consulta.

Chefe de serviço. - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Chefe de secção. - É o trabalhador que coordena e dirige o trabalho de um grupo de profissionais.

Contabilista/técnico(a) oficial de contas. - É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e

livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento dos resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção - Geral das Contribuições e Impostos.

Escriturário(a). - É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios e cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução de tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o, compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização de compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal da empresa; ordena e arquiva notas de livranças estatísticas. Acessoriamente anota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

Estagiário(a). - É o trabalhador que executa funções inerentes às de escriturário, preparando-se para assumi-las plenamente.

Secretário(a) de direcção. - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do seu gabinete; providenciar pela realização das assembleias-gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Contínuo(a). - É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento. Pode ainda executar tarefas no exterior relacionadas com o serviço da empresa, desde que não colidam com a de outra categoria profissional.

Empregado(a) de serviço externo. - É o trabalhador que efectua, normal e predominantemente fora da sede do seu local de trabalho, serviços de informação, de entrega de documentos e pequenos pagamentos e cobranças.

Motorista de ligeiros. - É o trabalhador que conduz veículos ligeiros, possuindo para o efeito carta de condução profissional; zela pela boa conservação e limpeza dos veículos; verifica diariamente os níveis de óleo e de água e a pressão dos pneus; encarrega-se da carga que transporta.

Recepcionista (laboratório ou consultório). - É o trabalhador que recebe os doentes a quem dá orientações; atende o telefone e marca consultas; preenche e arquiva fichas e outros documentos; recebe a importância das consultas.

Técnico de contabilidade. - É o profissional que:

1) Organiza e classifica os documentos contabilísticos do estabelecimento: analisa a documentação contabilística, verificando a sua validade e conformidade, e separa-a de acordo com a sua natureza; classifica os documentos contabilísticos em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, utilizando o plano oficial de contas do sector respectivo;

2) Efectua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas e documentos e livros auxiliares e obrigatórios;

3) Contabiliza as operações da empresa, registando débitos e créditos: calcula ou determina e regista os impostos, taxas, tarifas e receber e a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias, extractos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes, fornecedores ou outros devedores e credores e demais elementos contabilísticos, incluindo amortizações e provisões;

4) Prepara, para gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das actividades: preenche ou confere as declarações fiscais e outra documentação, de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económico -financeira da empresa, nomeadamente listagens de balancetes de resultados e outra documentação legal obrigatória;

5) Recolhe os dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico -financeira da empresa, nomeadamente planos de acção, inventários e relatórios. Organiza e arquiva todos os documentos relativos à actividade contabilística.

Trabalhador(a) de limpeza. - É o trabalhador que executa a limpeza das instalações, procede ao tratamento das roupas de serviço e faz ainda pequenos serviços externos.

ANEXO III

Tabela de remunerações mínimas

(Em euros)

Níveis	Profissões e categorias profissionais	RM 2009	RM 2010
A	Director(a) técnico (a)	1 049	1 070
B	Técnico(a) superior de laboratório especialista	1 013	1 033
I	C Técnico(a) superior de laboratório	942	960
	D Contabilista/técnico(a) oficial de contas Chefe de serviços administrativos	875	892
II	Chefe de secção Secretário(a) de direcção Técnico de análises clínicas (com curso) Técnico de análises anátomo-patológicas (com curso) Técnico (a) de contabilidade	767	781
III	Primeiro (a) - escriturário (a) Técnico de análises anátomo-patológicas (sem curso) Técnico de análises clínicas (sem curso)	689	702
IV	Assistente de consultório com mais de três anos Massagista Motorista de ligeiros Segundo (a) - escriturário (a) Recepcionista (laboratório ou consultório) com mais de três anos.	589	600
V	Assistente de consultório até três anos Auxiliar de laboratório mais de cinco anos Terceiro (a)-escriturário (a) Recepcionista (laboratório/ consultório) até três anos	516	526
VI	Auxiliar de laboratório até cinco anos Contínuo (a) Estagiário(a) dos 1.º e 2.º anos Empregado de Serviços externos	484	493
VII	Trabalhador (a) de limpeza	457	475

Lisboa, 31 de Março de 2010.

Pela APAC - Associação Portuguesa de Analistas Clínicos:

Jorge Artur Carvalho Nunes de Oliveira, mandatário.
Elisabete Maria Azedo Gonçalves Barreto, mandatária.

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

Isabel Maria Robert Lopes Perdigão Camarinha,
mandatária.

Pelo SIFAP - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos:

Diamantino da Silva Elias, mandatário.

Declaração

Informação da lista de Sindicatos filiados na **FEPCES**:

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

STAD - Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

31 de Março de 2010. - (Assinatura ilegível.)

Depositado em 18 de Outubro de 2010, a fl. 93 do livro n.º 11, com o n.º 214/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

(Publicado no B.T.E. n.º 40, de 29/10/2010).

CORRESPONDÊNCIA

Toda a correspondência relativa a anúncios e a assinaturas do Jornal Oficial deve ser dirigida à Direcção Regional da Administração da Justiça.

PUBLICAÇÕES

Os preços por lauda ou por fracção de lauda de anúncio são os seguintes:

Uma lauda	€ 15,91 cada	€ 15,91;
Duas laudas	€ 17,34 cada	€ 34,68;
Três laudas	€ 28,66 cada	€ 85,98;
Quatro laudas	€ 30,56 cada	€ 122,24;
Cinco laudas	€ 31,74 cada	€ 158,70;
Seis ou mais laudas	€ 38,56 cada	€ 231,36.

A estes valores acresce o imposto devido.

EXEMPLAR

Números e Suplementos - Preço por página € 0,29

ASSINATURAS

	Anual	Semestral
Uma Série	€ 27,66	€ 13,75;
Duas Séries	€ 52,38	€ 26,28;
Três Séries	€ 63,78	€ 31,95;
Completa	€ 74,98	€ 37,19.

A estes valores acrescem os portes de correio, (Portaria n.º 1/2005, de 3 de Janeiro) e o imposto devido.

EXECUÇÃO GRÁFICA

IMPRESSÃO

DEPÓSITO LEGAL

Direcção Regional do Trabalho
Divisão do Jornal Oficial
Número 181952/02

O Preço deste número: € 9,65 (IVA incluído)