



Propriedade
Ministério do Trabalho, Solidariedade
e Segurança Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento

Direção de Serviços de Apoio Técnico
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a FENAME - Federação Nacional do Metal e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE e outros	2978
- Acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES/UGT - Revisão global	3016
- Acordo de empresa entre a Lusíadas - Parcerias Cascais, SA e o Sindicato Independente dos Médicos - SIM e outro	3030
- Acordo de empresa entre a Autoestrada do Algarve - Via do Infante - Sociedade Concessionária - AAVI, SA e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP - Alteração salarial e outras	3058
- Contrato coletivo entre a FNS - Federação Nacional dos Prestadores de Cuidados de Saúde e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE - Integração em níveis de qualificação	3059
- Acordo de empresa entre a Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Vila Real de Santo António e o SNBP - Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais - Integração em níveis de qualificação	3059

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

- Acordo de revogação do contrato coletivo entre a FENAME - Federação Nacional do Metal e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outro 3060

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

...

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- ANEP - Associação Nacional do Esteticismo Profissional, Institutos de Beleza e Formação Profissional - Alteração 3061

II – Direção:

- ANEP - Associação Nacional do Esteticismo Profissional, Institutos de Beleza e Formação Profissional - Eleição 3063

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

...

II – Eleições:

...

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- Manitowoc Crane Group Portugal, L.^{da} - Convocatória 3063

Aviso: Alteração do endereço eletrónico para entrega de documentos a publicar no Boletim do Trabalho e Emprego

O endereço eletrónico da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego* passou a ser o seguinte: dsrscot@dgert.msess.pt

De acordo com o Código do Trabalho e a Portaria n.º 1172/2009, de 6 de outubro, a entrega em documento electrónico respeita aos seguintes documentos:

- a) Estatutos de comissões de trabalhadores, de comissões coordenadoras, de associações sindicais e de associações de empregadores;
- b) Identidade dos membros das direcções de associações sindicais e de associações de empregadores;
- c) Convenções colectivas e correspondentes textos consolidados, acordos de adesão e decisões arbitrais;
- d) Deliberações de comissões paritárias tomadas por unanimidade;
- e) Acordos sobre prorrogação da vigência de convenções coletivas, sobre os efeitos decorrentes das mesmas em caso de caducidade, e de revogação de convenções.

Nota:

- A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com sábados, domingos e feriados.
- O texto do cabeçalho, a ficha técnica e o índice estão escritos conforme o Acordo Ortográfico. O conteúdo dos textos é da inteira responsabilidade das entidades autoras.

SIGLAS

- CC** - Contrato coletivo.
- AC** - Acordo coletivo.
- PCT** - Portaria de condições de trabalho.
- PE** - Portaria de extensão.
- CT** - Comissão técnica.
- DA** - Decisão arbitral.
- AE** - Acordo de empresa.

Execução gráfica: Gabinete de Estratégia e Planeamento/Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação - *Depósito legal n.º 8820/85.*

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a FENAME - Federação Nacional do Metal e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE e outros

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Identificação das partes

O presente contrato é celebrado entre a FENAME - Federação Nacional do Metal e o Sindicato dos Trabalhadores

e Técnicos de Serviços - SITESE, o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, a FE - Federação dos Engenheiros (em representação do SNEET, SERS e SEMM) e o SE - Sindicato dos Economistas.

Cláusula 2.^a

Âmbito territorial

1- O presente contrato aplica-se em todo o território nacional.

2- Aplica-se também no estrangeiro aos trabalhadores ao serviço de empresas portuguesas que tenham celebrado um contrato de trabalho sem que haja sido expressamente substituído pela lei que os respectivos sujeitos tenham designado.

Cláusula 3.^a

Âmbito pessoal

1- Este contrato aplica-se no sector metalúrgico e metalomecânico às empresas representadas pelas associações de empregadores outorgantes bem como aos trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes, cujas categorias estejam previstas no anexo II.

2- Aplica-se ainda às relações de trabalho e que seja titular um trabalhador representado por uma das associações sindicais outorgantes, que se encontre obrigado a prestar trabalho a vários empregadores sempre que o empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho esteja igualmente abrangido pelo presente contrato.

3- Para efeitos de cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, estima-se que sejam abrangidos pela presente convenção colectiva 1000 empregadores e 61 000 trabalhadores.

Cláusula 4.^a

Vigência

1- A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de três anos, com excepção das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária, que vigorarão pelo período de 12 meses, renovando-se sucessivamente, por períodos de um ano.

2- A convenção pode ser denunciada mediante comunicação escrita com uma antecedência mínima de três meses relativamente ao termo do prazo de vigência referido no número 1, acompanhada de uma proposta negocial.

CAPÍTULO II

Princípios gerais

Cláusula 5.^a

Definições

Para efeitos do disposto neste contrato entende-se por:

a) «Actividade» - Conjunto de funções para que o trabalhador é contratado, compreendendo as inerentes à sua categoria e as que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais lhe seja reconhecida pelo empregador qualificação adequada e que não impliquem a sua desvalorização profissional;

b) «Categoria» - Conjunto de funções/tarefas exercidas com carácter de predominância;

c) «Carreira» - É a sucessão de escalões correspondentes à evolução do trabalhador na sua categoria;

d) «Promoção» - É a passagem de um profissional a um escalão, nível ou categoria superior;

e) «Escalão» ou «Nível» - É o posicionamento do trabalhador dentro da sua categoria, definido pela maior ou menor aptidão técnica e experiência profissional.

Cláusula 6.^a

Classificação profissional

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados de acordo com as funções efectivamente desempenhadas, sendo vedado às entidades empregadoras atribuir-lhes profissões e escalões diferentes dos nele previstos.

2- A entrada em vigor da presente convenção colectiva obriga os empregadores abrangidos a reclassificar os trabalhadores nas categorias e níveis de qualificação previstos no anexo II.

3- Da reclassificação não pode resultar qualquer prejuízo para o trabalhador, fazendo-se a transposição para a nova categoria profissional, para igual grau ou escalão.

4- Não havendo correspondência de grau ou escalão, a transposição faz-se para o grau ou escalão imediatamente superior.

5- Na hipótese de um trabalhador possuir categoria profissional sem correspondência com nova categoria profissional, poderá mantê-la como residual, a qual se extinguirá logo que o seu contrato de trabalho cesse por qualquer forma.

6- Para efeitos de carreira e promoção releva todo o tempo decorrido nas categorias profissionais extintas ou residuais.

Cláusula 7.^a

Serviços temporários

1- O empregador pode encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos na sua profissão até ao limite de cento e vinte dias por ano desde que tal não implique diminuição da retribuição nem modificação substancial da sua posição.

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

Cláusula 8.^a

Funções desempenhadas

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à actividade para que foi contratado.

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

3- A mudança de trabalhador para profissão de nível inferior àquela para que foi contratado pode ter lugar mediante acordo, com fundamento em necessidade da empresa ou do trabalhador, devendo ser autorizada pelo serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral no caso de determinar redução da retribuição.

Cláusula 9.^a

Período de integração e formação

1- A empresa deverá, sempre que possível e se mostre ajustado, promover um período inicial de integração e formação teórica e prática, de forma a que o trabalhador adquira os conhecimentos e competências necessários ao desempenho da sua profissão.

2- O período referido no número anterior terá a duração de um ano, sendo reduzido a seis meses no caso de trabalhador habilitado com curso técnico-profissional ou curso obtido no sistema de formação profissional qualificante para a respectiva profissão.

3- Durante o período de integração e formação, o trabalhador deverá ter uma remuneração não inferior a 80 % do valor constante na tabela de remunerações mínimas, anexo I deste CCT, para o grau menos qualificado da sua profissão.

Cláusula 10.^a

Condições de admissão

1- Salvo nos casos expressamente previstos na lei, ou por razão de profissão e ou categoria profissional que implique ou imponha outra habilitação superior, as condições mínimas de admissão são 16 anos de idade e a escolaridade obrigatória.

2- A admissão é feita a título experimental, nos termos da lei.

Cláusula 11.^a

Definição de profissões

No anexo IV deste contrato são definidas as profissões por ele abrangidas com a indicação das funções que lhes competem.

Cláusula 12.^a

Trabalho de menores

1- É válido o contrato com menores que tenham completado 16 (dezassex) anos de idade, salvo oposição escrita do seu legal representante.

2- O menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando houver oposição do seu representante legal.

Cláusula 13.^a

Condições especiais de trabalho de menores

1- Aos menores é vedado o trabalho nocturno, excepto quando a sua prestação seja indispensável para a respectiva formação profissional.

2- É proibida a prestação de trabalho suplementar por menores.

Cláusula 14.^a

Comissão e serviço

Podem ser exercidos em regime de comissão de serviço, os cargos de administração, gerência ou equivalentes, funções de secretariado pessoal relativas aos titulares de qualquer destes cargos, funções de chefia, bem como todas aquelas funções, cuja natureza também suponha especial relação de confiança.

Cláusula 15.^a

Contratos a termo

O contrato de trabalho a termo pode ser celebrado nas

situações previstas na lei e noutras destinadas a satisfação de necessidades temporárias da empresa, nomeadamente em caso de:

a) Necessidade de manutenção de serviços essenciais para o regular funcionamento da empresa durante períodos de férias;

b) Actividade cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado, incluindo, o abastecimento de matéria-prima;

c) Acréscimos de actividade da empresa, estabelecimento ou secção derivados nomeadamente da necessidade de cumprimento de encomendas que saiam do âmbito normal de actividade, avaria de equipamentos, recuperação de atrasos na produção causados por motivo não imputável à empresa;

d) Acréscimos de actividade da empresa, estabelecimento ou secção derivados nomeadamente da execução de tarefas ou satisfação de encomendas cuja quantidade total ou regularidade de entrega não estejam especificadas, encontrando-se consequentemente sujeitas a constantes flutuações de volume e regularidade.

Cláusula 16.^a

Trabalho intermitente

As empresas do sector que tenham actividade com descontinuidade ou intensidade variável, devido a manifesta oscilação da procura dos seus bens, nomeadamente devido à sazonalidade do sector de destino em determinadas épocas do ano, poderão celebrar contratos de trabalho intermitente por tempo indeterminado nos termos da lei.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 17.^a

Deveres dos trabalhadores

Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

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

b) Comparecer ao seu serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;

e) Cumprir as ordens e instruções do empregador, ou as emanadas dos superiores hierárquicos dentro dos poderes que lhes forem atribuídos, em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

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

g) Velar pela conservação, limpeza e boa utilização dos

instrumentos de trabalho que lhe forem confiados pelo empregador e devolver estes em caso de cessação do contrato;

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

i) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de ambiente, protecção, segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

j) Cumprir as prescrições de ambiente, protecção, segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;

k) Não consumir estupefacientes nem ingerir bebidas alcoólicas durante o período de trabalho nem comparecer ao serviço sob o seu efeito.

Cláusula 18.^a

Deveres dos empregadores

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

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

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

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

d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;

e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;

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

g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo assegurar a reparação dos prejuízos eventualmente resultantes de acidentes de trabalho;

h) Adoptar, no que se refere ao ambiente, protecção, higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

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

j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;

k) Os empregadores cumprirão as disposições aplicáveis em matéria de ambiente, protecção, saúde, higiene e segurança previstas na lei.

Cláusula 19.^a

Formação profissional e promoções

1- No sentido de melhorar e actualizar os conhecimentos e o desempenho profissional dos trabalhadores ao seu serviço, as empresas deverão assegurar anualmente um mínimo de

formação profissional previsto na lei.

2- Os profissionais do 3.º e 2.º escalões que completem na mesma empresa, respectivamente 1 (um) e 3 (três) anos de serviço efectivo na mesma categoria e escalão, poderão ascender ao escalão imediatamente superior, desde que lhes sejam reconhecidos pelo empregador os conhecimentos e prática adequados e tenham obtido aproveitamento nos cursos ou acções de formação referidos no número anterior.

3- Em caso de impossibilidade de cumprimento do disposto no número 1 da presente cláusula, os profissionais dos 3.º e 2.º escalão que completem na mesma empresa, respectivamente 2 (dois) e 4 (quatro) anos de serviço efectivo na mesma profissão e escalão, ascenderão ao escalão imediatamente superior, salvo se não possuírem os conhecimentos e prática adequados para a promoção.

4- Para efeitos de promoção, apenas se consideram os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho, ou que forem equiparados a prestação efectiva de serviço.

Cláusula 20.^a

Refeitórios

1- As empresas devem pôr à disposição dos trabalhadores uma ou mais salas destinadas a refeitório, confortáveis, arejadas e asseadas, com mesas e cadeiras suficientes, não comunicando directamente com locais de trabalho, instalações sanitárias ou locais insalubres, onde os trabalhadores possam tomar as suas refeições.

2- Nos refeitórios devem existir instalações para confecção e aquecimento dos alimentos.

Cláusula 21.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito a um subsídio de refeição no valor de 4,50 € (quatro euros e cinquenta cêntimos), ou o seu equivalente em espécie, por cada dia completo de trabalho.

2- Não se aplica o disposto no número 1 às empresas que já pratiquem condições mais favoráveis.

3- O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado para efeitos da retribuição do período de férias nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 22.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido ao empregador:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos legalmente previstos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

b) Obstar injustificadamente à prestação efectiva do trabalho;

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

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e neste contrato;

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e neste contrato;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e no presente contrato, ou quando haja acordo;

g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

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

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 23.^a

Período normal de trabalho

1- Os períodos normais de trabalho diário e semanal têm, respectivamente, a duração de 8 e 40 horas de trabalho efectivo, distribuídas por cinco dias da semana.

2- A duração normal de trabalho pode ser definida em termos médios, caso em que o período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao limite de 2 (duas) horas, sem que a duração de trabalho semanal exceda as 50 (cinquenta) horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

3- No caso previsto no número anterior, a duração média do período normal de trabalho semanal deve ser apurada por referência a períodos de 6 (seis) meses, não podendo exceder 50 horas em média num período de dois meses.

4- As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período de trabalho normal, de acordo com o disposto nos números 2 e 3 desta cláusula, serão compensadas com a redução do horário normal em igual número de horas, dentro do período referido no número anterior.

5- As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período de trabalho normal que excedam as 2 (duas) horas por dia, referidas no número 2 desta cláusula, serão pagas como horas de trabalho suplementar quando permitidas nos termos da lei.

6- Se a média das horas de trabalho semanal prestadas no período de 6 (seis) meses for inferior ao período normal de trabalho previsto no número 1 desta cláusula, por razões não imputáveis ao trabalhador, considerar-se-á saldado a favor deste o período de horas não prestado.

7- As alterações da organização dos tempos de trabalho devem ser programadas com pelo menos 7 dias de anteceden-

dência, implicando informação e consulta prévia aos representantes dos trabalhadores.

8- As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica.

Cláusula 24.^a

Fixação do horário de trabalho

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho bem como os intervalos de descanso.

2- Compete aos empregadores o estabelecimento dos horários de trabalho, nos termos legais.

3- Os empregadores poderão acordar com os representantes dos trabalhadores horários de trabalho que prevejam a anulação do tempo de trabalho.

4- Mediante acordo da maioria dos trabalhadores envolvidos, a prestação de trabalho poderá ser alargada até seis horas de trabalho consecutivas e o intervalo de descanso ser reduzido a meia hora.

Cláusula 25.^a

Banco de horas

1- O empregador poderá instituir um banco de horas na empresa.

2- No âmbito do banco de horas, o período normal de trabalho pode ser alargado até 4 horas diárias e sessenta horas semanais, com o limite de 200 horas anuais.

3- O empregador deverá comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com três dias de antecedência, salvo em caso de força maior devidamente justificado, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

4- Quando o trabalhador pretenda beneficiar do crédito de horas deverá avisar o empregador com a antecedência de 8 dias, salvo se outra inferior for acordada ou em caso de força maior devidamente justificado.

5- O trabalho prestado em acréscimo (crédito de horas) pode ser compensado, mediante opção do empregador, com acréscimo do período de férias ou redução equivalente do tempo de trabalho no ano civil a que respeita, devendo neste caso o empregador avisar o trabalhador com 3 dias de antecedência.

6- Na impossibilidade de redução do tempo de trabalho no ano civil a que respeita o crédito de horas será retribuído com acréscimo de 50 % ou por redução equivalente do tempo de trabalho no 1.º trimestre do ano civil seguinte.

Cláusula 26.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar o que é prestado fora do horário normal de trabalho, sem prejuízo das disposições legais ou convencionais aplicáveis aos trabalhadores em regime de isenção ou de adaptabilidade de horário de trabalho.

2- Não é considerado trabalho suplementar o período de 15 minutos de tolerância para as transacções, operações ou

serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário.

3- Não é igualmente considerado trabalho suplementar o tempo despendido em formação profissional fora do horário de trabalho, até ao limite de duas horas diárias.

Cláusula 27.^a

Limites do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar está sujeito aos seguintes limites:

a) Limite anual de 175 ou 150 horas, consoante se trate de empresa que empregue até 50, ou mais trabalhadores;

b) Limite de 2 horas por dia normal de trabalho;

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário em dia de descanso ou feriado.

2- Os limites referidos no número anterior poderão ser ultrapassados havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

Cláusula 28.^a

Trabalho nocturno

1- Considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição do trabalho prestado durante o dia, devendo aquela percentagem acrescer a outras prestações complementares eventualmente devidas, com excepção das respeitantes aos regimes de turnos.

3- A retribuição auferida no número anterior poderá ser substituída por uma redução equivalente dos limites máximos do período normal de trabalho.

Cláusula 29.^a

Isenção de horário de trabalho

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

a) Exercício de cargos de direcção, de chefia, de coordenação, de fiscalização, de confiança ou de apoio aos titulares desses cargos ou de cargos de administração;

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

c) Teletrabalho e outros casos de exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico;

d) Profissão que possa exigir actuações imprevistas e ocasionais necessárias ao funcionamento e manutenção de equipamentos;

e) Exercício de funções de vigilância, transportes e vendas.

2- Na falta de acordo, presume-se que foi adoptada a modalidade de isenção sem sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho.

Cláusula 30.^a

Regime de turnos

1- Considera-se trabalho por turnos a ocupação sucessiva dos mesmos postos de trabalho, a determinado ritmo, implicando que os trabalhadores possam executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2- Em caso de prestação de trabalho em regime de turnos deverá observar-se, em regra, o seguinte:

a) Em regime de 2 (dois) turnos, o período normal de trabalho semanal é idêntico ao dos restantes trabalhadores;

b) Em regime de 3 (três) turnos, o período normal de trabalho poderá ser distribuído por 6 (seis) dias de segunda-feira a sábado, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados.

3- A prestação de trabalho em regime de turnos confere aos trabalhadores o direito a um complemento de retribuição no montante de:

a) 15 % da retribuição base no caso de prestação de trabalho em regime de dois turnos, de que apenas um seja total ou parcialmente nocturno;

b) 25 % da retribuição base no caso de prestação de trabalho em regime de três turnos, ou de dois turnos total ou parcialmente nocturnos.

4- O acréscimo de retribuição previsto no número anterior inclui a retribuição especial do trabalho como nocturno.

5- Os acréscimos de retribuição previstos no número 3 integram para todos os efeitos a retribuição dos trabalhadores, mas não são devidos quando deixar de se verificar a prestação de trabalho em regime de turnos.

6- Nos regimes de 3 (três) turnos haverá um período diário de 30 (trinta) minutos para refeição e este tempo será considerado para todos os efeitos como tempo de serviço.

7- Qualquer trabalhador que comprove através de atestado médico a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos passará imediatamente ao horário normal; as empresas reservam-se o direito de mandar proceder a exame médico, sendo facultado ao trabalhador o acesso ao resultado deste exame e aos respectivos elementos de diagnóstico.

8- Considera-se que se mantém a prestação de trabalho em regime de turnos durante as férias, sempre que esse regime se verifique até ao momento imediatamente anterior.

9- Na organização dos turnos deverão ser tomados em conta, na medida do possível, os interesses dos trabalhadores.

10- São permitidas as trocas de turno entre os trabalhadores da mesma categoria, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e o empregador.

11- Os trabalhadores só poderão mudar de turno após o período de descanso semanal.

12- Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho em regime de turnos sem ter dado o seu acordo de forma expressa.

CAPÍTULO V

Retribuição

Cláusula 31.^a

Forma de pagamento

1- A retribuição será paga por períodos certos e iguais correspondentes ao mês.

2- A fórmula para cálculo da retribuição/hora é a seguinte:

$$RH = \frac{RM \times 12}{52 \times n}$$

sendo:

RM - Retribuição mensal;

n - Período normal de trabalho semanal.

Cláusula 32.^a

Desconto do tempo de falta

1- A empresa tem direito a descontar na retribuição do trabalhador a quantia referente ao tempo de serviço correspondente às ausências, salvo nos casos expressamente previstos neste contrato.

2- Para efeitos do número anterior, o tempo de falta não remunerado será descontado na remuneração mensal na base da remuneração/hora, calculada nos termos da cláusula anterior, excepto se o tempo de falta no decurso do mês for em número superior à média mensal das horas de trabalho, caso em que a remuneração mensal será a correspondente ao tempo de trabalho efectivamente prestado.

3- A média mensal das horas de trabalho obtém-se pela aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{Hs \times 52}{12}$$

sendo Hs o número de horas correspondentes ao período normal de trabalho semanal.

Cláusula 33.^a

Condições especiais de retribuição

1- Nenhum trabalhador com funções de chefia poderá receber uma retribuição inferior à efectivamente auferida pelo profissional melhor retribuído sob a sua orientação, acrescida de 5 % sobre esta última retribuição, não podendo este acréscimo ser inferior a 55 €.

2- Os trabalhadores que no exercício das suas funções procedam a pagamentos e ou a recebimentos de dinheiro e ou valores e ou procedam à sua guarda, bem como ao seu manuseamento, têm direito a um subsídio mensal para falhas, no valor de 6,5 % da média aritmética resultante da soma das tabelas I e II.

Cláusula 34.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar será remunerado com um acréscimo de 50 % sobre a remuneração normal em dia útil.

2- Em casos de força maior ou quando se torne indispensável para assegurar a viabilidade da empresa ou ainda

prevenir ou reparar prejuízos graves na mesma, o trabalho suplementar não fica sujeito aos limites previstos na cláusula 27.^a e será remunerado com o acréscimo de 75 % sobre a retribuição normal na 1.^a hora e de 100 % nas restantes, no caso de ser prestado para além de tais limites.

3- As horas suplementares feitas no mesmo dia não precisam de ser prestadas consecutivamente para serem retribuídas de acordo com o esquema anterior.

4- Sempre que o trabalho suplementar se prolongue além das 20 horas, a empresa é obrigada ao fornecimento gratuito da refeição ou, no caso de não possuir instalações próprias para o efeito, ao pagamento da mesma.

Cláusula 35.^a

Retribuição do trabalho em dias feriados ou de descanso

1- O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, quer obrigatórios quer concedidos pela entidade empregadora, sem que esta os possa compensar com trabalho suplementar.

2- As horas de trabalho prestado nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar serão pagas com acréscimo de 100 %.

3- As horas de trabalho prestadas em dias feriados serão pagas com acréscimo de 100 %, além do pagamento do dia integrado na retribuição mensal.

4- O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório dá direito a descansar num dos três dias úteis seguintes.

Cláusula 36.^a

Casos de redução de capacidade para o trabalho

Quando se verifique diminuição do rendimento do trabalho por incapacidade parcial permanente decorrente de doença profissional ou acidente de trabalho, pode a empresa efectuar uma redução na retribuição do trabalhador correspondente à diferença entre a capacidade plena para o trabalho e o coeficiente de capacidade efectiva para o desempenho da actividade contratada, se aquela diferença for superior a 10 %, mas não podendo resultar redução de retribuição superior a 50 %.

Cláusula 37.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores com pelo menos 1 (um) ano de antiguidade, em 31 de Dezembro, terão direito a um subsídio de Natal correspondente a 1 (um) mês de retribuição.

2- Os trabalhadores admitidos durante o ano a que respeite o subsídio de Natal terão direito a um subsídio proporcional à sua antiguidade em 31 de Dezembro.

3- Os trabalhadores cujo contrato cesse antes da data de pagamento do subsídio receberão uma fracção proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil correspondente.

4- Em caso de suspensão do contrato por qualquer impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, quer no ano da suspensão, quer no ano de regresso, à parte proporcional do subsídio de Natal correspondente ao tempo de serviço prestado.

Cláusula 38.^a

Data e documento de pagamento

1- O empregador deve entregar ao trabalhador no acto de pagamento da retribuição, documento do qual conste a identificação daquele e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, a categoria, número da apólice de acidentes de trabalho e identificação da seguradora, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos efectuados e o montante líquido a receber.

2- O pagamento efectuar-se-á até ao último dia útil do período a que respeita e dentro do período normal de trabalho.

Cláusula 39.^a

Transferência de local de trabalho

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

2- Entende-se por local habitual de trabalho o contratualmente definido; na falta de indicação expressa no contrato individual de trabalho, quando este não seja fixo, entende-se por local habitual de trabalho aquele a que o trabalhador esteja administrativamente adstrito.

3- O empregador deve comunicar a transferência ao trabalhador, por escrito e de forma fundamentada com indicação da respectiva duração previsível, com a antecedência de 30 ou 8 dias, consoante se trate, respectivamente, de transferência definitiva ou temporária.

4- Os prazos de antecedência previstos no número anterior podem ser reduzidos ou excluídos por acordo das partes, ou se justificados por circunstâncias objectivas.

CAPÍTULO VI

Actividade sindical

Cláusula 40.^a

Direito à actividade sindical da empresa

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

2- Os delegados sindicais são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respectivos sindicatos.

3- Entende-se por comissão sindical de empresa a organização dos delegados do mesmo sindicato na empresa ou estabelecimento

4- Entende-se por comissão intersindical de empresa a organização dos delegados das comissões sindicais de empresa de uma confederação, desde que abranjam no mínimo cinco delegados sindicais, ou de todas as comissões sindicais da empresa ou estabelecimento.

5- Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade empregadora, 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.

6- Os dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, podem ter acesso às instalações da empresa, desde que seja dado prévio conhecimento à entidade empregadora, ou seu representante, do dia, hora e assunto a tratar.

Cláusula 41.^a

Número de delegados sindicais

1- O número máximo de delegados sindicais de cada sindicato a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula 43.^a é o seguinte:

a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1 (um);

b) Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2 (dois);

c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3 (três);

d) Empresas com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 4 (quatro);

e) Empresas com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - o número de delegados resultante da fórmula $6 + (n - 500) : 200$, representando n o número de trabalhadores.

Cláusula 42.^a

Direito de reunião nas instalações da empresa

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de 1/3 ou de 50 dos trabalhadores do respectivo estabelecimento, ou da comissão sindical ou intersindical.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao limite de 15 (quinze) horas em cada ano, desde que a reunião seja convocada pela comissão sindical ou intersindical, ou na falta destas, pelo delegado sindical.

3- As reuniões referidas nos números anteriores não podem prejudicar a normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

4- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade empregadora ou a quem a represente, com a antecedência mínima de 48 horas, a data e a hora e o número previsível de participantes e o local em que pretendem que elas se efectuem devendo afixar as respectivas convocatórias a menos que, pela urgência dos acontecimentos, não seja possível efectuar tal comunicação com a referida antecedência.

5- Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores da empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à empresa com a antecedência mínima de 6 (seis) horas.

Cláusula 43.^a

Cedência das instalações

1- Nas empresas ou estabelecimentos com 100 (cem) ou

mais trabalhadores a entidade empregadora é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2- Nas empresas ou estabelecimentos com menos de 100 (cem) trabalhadores, a entidade empregadora disponibilizará aos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 44.^a

Tempo para o exercício das funções sindicais

1- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas não inferior a 8 (oito) por mês, quer se trate ou não de delegado que faça parte da comissão intersindical.

2- O crédito de horas estabelecido no número anterior será acrescido de 1 (uma) hora por mês, em relação a cada delegado, no caso de empresas integradas num grupo económico ou em várias unidades de produção e caso esteja organizada a comissão sindical das empresas do grupo ou daquelas unidades.

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

4- Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão comunicá-lo à entidade empregadora ou aos seus responsáveis directos com a antecedência, sempre que possível, de 4 (quatro) horas.

Cláusula 45.^a

Quotização sindical

1- Os sistemas de cobrança de quotas sindicais resultarão de acordo entre as entidades empregadoras e os sindicatos com declaração expressa, neste sentido, dos trabalhadores indicando o respectivo sindicato.

2- O sistema de cobrança e entrega de quotas sindicais determina para o empregador a obrigação de proceder à dedução do valor da quota sindical na retribuição do trabalhador, entregado essa quantia à associação sindical em que aquele está inscrito até dia 15 do mês seguinte.

3- O acordo referido no número 1 não prejudica o sistema e entrega da quotização existente na empresa e vigorará pelo prazo acordado entre as partes.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 46.^a

Descanso semanal

1- O trabalhador tem direito a dois dias de descanso semanal, complementar e obrigatório, sendo este último o domingo, sem prejuízo dos casos previstos na lei e neste contrato, bem como de outros regimes vigentes em situações de laboração contínua ou deslocação de trabalhadores no estrangeiro.

2- Sempre que possível, o empregador deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal no mesmo dia.

Cláusula 47.^a

Feridos

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

2- Além dos dias previstos no número anterior, serão igualmente considerados feriados obrigatórios o feriado municipal da localidade e a Terça-Feira de Carnaval, os quais poderão, todavia, ser substituídos por qualquer outro dia em que acordem o empregador e a maioria dos trabalhadores.

Cláusula 48.^a

Duração das férias

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 (vinte e dois) dias úteis.

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

a) 25 dias úteis de férias se o trabalhador tiver no máximo um dia ou dois meios dias de falta ou licença;

b) 24 dias úteis de férias se o trabalhador tiver no máximo dois dias ou quatro meios dias de falta ou licença;

c) 23 dias úteis de férias se o trabalhador tiver no máximo três dias ou seis meios dias de falta ou licença.

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

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

5- Se o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozadas as férias, estas podem ser gozadas até 30 de Junho do ano seguinte.

6- O gozo de férias resultante do disposto no número anterior em acumulação com as férias do próprio ano não pode ultrapassar 30 dias úteis no mesmo ano civil.

7- Em caso de gozo de férias interpoladas deve ser salvaguardado um período mínimo de 10 (dez) dias úteis consecutivos.

Cláusula 49.^a

Subsídio de férias

1- Além da retribuição do período de férias o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual ao da sua retribuição base e demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

2- O aumento do período de férias previsto na cláusula anterior não tem consequências no montante do subsídio de férias.

3- Em caso de marcação de férias interpoladas, o subsídio

será pago antes do gozo de um período mínimo de 10 dias úteis de férias.

Cláusula 50.^a

Acumulação de férias

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de 2 (dois) ou mais anos.

2- As férias podem, porém, ser gozadas até 30 de Abril do ano seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre o empregador e o trabalhador ou sempre que este pretenda gozar férias com familiares residentes no estrangeiro.

3- Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com o empregador.

Cláusula 51.^a

Marcação do período de férias

1- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre o empregador e o trabalhador.

2- Na falta de acordo caberá ao empregador a elaboração do mapa de férias nos termos da lei.

3- No caso previsto no número anterior, a entidade empregadora com um mínimo de 10 trabalhadores só poderá marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, até 5 dias úteis durante as férias escolares do Natal e até 2 dias noutros períodos do ano, para compensação de «pontes».

Cláusula 52.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1- O trabalhador não pode exercer outra actividade remunerada durante as férias, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou se o empregador o autorizar.

2- A transgressão ao disposto no número anterior, além de constituir infracção disciplinar, confere ao empregador o direito de reaver o subsídio de férias na parte correspondente.

Cláusula 53.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

A entidade empregadora que, intencionalmente não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição do período em falta e o subsídio correspondente ao tempo de férias que este deixou de gozar.

Cláusula 54.^a

Férias e suspensão do contrato de trabalho

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após prestação de seis meses de efectivo serviço, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de

duração do contrato até ao máximo de 20 dias úteis.

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

Cláusula 55.^a

Férias e cessação do contrato de trabalho

1- Cessando o contrato de trabalho, o empregador pagará ao trabalhador, além das férias vencidas se ainda as não tiver gozado, o respectivo subsídio e a parte proporcional das férias e subsídios relativos ao ano da cessação.

2- Tratando-se de contrato cuja duração não atinja 12 meses ou de cessação de contrato no ano seguinte ao da admissão, o período de férias não pode ser superior ao proporcional à duração do vínculo.

3- Em caso de cessação do contrato após impedimento prolongado do trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão.

Cláusula 56.^a

Interrupção de férias

1- Se depois de fixada a época de férias, a entidade empregadora, por motivos de interesse da empresa a alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente este haja sofrido na pressuposição de que gozaria as férias na época fixada; em caso de interrupção de férias a entidade empregadora pagará ao trabalhador os dias de trabalho prestado com um acréscimo de 100 %.

2- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do respectivo período.

Cláusula 57.^a

Definição de falta

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

Cláusula 58.^a

Atrasos na apresentação ao serviço

1- O trabalhador que se apresente ao serviço com atraso iniciará o trabalho salvo o disposto no número seguinte:

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

Cláusula 59.^a

Faltas injustificadas

As faltas injustificadas determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

Cláusula 60.^a

Faltas justificadas

1- São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas, durante 15 (quinze) dias seguidos, por ocasião do casamento do trabalhador;

b) As dadas durante 5 (cinco) dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais e filhos, por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras) ou de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

c) As dadas durante 2 (dois) dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós e bisavós por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco, afinidade ou adopção plena, irmãos consanguíneos ou por adopção plena e cunhados);

d) As motivadas pela necessidade de prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da lei;

e) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença (incluindo consultas e exames médicos cuja marcação não dependa comprovadamente do trabalhador) acidente ou cumprimento de obrigações legais;

f) As dadas por motivo de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador nos termos da lei;

g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor, nos termos da lei;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei e deste contrato;

i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

k) As que por lei forem como tal qualificadas, nomeadamente as ausências pelo tempo necessário para doação de sangue, salvo quando haja motivos urgentes e inadiáveis de serviço que naquele momento desaconselhem o afastamento do trabalhador do local de trabalho, e para exercer as funções de bombeiro, neste caso desde que os dias de falta não excedam, em média, 3 dias por mês e não cause prejuízo sério para a actividade da entidade empregadora.

2- As faltas justificadas determinam a perda de prémios, subsídios ou gratificações directamente ligados à assiduidade, salvo disposição em contrário constante do regulamento interno da empresa.

3- Implicam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença (incluindo consultas e exames médicos cuja marcação não dependa comprovadamente do trabalhador);

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

c) As dadas por motivo de assistência inadiável e impres-

cindível nos termos da lei e deste contrato;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

4- A perda da retribuição por motivo de faltas justificadas pode ser substituída, mediante acordo com o empregador, por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal de trabalho, desde que não ultrapasse 4 horas por dia e a duração do período normal de trabalho semanal não exceda 60 horas.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 61.^a

Sanções disciplinares

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

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Sanção pecuniária, com o limite de um terço da retribuição diária para infracções praticadas no mesmo dia, e em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;

d) Perda de dias de férias, sem prejuízo do gozo mínimo de vinte dias úteis de férias;

e) Suspensão o trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, com o limite de 30 dias por infracção e 90 dias em cada ano civil;

f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

Cláusula 62.^a

Aplicação de sanções

Nenhuma sanção disciplinar poderá ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

Cláusula 63.^a

Processo disciplinar

Sempre que houver processo disciplinar com intenção de despedimento observar-se-ão as formalidades constantes da lei.

Cláusula 64.^a

Cessaçao do contrato de trabalho

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal aplicável.

CAPÍTULO IX

Ambiente, protecção, segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 65.^a

Princípio geral

1- O empregador deve observar as prescrições legais respeitantes ao ambiente, protecção, segurança, higiene e saúde no trabalho.

2- O trabalhador deve cumprir as prescrições de ambiente, protecção, segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais, bem como as instruções determinadas para esse fim pelo empregador.

Cláusula 66.^a

Exames médicos

1- Antes da admissão dos trabalhadores as empresas promoverão a realização de exames médicos a fim de verificarem a sua aptidão para o exercício da respectiva actividade, designadamente se o candidato tem saúde e robustez para ocupar o lugar.

2- As empresas assegurarão obrigatoriamente o exame médico dos trabalhadores ao seu serviço, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde; igual inspecção terá lugar no caso de cessação do contrato, se o trabalhador o solicitar.

3- Os exames médicos deverão ser efectuados anualmente aos trabalhadores menores ou com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos aos restantes trabalhadores.

4- Deverão ainda ser efectuados exames médicos ocasionais sempre que haja alterações substanciais nos meios utilizados, no ambiente e na organização do trabalho susceptíveis de repercussão nociva na saúde do trabalhador, bem como no caso de regresso ao trabalho depois de uma ausência superior a 30 (trinta) dias por motivo de acidente ou de doença.

5- As empresas devem facultar o resultado dos exames médicos ao trabalhador sempre que este o solicite.

6- Os resultados dos exames referidos nesta cláusula serão registados e assinados pelo médico em ficha própria.

Cláusula 67.^a

Prevenção do alcoolismo

1- Não é permitida a execução de qualquer tarefa sob o efeito de álcool, nomeadamente a condução de máquinas.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se estar sob os efeitos do álcool todo aquele que, através de exame de pesquisa de álcool no ar expirado, apresente uma taxa de alcoolémia igual ou superior a 0,8 g/l.

3- Aos indivíduos abrangidos pelas disposições do Código da Estrada é aplicável a taxa de alcoolémia prevista naquele código.

4- A pesquisa de alcoolémia será feita com carácter aleatório entre aqueles que prestam serviço na empresa, especialmente aos que iniciem estado de embriaguez, devendo, para o efeito, utilizar-se material apropriado, devidamente aferido e certificado.

5- O exame de pesquisa de álcool no ar expirado será efectuado perante 2 testemunhas, por médico ou enfermeiro ao serviço da empresa ou, na sua falta, por superior hierárquico do trabalhador, assistindo sempre o direito à contraprova.

6- Caso seja apurada taxa de alcoolémia igual ou superior à prevista no número 2 da presente cláusula, o trabalhador será impedido de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário.

7- O trabalhador não pode recusar submeter-se ao teste de alcoolémia.

CAPÍTULO X

Comissão paritária

Cláusula 68.^a

Constituição

1- Durante a vigência deste contrato, será criada uma comissão paritária constituída por dois vogais em representação das associações de empregadores e igual número em representação das associações sindicais outorgantes.

2- Por cada vogal efectivo será designado 1 (um) substituto.

3- Os representantes das associações de empregadores e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito a voto.

Cláusula 69.^a

Competência

Compete à comissão paritária:

a) Interpretar e integrar as cláusulas e anexos do presente contrato;

b) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação deste contrato.

Cláusula 70.^a

Funcionamento

1- A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais efectivos e substitutos sejam comunicados por escrito à outra parte e ao ministério da tutela.

2- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente metade dos representantes de cada parte.

3- As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas e integram o presente contrato.

CAPÍTULO XI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 71.^a

Carácter globalmente mais favorável

1- O presente contrato substitui todos os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis aos trabalhadores representados pelas associações sindicais outorgantes cujas categorias constem do anexo II e às empresas representadas pelas associações de empregadores outorgantes.

2- Nos presentes termos do número anterior, este contrato considera-se globalmente mais favorável do que os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho substituídos.

Lisboa, 29 de Julho de 2016.

ANEXO I

Remunerações mínimas

	Tabela I	Tabela II
Graus	Euros	Euros
0	1 093	1 134
1	941	976
2	824	858
3	793	831
4	727	758
5	701	732
6	638	680
7	620	650
8	589	618
9	551	576
10	542	542
11	530	530
12	530	530
13	530	530

Remuneração média mensal: 698 euros

**Remunerações mínimas
Engenheiros e economistas**

Nível	Tabela I	Tabela II
6	2 023	2 347
5	1 809	1 986
4	1 554	1 700
3	1 338	1 446
2	1 013	1 036
1	795	832

Remuneração média mensal: 1 490 euros

A permanência no nível 1 de qualificação não pode ser superior a um ano e a permanência no nível 2 de qualificação não pode ser superior a 2 anos.

II

Critério diferenciador das tabelas salariais

1- A tabela I aplica-se às empresas cujo volume de facturação anual global seja inferior a 563 650 euros, deduzidos os impostos e taxas que não incidam sobre as margens de lucro e a tabela II às restantes empresas.

2- Na determinação do valor de facturação anual global das empresas, para efeitos de determinação da tabela aplicável, tomar-se-á por base a média dos montantes de facturação dos últimos 3 (três) anos de exercício.

3- No caso das empresas com menos de 3 (três) anos de laboração, o valor da facturação será calculado com base nos anos de exercício já apurados (2 ou 1).

4- No caso de ser o primeiro ano de laboração aplicar-se-á a tabela I até determinação da facturação anual.

5- As empresas em que esteja a ser aplicada a tabela II não poderão passar a aplicar a tabela I.

III

As tabelas salariais produzem efeitos a partir do dia 1 de Abril de 2016.

ANEXO II

Categorias profissionais

Com a entrada em vigor do presente contrato, e para efeitos de cumprimento da cláusula 6.ª, as categorias profissionais existentes nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriores, são mantidas, extintas, substituídas por outras, ou ainda criadas novas, de acordo com o quadro seguinte:

Categoria anterior	Situação	Categoria actual
	Categoria nova	Abastecedor
Abastecedor de carburantes	Extinta	
Abastecedor de fornos de desgasificação	Extinta	
Abastecedor de matérias-primas	Substituída	Abastecedor
Acabador de machos para fundição	Extinta	
Acabador de pequenas peças gravadas	Extinta	
Acabador de tubos	Extinta	
Afagador de tacos	Extinta	
Afiador de ferramentas	Substituída	Operador máquinas qualificado
Afinador de máquinas	Mantida	Afinador de máquinas
Afinador reparador e montador de bicicletas e ciclomotores	Extinta	
Agente de aprovisionamento	Substituída	Técnico logística industrial
Agente de compras	Substituída	Técnico comercial e marketing
Agente métodos (desenho)	Substituída	Técnico de produção

Agente de normalização	Substituída	Técnico de produção
Agente de produção	Extinta	
Ajudante de colunista	Extinta	
Ajudante de fiel de armazém	Substituída	Assistente de logística industrial
Ajudante de guarda-livros	Extinta	
Ajudante de lubrificador de veículos automóveis	Extinta	
Ajudante de motorista	Extinta	
Ajudante de sangria de forno de redução	Extinta	
Amarrador	Extinta	
Analista de funções	Extinta	
Analista informático	Mantida	Analista informático
	Categoria nova	Analista (químico)
Aplainador mecânico	Substituída	Operador máquinas
Apontador	Extinta	
Arameiro	Mantida	Arameiro
Armador de ferro	Extinta	
Arquivista fabril	Extinta	
Arquivista técnico	Extinta	
Arrolhador	Extinta	
Arvorado (construção civil) (b)	Extinta	
Assentador isolamentos	Substituída	Serralheiro construção de estruturas metálicas
Assentador de tacos	Extinta	
Assentador de vias	Extinta	
	Categoria nova	Assistente administrativo
Assistente de consultório	Extinta	
	Categoria nova	Assistente de logística industrial
	Categoria nova	Assistente de manutenção electromecânica
Assistente operacional	Extinta	
	Categoria nova	Assistente de produção
	Categoria nova	Assistente de qualidade
Atarrachador	Extinta	
Auxiliar de condutor de máquinas de elevação e transporte	Extinta	
Auxiliar de educação	Extinta	
Auxiliar de enfermagem	Extinta	
Auxiliar de forneiro de fornos de fusão de ligas ferrosas	Extinta	
Auxiliar de forneiro de fornos de fusão de ligas n/ferrosas	Extinta	
Auxiliar de operador	Extinta	
	Categoria nova	Auxiliar de produção (químico)
Barbeiro	Extinta	
Bate-chapas (chapeiro)	Extinta	
Beneficiador de caldeiras	Extinta	
Bombeiro fabril	Extinta	
Bombeiro naval	Mantida	Bombeiro naval
Caixa (b)	Extinta	
Caixa de balcão (d)	Substituída	Caixeiro
Caixeiro	Mantida	Caixeiro
Caixeiro-ajudante	Substituída	Caixeiro

Caixeiro-encarregado ou caixeiro chefe-seção	Substituída	Caixeiro
Caixeiro-praticante	Substituída	Caixeiro
Caixoteiro	Extinta	
Calafate	Mantida	Calafate
Caldeireiro	Substituída	Serralheiro construções e estruturas metálicas
Canalizador (picheleiro)	Extinta	
Canalizador industrial	Substituída	Serralheiro construções e estruturas metálicas
Canteiro	Extinta	
Capataz (construção civil)	Extinta	
	Categoria nova	Carpinteiro
Carpinteiro de branco (de banco)	Extinta	
Carpinteiro de estruturas	Extinta	
Carpinteiro de limpos e ou conservação	Extinta	
Carpinteiro de moldes ou modelos	Extinta	
Carpinteiro de tosco ou cofragem	Extinta	
Carregador-descarregador	Extinta	
Carregador de forno de redução	Extinta	
Carregador qualificado de forno de redução	Extinta	
Cartonageiro	Extinta	
Chefe de equipa (chefe de grupo ou operário chefe)	Mantida	Chefe de equipa (chefe de grupo ou operário chefe)
Chefe de linha de montagem	Mantida	Chefe de linha de montagem
Chefe de movimento	Mantida	Chefe de movimento
Chefe de secção	Mantida	Chefe de secção
Chefe de serviços	Mantida	Chefe de serviços
Chefe de vendas	Mantida	Chefe de vendas
	Categoria nova	Chefia de nível I (químico)
	Categoria nova	Chefia de nível II (químico)
	Categoria nova	Chefia de nível III (químico)
	Categoria nova	Chefia de nível IV (químico)
Chegador	Extinta	
Chumbeiro	Extinta	
Chumbeiro manual (ou fabril) (d)	Extinta	
Cinzelador	Extinta	
Colocador de machos de fundição	Extinta	
Colocador de pastilhas de metal duro em tabuleiros	Extinta	
Colocador de pesos	Extinta	
Colunista	Extinta	
Compositor manual (gráfico)	Extinta	
Compositor moldador de carimbos de borracha	Extinta	
Condutor máquinas e aparelhos elevação e transporte	Substituída	Assistente de logística industrial
Condutor de moinhos e limalhas	Extinta	
Condutor de ponte rolante de vazamento (b)	Extinta	
Condutor de veículos de doca	Extinta	
Conferente	Substituída	Assistente de logística industrial
Conferente abastecedor de linha	Substituída	Abastecedor

Contabilista	Extinta	
Continuo	Extinta	
Controlador-caixa (hotelaria)	Extinta	
Controlador de qualidade	Mantida	Controlador de qualidade
Controlador de qualidade de armas de fogo	Extinta	
Coordenador de obras	Extinta	
Coordenador de tempos livres	Extinta	
Correspondente em línguas estrangeiras	Extinta	
Cortador (d)	Extinta	
Cortador de guilhotina (gráfico)	Extinta	
Cortador de material duro	Substituída	Operador de máquinas qualificado
Cortador-prensador de peças de cutelaria	Extinta	
Cortador ou serrador de materiais	Extinta	
Cortador de tecidos ou pergamóides	Substituída	Operador de máquinas
Cozinheiro	Extinta	
Cravador	Extinta	
Cronometrista	Extinta	
Dactilógrafo	Extinta	
Decapador	Substituída	Operador tratamentos quím. electr. térmicos ou mecânicos
Decapador por jacto	Substituída	Operador tratamentos quím. electr. térmicos ou mecânicos
Decorador de esmaltagem	Extinta	
Demonstrador (comércio)	Extinta	
Demonstrador de máquinas ou equipamentos	Extinta	
Descritor (d)	Extinta	
Desempenador	Extinta	
Desempenador especializado	Extinta	
Desenhador	Mantida	Desenhador
Desenhador gráfico	Extinta	
Desenhador maquetista (artes gráficas)	Extinta	
Desenhador projectista	Mantida	Desenhador projectista
Desenhador-pintor de esmaltagem	Extinta	
Desenhador retocador (artes gráficas)	Extinta	
Desenhador de topografia	Extinta	
Despachante (b)	Extinta	
Dispenseiro (b)	Extinta	
	Categoria nova	Detector de defeitos de fabrico
Detector de deficiências de fabrico	Substituída	Detector de defeitos de fabrico
Distribuidor	Extinta	
Doqueiro	Mantida	Doqueiro
Ecónomo	Extinta	
Educador (a) coordenador	Extinta	
Educador (a) de infância	Extinta	
Electricista	Categoria nova	Electricista
Electricista de alta tensão	Substituída	Electricista
Electricista auto	Substituída	Electricista
Electricista de baixa tensão	Substituída	Electricista
Electricista bobinador	Substituída	Electricista

Electricista de conservação industrial	Substituída	Electricista
Electricista em geral	Substituída	Electricista
Electricista naval	Substituída	Electricista
Electricista operador de quadros eléctricos, centrais e subestações	Substituída	Electricista
Electricista de veículos de tracção eléctrica	Substituída	Electricista
Electroerosador	Substituída	Operador de máquinas ferramentas
Electromecânico	Substituída	Técnico manutenção electromecânica
Embalador	Substituída	Assistente logística industrial
Embalador de cutelaria	Substituída	Assistente logística industrial
Empregado de balcão	Extinta	
Empregado de lavandaria	Extinta	
Empregado de refeitório	Extinta	
Empregado de serviços externos (estafeta)	Substituída	Trabalhador serviços externos (estafeta)
Encalçador	Extinta	
Encardenador (gráfico)	Extinta	
Encarregado	Categoria nova	Encarregado
Encarregado (ou contramestre)	Substituída	Encarregado
Encarregado de armazém	Substituída	Encarregado
Encarregado geral	Substituída	Encarregado
Encarregado geral (construção civil)	Extinta	
Encarregado de parque (serviços aduaneiros)	Extinta	
Encarregado de refeitório	Extinta	
Enfermeiro	Extinta	
Enfermeiro-coordenador	Extinta	
Enfiador de teias	Extinta	
Enformador (lâminas termoplásticas)	Substituída	Operador máquinas qualificado
Enfornador de forno da cal	Extinta	
Engatador ou agulheiro	Extinta	
Ensaaiador-afinador	Substituída	Assistente de qualidade
Entregador de ferramentas, materiais ou produtos	Substituída	Abastecedor
Entregador de máquinas ou equipamentos	Substituída	Abastecedor
Escatelador mecânico	Substituída	Operador máquinas ferramentas
Escolhedor-classificador de sucata	Extinta	
Escriturário	Substituída	Assistente administrativo
Escriturário principal	Substituída	Técnico administrativo
Esmaltador à espátula de pequenas peças	Extinta	
Esmaltador a frio	Extinta	
Esmaltador a quente (b)	Extinta	
Esmerilador	Substituída	Operador máquinas
	Categoria nova	Especialista (químico)
	Categoria nova	Especializado (químico)
Especificador de materiais (desenho)	Extinta	
Estagiário	Extinta	
Estampador a quente em malho de queda livre	Substituída	Operador máquinas ferramentas
Estampador prensador	Substituída	Operador máquinas ferramentas
Estanhador	Substituída	Operador tratamentos químicos, electroquímicos, térmicos ou mecânicos
Esteno-dactilógrafo (em línguas estrangeiras)	Extinta	

Estofador	Mantida	Estofador
Estofador em série e ou colchoeiro mecânico (c)	Substituída	Estofador
Estucador	Extinta	
Experimentador (b)	Extinta	
Experimentador de máquinas de escrever	Extinta	
Experimentador de moldes (metálicos)	Extinta	
Facejador (madeiras)	Extinta	
Ferreiro	Substituída	Serralheiro construção de estruturas metálicas
Ferramenteiro	Substituída	Assistente logística industrial
Ferreiro ou forjador	Extinta	
Ferreiro ou forjador em série	Extinta	
Fiel de armazém	Substituída	Técnico logística industrial
Fogueiro	Mantida	Fogueiro
Forjador de limas	Extinta	
Forneiro	Mantida	Forneiro
Forneiro de forno de fusão de ligas n/ferrosas	Substituída	Forneiro
Forneiro de forno de fusão de ligas ferrosas	Substituída	Forneiro
Fotógrafo	Extinta	
Fresador mecânico	Substituída	Operador máquinas ferramentas
Fresador em série	Substituída	Operador de máquinas
	Categoria nova	Fundidor/moldador
Fundidor-moldador manual	Substituída	Fundidor/moldador
Fundidor-moldador mecânico	Substituída	Fundidor/moldador
Funileiro-latoeiro	Substituída	Serralheiro construção estruturas metálicas
Gestor de stocks	Extinta	
Gravador	Mantida	Gravador
Gravador de peças de madeira para armas de fogo	Substituída	Gravador
Guarda	Mantida	
Guarda-livros	Extinta	
Guilhotineiro de folha de madeira	Extinta	
Guilhotineira	Extinta	
Impressor de serigrafia	Extinta	
Impressor tipográfico	Extinta	
Impressor de verniz	Extinta	
Inspector administrativo	Extinta	
Inspector de vendas	Substituída	Técnico comercial e marketing
Instalador móveis met. apar. aquec. queima ou refrig.	Extinta	
Instrumentista de controlo industrial	Substituída	Técnico manutenção electromecânica
Jardineiro	Extinta	
Laminador	Mantida	Laminador
Laminador de cutelarias	Substituída	Laminador
Latoeiro de candeeiros	Substituída	Serralh. construção estrut. metálicas
Lavador de viaturas	Extinta	
Lavandeiro	Extinta	
Levantador de peças fundidas	Mantida	Levantador de peças fundidas
Limador-alisador	Substituída	Operador de máquinas
Limador-amolador de cutelarias (rebarbador)	Substituída	Operador de máquinas

Limpador de viaturas	Extinta	
Litografo-fotógrafo (gráfico)	Extinta	
Litografo-impressor (gráfico)	Extinta	
Litografo-montador (gráfico)	Extinta	
Litografo-transportador (gráfico)	Extinta	
Lixador (manual ou mecânico)	Extinta	
Lubrificador	Extinta	
Lubrificador de veículos automóveis	Extinta	
Maçariqueiro	Substituída	Serralheiro construção estruturas metálicas
Macheiro manual de fundição	Extinta	
Macheiro mecânico de fundição	Extinta	
Malhador	Extinta	
Mandrilhador mecânico	Substituída	Operador máquinas ferramentas
Mandrilhador de peças em série	Substituída	Operador máquinas
Manufactor de material de higiene e segurança	Extinta	
Maquetista	Extinta	
Maquetista-coordenador	Extinta	
Maquetista de cartonagem	Substituída	Operador máquinas qualificado
Maquinista de força motriz	Substituída	Operador máquinas qualificado
Maquinista de locomotiva	Substituída	Técnico logística industrial
Maquinista naval	Extinta	
Marcador	Extinta	
Marcador maçariqueiro indústria naval	Substituída	Marcador maçariqueiro
Marceneiro	Extinta	
Marginador retirador	Extinta	
	Categoria nova	Marinheiro
Marinheiro doqueiro	Extinta	
Marinheiro oficinal	Extinta	
Marteleiro (construção civil)	Extinta	
	Categoria nova	Mecânico
Mec. aparelhagem pesada, terrap. e ou máq. agrícolas	Substituída	Téc. manutenção electrom.
Mecânico de aparelhos de precisão	Substituída	Téc. manut. electromecânica
Mecânico de armamento	Extinta	
Mecânico de automóveis	Extinta	
Mecânico de aviões	Extinta	
Mecânico de bombas injectoras	Substituída	Mecânico
Mecânico de madeiras	Extinta	
Mecânico de máquinas de escritório	Extinta	
Mecânico de refrig. ar cond., ventilação e aquecimento	Substituída	Instalador de refrig. ar cond., ventilação e aquecimento
Medidor	Substituída	Técnico planeamento industrial
Medidor-orçamentista	Substituída	Técnico planeamento industrial
Medidor-orçamentista coordenador	Substituída	Técnico de produção
Mergulhador	Mantida	Mergulhador
Metalizador á pistola	Substituída	Operador tratamento químico, electroquímicos, térmicos ou mecânicos
Modelador	Substituída	Moldador/modelador
Modelador ou polidor de material óptico	Extinta	
	Categoria nova	Moldador/modelador

Moldador de barcos e outras estruturas de fibra	Substituída	Moldador/modelador
Monitor	Extinta	
Monitor informático	Substituída	Operador informático
	Categoria nova	Montador
Montador-afinador de peças de cutelaria	Substituída	Montador
Montador-ajustador de máquinas	Substituída	Montador
Montador de andaimes da indústria naval	Extinta	
Montador de baterias	Extinta	
Montador de blindagem de querena	Substituída	Montador
Montador de cardas	Extinta	
Montador de carimbos de borracha	Extinta	
Montador de construções metálicas pesadas	Substituída	Serralheiro construção de estruturas metálicas
Montador estruturas metálicas ligeiras	Substituída	Montador
Montador de máquinas escrever	Extinta	
Montador de peças cutelaria	Substituída	Montador
Montador peças ou órgãos mecânicos em série	Substituída	Montador
Montador de pneus	Extinta	
Montador de pneus especializado	Extinta	
Montador de pré-esforços	Substituída	Montador
	Categoria nova	Motorista
Motorista de ligeiros	Substituída	Motorista
Motorista de pesados	Substituída	Motorista
Movimentador de carros em parque	Extinta	
Operador de automáticos (sarilhador)	Extinta	
Operador de banhos químicos e electroquímicos	Substituída	Operador tratamentos químicos, electroquímicos, térmicos ou mecânicos
Operador de câmara escura	Extinta	
Operador de campo experimental agrícola	Extinta	
Operador de concentração de minério	Extinta	
Op. engenhos de col. ou mont. p/trab. de tol. apertadas	Substituída	Operador máquinas qualificado
Operador de engenho de coluna ou de coluna portátil	Substituída	Operador de máquinas
Operador de ensacamento	Substituída	Operador de máquinas
Operador de ensaio de estanq. garrafas de gás	Substituída	Assistente de qualidade
Operador equipamentos perfuração solos	Substituída	Operador máquinas qualificado
Operador especializado máquinas de balancé	Substituída	Operador máquinas qualificado
Operador de estufas	Mantida	Operador de estufas
Operador forno fabrico de cianamida cálcica	Substituída	Operador de máquinas
Operador fornos de calcinação	Substituída	Operador de máquinas
Operador forno redução e carburação	Substituída	Operador de máquinas
Operador fornos sintetização em atmosfera de hidrogénio	Substituída	Operador de máquinas
Operador fornos sintetização em vácuo	Substituída	Operador de máquinas qualificado
Operador gerador de acetileno	Substituída	Operador de máquinas
Operador heliográfico	Extinta	
Operador informático	Mantida	Operador informático
Operador instalação antipoluição	Substituída	Operador de máquinas
Operador instalação revestimento	Extinta	
Operador instalação britagem	Substituída	Operador de máquinas
Op. instalação moag. carboneto cálcio e cianamida	Substituída	Operador de máquinas

Operador instalação rotativa limpar peças	Extinta	
Op. instalação transformação química do minério	Extinta	
Op. instalações de matérias-primas (produção e ferro - ligas, carboneto de cálcio ou cianamida cálcica)	Substituída	Operador máquinas qualificado
Operador laboratório de ensaios mecânicos	Substituída	Assistente de qualidade
Operador de laboratório químico	Substituída	Técnico de qualidade
Operador de limpezas industriais	Mantida	Operador de limpezas industriais
	Categoria nova	Operador de máquinas
	Categoria nova	Operador de máquinas qualificado
Operador de máquina automática de polir	Substituída	Operador máquinas
Operador de máquina de corte por lâminas rotativas	Substituída	Operador de máquinas qualificado
Operador de máquina extrusora ou de extrusão	Substituída	Operador máquinas
Operador de máquina de fabricar molas	Substituída	Operador máquinas
Operador de máquina de fabricar pregos	Substituída	Operador máquinas qualificado
Operador de máquina de fabricar puado rígido	Substituída	Operador de máquinas
Operador máquinas fabricar teias metálicas (Tecelão de teias metálicas)	Substituída	Operador de máquinas
Operador de máquinas de fabricar cabos	Substituída	Operador máquinas qualificado
	Categoria nova	Operador máquinas ferramentas
Operador máquinas de injeção de gás frio	Substituída	Operador máquinas qualificado
Operador máquinas de abrir fendas a parafusos	Substituída	Operador de máquinas
Operador de máquinas de balancé	Substituída	Operador de máquinas
Operador de máquinas de bobinar	Substituída	Operador de máquinas
Operador de máquinas de cardar pasta	Substituída	Operador de máquinas
Operador de máquinas de contabilidade	Extinta	
Operador de máquinas de decapar por grenalha	Substituída	Operador de máquinas
Operador de máquinas de encher escovas e ou puados	Substituída	Operador de máquinas
Operador de máquinas de encruar varão a frio	Substituída	Operador de máquinas
Operador de máquinas de equilibrar	Substituída	Operador de máquinas qualificado
Operador de máquinas de estirar	Substituída	Operador de máquinas qualificado
Operador de máquinas de fabricar agrafos	Substituída	Operador de máquinas
Operador de máquinas de fabricar agulhas	Substituída	Operador de máquinas
Operador máquinas fabricar arame farpado, rede e suas espirais e enrolar arame	Substituída	Operador de máquinas
Operador de máquinas de fabricar bichas metálicas	Substituída	Operador de máquinas
Operador de máquinas de fabricar cápsulas	Substituída	Operador de máquinas
Operador de máquinas para fabricar fechos de correr	Substituída	Operador de máquinas
Operador de máquinas para fabricar tubos	Substituída	Operador de máquinas qualificado
Operador de máquinas para o fabrico de anzóis	Substituída	Operador de máquina
Operador de máquinas de fabrico de bisnagas metálicas e outras	Substituída	Operador de máquinas
Operador de máquinas de fabrico de colchões ou estofos	Substituída	Operador de máquinas
Operador de máquinas de fabrico de eléctrodos	Mantida	Operador de máquinas de fabrico de eléctrodos
Operador de máquinas de fabrico de redes de pesca	Substituída	Operador de máquinas
Operador de máquinas de fazer correntes	Substituída	Operador de máquinas
Operador de máquinas de fundição injectada	Substituída	Operador de máquinas qualificado
Operador de máquinas de furar radial	Substituída	Operador de máquinas qualificado
Operador de máquinas da indústria de latoaria e vazio	Substituída	Operador de máquinas
Operador de máquinas de instalações mecânicas de esticar tela metálica para fabrico de papel	Substituída	Operador de máquinas

Operador de máquinas de microfilmagem	Extinta	
Operador de máquinas de pantógrafo	Extinta	
Operador de máquinas de partir e ou enfardar sucata	Substituída	Operador de máquinas
Operador de máquinas de pontear e ou calibrar parafusos e ou chanfrar porcas	Substituída	Operador de máquinas
Operador de máquinas de prensar parafusos, porcas, rebites e cavilhas	Substituída	Operador de máquinas qualificado
Operador de máquinas de «transfer» automáticas	Substituída	Operador de máquinas
Operador de máquinas de soldar elementos de metal duro	Substituída	Operador de máquinas qualificado
Operador de máquinas de temperar puados	Substituída	Operador de máquinas
Operador de máquinas para transformar e reparar folha de alumínio	Substituída	Operador de máquinas
Operador mecanográfico	Extinta	
Operador de meios auxiliares de diagnóstico clínico	Extinta	
Operador do misturador de cargas para briquetes	Substituída	Operador de máquinas
Operador de orladora	Substituída	Operador de máquinas
Operador de posto de bombagem	Substituída	Operador de máquinas
Operador de prensa de extrudir	Substituída	Operador de máquinas qualificado
Operador químico (gráfico)	Extinta	
Operador de quinadeira e ou viradeira e ou calandra e ou chanfradeira	Substituída	Operador de máquinas qualificado
Operador de rádio-telefones	Extinta	
Operador de recolha e preparação de amostras (produção de ferro-ligas, carboneto de cálcio ou cianamida cálcica)	Substituída	Detector defeitos fabrico
Operador de serra programável para madeiras	Extinta	
Operador de «Telex»	Extinta	
Operador de tesoura universal	Substituída	Operador máquinas qualificado
	Categoria nova	Operador tratamentos químicos, electroquímicos, térmicos ou mecânicos
Operador de ultra-sons	Substituída	Assistente de qualidade
Operador de limpezas industriais	Mantida	Operador de limpezas industriais
Operário de manobras	Substituída	Operador de manobras
Operário não especializado (servente metalúrgico)	Substituída	Trabalhador não especializado
Orçamentista	Substituída	Técnico de planeamento industrial
Paquete	Extinta	
Patentador	Substituída	Operador tratamentos químicos, electroquímicos, térmicos ou mecânicos
Pedreiro (trolha)	Extinta	
Pedreiro da indústria naval	Extinta	
Penteeiro	Extinta	
Perfilador	Substituída	Operador máquinas ferramentas
Perfurador-verificador-operador de posto de dados	Extinta	
Pesador-contador	Extinta	
	Categoria nova	Pintor
Pintor de cápsulas	Extinta	
Pintor de construção civil	Substituída	Pintor
Pintor especializado	Substituída	Pintor
Pintor da indústria naval	Substituída	Pintor
Pintor de lisos e ou letras	Substituída	Pintor
Pintor-secador de machos para fundição	Substituída	Pintor
Pintor de veículos, máquinas ou móveis	Substituída	Pintor

Planificador do 1.º escalão	Substituída	Técnico de produção
Planificador do 2.º escalão	Substituída	Técnico de planeamento industrial
Plastificador	Extinta	
Polidor	Mantida	Polidor
Polidor de cutelarias	Substituída	Polidor
Polidor manual (madeiras)	Substituída	Polidor
Polidor mecânico (madeiras)	Substituída	Polidor
Porteiro	Extinta	
Pregueiro manual	Extinta	
Prensador-colador (madeiras)	Extinta	
Preparador de análises clínicas	Extinta	
Preparador de areias para fundição	Mantida	Preparador de areias para fundição
Preparador auxiliar de trabalho	Substituída	Assistente de produção
Preparador de comando numérico	Substituída	Técnico máquinas programação assistida
Preparador de eléctrodos	Mantida	Preparador de eléctrodos
Preparador informático de dados	Extinta	
Preparador do isolamento das limas destinadas à tempera	Extinta	
	Categoria nova	Preparador de laboratório (químico)
Preparador de pasta	Mantida	Preparador de pasta
Preparador de pasta abrasiva e de massa para polimento de metais	Extinta	
Preparador de pintura	Substituída	Operador tratamentos químicos, electroquímicos, térmicos ou mecânicos
Preparador de pós e misturas de metal duro	Extinta	
Preparador técnico de sobressalentes e peças de reserva	Substituída	Técnico de logística industrial
Preparador de tintas para linhas de montagem	Extinta	
Preparador de trabalho	Substituída	Técnico de produção
Programador de fabrico	Substituída	Técnico de planeamento
Programador informática	Substituída	Técnico de informática
Programador mecanográfico	Extinta	
Promotor de vendas	Substituída	Técnico comercial e marketing
Propagandista	Substituída	Técnico comercial e marketing
Prospector de vendas	Substituída	Técnico comercial e marketing
Quebra ou corta-gitos	Extinta	
Radiologista industrial	Substituída	Técnico de qualidade
Raspador-picador	Extinta	
Rebarbador especializado e ou ferramentas pesadas	Substituída	Operador máquinas qualificado
Rebarbador-limpador	Substituída	Operador máquinas qualificado
Rebitador	Substituída	Operador máquinas qualificado
Recepcionista (escritório)	Extinta	
Recepcionista ou atendedor de oficina	Extinta	
Rectificador de feiras ou matrizes	Substituída	Operador máquinas ferramentas
Rectificador mecânico	Substituída	Operador máquinas ferramentas
Rectificador de peças em série	Substituída	Operador de máquinas
Redactor de revista	Extinta	
Reparador de isqueiros e canetas	Extinta	
Reparador de linha	Extinta	
Reprodutor de documentos	Extinta	
Repuxador	Substituída	Operador máquinas ferramentas

Respigador de madeiras	Extinta	
Revestidor de artigos de fantasia	Extinta	
Revestidor de bases de chapéus de carda «Flat»	Extinta	
Revestidor de cilindros cardadores	Extinta	
Riscador	Mantida	Riscador
Roupeiro	Extinta	
Sangrador de forno de redução	Extinta	
Secretário	Substituída	Técnico de secretariado
	Categoria nova	Semiespecializado (químico)
Serrador mecânico de madeiras	Extinta	
	Categoria nova	Serralheiro de construção de estruturas metálicas
Serralheiro de caldeiras	Substituída	Serralheiro de construção de estruturas metálicas
Serralheiro civil	Substituída	Serralheiro de construção de estruturas metálicas
Serralheiro ferrageiro	Substituída	Serralheiro de construção de estruturas metálicas
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes	Substituída	Serralheiro de construção de estruturas metálicas
Serralheiro mecânico	Mantida	Serralheiro mecânico
Serralheiro de metais não ferrosos	Extinta	
	Categoria nova	Serralheiro de moldes, cunhos e cortantes
	Categoria nova	Serralheiro naval
Serralheiro de rastos	Substituída	Serralheiro mecânico
Serralheiro de tubos	Substituída	Serralheiro de construção estruturas metálicas
Servente (construção civil)	Extinta	
Soldador por baixo ponto de fusão	Mantida	Soldador por baixo ponto de fusão
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno	Substituída	Soldador (classificado de acordo com o processo utilizado, procedendo-se ao seu enquadramento nos termos do anexo III)
	Categoria nova	Soldador MIG/MAG
	Categoria nova	Soldador OXI-GÁS
Soldador por pontos ou costura	Substituída	Soldador (classificado de acordo com o processo utilizado, procedendo-se ao seu enquadramento nos termos do anexo III)
Soldador de qualificação especializada	Substituída	Soldador (classificado de acordo com o processo utilizado, procedendo-se ao seu enquadramento nos termos do anexo III)
	Categoria nova	Soldador SER (111)
Soldador de telas metálicas destinadas ao fabrico de papel	Substituída	Soldador (classificado de acordo com o processo utilizado, procedendo-se ao seu enquadramento nos termos do anexo III)
	Categoria nova	Soldador TIG
Supervisor de fornos a arco de fundição de aço	Substituída	Técnico de qualidade
	Categoria nova	Supervisor naval
Tecedeira ou tecelão manual de redes para a pesca	Extinta	
	Categoria nova	Técnico administrativo
Técnico de aparelhos de electromedicina	Substituída	Técnico de electrónica
	Categoria nova	Técnico comercial e marketing

	Categoria nova	Técnico de contabilidade
Técnico de electrónica	Mantida	Técnico de electrónica
Técnico de electrónica industrial e ou telecomunicações	Substituída	Técnico de electrónica
	Categoria nova	Técnico de embalagem (químico)
Técnico de ensaios não destrutivos	Substituída	Técnico de qualidade
Técnico fabril	Substituída	Técnico de produção
Técnico de higiene industrial	Substituída	Técnico segurança higiene e ambiente
	Categoria nova	Técnico de informática
Técnico industrial	Substituída	Técnico industrial de organização e gestão
	Categoria nova	Técnico industrial de organização e gestão
	Categoria nova	Técnico de logística industrial
	Categoria nova	Técnico de manutenção electromecânica
	Categoria nova	Técnico de maquinação e programação assistida
Técnico de mercados	Substituída	Técnico comercial e marketing
	Categoria nova	Técnico de planeamento industrial
Técnico de prevenção	Substituída	Técnico segurança higiene e ambiente
	Categoria nova	Técnico de produção
Técnico de produto	Extinta	
	Categoria nova	Técnico de qualidade
	Categoria nova	Técnico de secretariado
	Categoria nova	Técnico de segurança, higiene e ambiente
Técnico de serviço social	Extinta	
Telefonista	Extinta	
Temperador de metais	Extinta	
Tesoureiro	Extinta	
Tirocinante (desenhador)	Extinta	
Torneiro especializado	Substituída	Operador máquinas qualificado
Torneiro mecânico	Substituída	Operador máquinas ferramentas
Torneiro de peças em série	Substituída	Operador de máquinas
Torneiro de peito (ou de ungheta)	Substituída	Operador de máquinas qualificado
Trabalhador de campo experimental agrícola	Extinta	
Trabalhador da limpeza	Substituída	Trabalhador não especializado
	Categoria nova	Trabalhador não especializado
Trabalhador de qualificação especializada	Mantida	Trabalhador de qualificação especializada
Trabalhador de serviço de apoio (gráfico)	Extinta	
	Categoria nova	Trabalhador de serviços externos (estafeta)
Traçador de construção naval	Extinta	
Traçador-marcador	Substituída	Serralheiro de construção estruturas metálicas
Traçador planificador	Extinta	
Tractorista ou maquinista de estacaria	Extinta	
Tradutor	Extinta	
Trefilador	Substituída	Operador de máquinas
Urdidor	Substituída	Operador de máquinas
Vazador	Mantida	Vazador

Veleiro	Extinta	
Vendedor	Substituída	Técnico comercial e marketing
Vendedor especializado	Substituída	Técnico comercial e marketing
Verificador de produtos adquiridos	Substituída	Assistente de qualidade
Vigilante de infantário	Extinta	
Vulcanizador	Substituída	Montador
Zelador e abastecedor da nora de instalação de decapagem	Substituída	Assistente de logística industrial
Zelador da instalação de transporte de areias para fundição	Substituída	Assistente de logística industrial
Zincador	Substituída	Operador tratamentos químicos, electroquímicos, térmicos ou mecânicos

Níveis de qualificação dos engenheiros

Introdução

A diversidade de organização e importância das empresas, bem como a natureza e a complexidade das funções nelas desempenhadas pelos licenciados em engenharia não permitem estabelecer uma listagem comportando a enumeração e caracterização completa daquelas funções. Os licenciados em engenharia dispõem de uma formação de base que lhes permite dedicarem-se ao estudo e solução de problemas progressivamente mais complexos no domínio da sua especialidade e, igualmente, adquirir conhecimentos e desenvolver capacidades técnicas e ou de gestão em domínios progressivamente mais vastos na actividade empresarial.

Podem os licenciados em engenharia desenvolver a sua actividade profissional em domínios diversificados, tais como:

- Produção, conservação, transporte, qualidade;
- Investigação, desenvolvimento, projecto;
- Estudos e métodos, organização, informática, planeamento, formação, prevenção e segurança;
- Actividades comerciais, técnico-comerciais, administrativas, financeiras, pessoal, etc.

Em todas estas actividades, os licenciados em engenharia podem evoluir no sentido de uma especialização (progressivamente mais avançada, ainda que mantendo eventualmente reduzida ou nula a componente hierárquica) ou de um alargamento de tipo horizontal caracterizado por um esforço da sua intervenção na gestão empresarial e usualmente acompanhado por uma importante componente hierárquica. Qualquer que seja o tipo de evolução, considera-se que a progressiva aquisição de conhecimentos e experiência se traduzirá normalmente, salvaguardada a efectiva capacidade pessoal, em maior competência e valor profissionais, conduzindo a uma maior valorização dos serviços prestados e responsabilidades assumidas.

Os níveis de qualificação que a seguir se caracterizam genericamente devem ser atribuídos tendo em conta os aspectos seguintes:

a) Não devem ser privilegiadas as funções de elevado conteúdo hierárquico, o qual deverá ser considerado como um factor importante, mas não determinante por si só de classificação.

Todos os níveis podem ser atribuídos a engenheiros especialistas ou desempenhando funções predominantemente técnicas, em funções da efectiva complexidade e importância da sua contribuição para o funcionamento, sobrevivência e desenvolvimento da empresa;

b) Dada a impossibilidade de discriminação de todas as funções susceptíveis de serem desempenhadas, haverá que procurar transcrever as funções efectivamente desempenhadas em cada caso, tendo em consideração variados vectores, tais como qualificação, autonomia, nível de responsabilidade, complexidade técnica, níveis de criatividade e inovação, influências sobre funcionamento, definição de políticas, imagem exterior e resultados da empresa.

Nível 1

São classificados neste nível os bacharéis, licenciados, mestres e doutores em engenharia (engenheiros, engenheiros técnicos e engenheiros da máquinas marítimas), sem experiência profissional anterior e que, ao serviço da empresa, executam trabalhos técnicos simples e ou de rotina, tais como projectos, cálculos, estudo e aplicação de técnicas fabris, estudo de normas, especificações, estimativas, etc.

O seu trabalho é orientado e controlado directa e permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados.

Nível 2

São classificados neste nível os bacharéis, licenciados, mestres e doutores em engenharia (engenheiros, engenheiros técnicos e engenheiros da máquinas marítimas), com experiência profissional (muito) reduzida e que ao serviço da empresa executam trabalhos de engenharia não rotineiros, utilizando a sua formação técnica de base e experiência acumulada pela empresa, dando assistência a outros técnicos mais qualificados em trabalhos, tais como projectos, cálculos, estudo, aplicação e análise de técnicas fabris ou de montagem, estudos e especificações, actividade técnico-comercial, etc.

Recebem instruções pormenorizadas quanto a métodos e processos.

O seu trabalho é controlado frequentemente quanto à aplicação dos métodos e processos e permanentemente quanto aos resultados.

Podem ocasionalmente tomar decisões dentro da orientação recebida.

Não têm funções de coordenação, embora possam orien-

tar outros técnicos numa actividade comum.

Nível 3

São classificados neste nível os bacharéis, licenciados, mestres e doutores em engenharia (engenheiros, engenheiros técnicos e engenheiros de máquinas marítimas), cuja formação de base se alargou e ou consolidou através do exercício da actividade profissional durante um período limitado de tempo, na empresa ou fora dela, e que, ao seu serviço, executam trabalhos técnicos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida, ou trabalhos técnicos em que, embora contem com a experiência acumulada disponível, terão de aplicar a capacidade técnica e científica característica da sua formação de base. Dentro deste espírito executam trabalhos, tais como estudo, aplicação, análise e ou coordenação de técnicas fabris ou de montagens, projectos, cálculos, actividades técnico-comerciais, especificações e estudos, etc.

O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora recebam orientação técnica pormenorizada em problemas invulgares ou complexos.

Podem orientar técnicos de qualificação inferior, cuja actividade podem congrugar ou coordenar.

Nível 4

São classificados neste nível os bacharéis, licenciados, mestres e doutores em engenharia (engenheiros, engenheiros técnicos e engenheiros de máquinas marítimas), possuidores de especialização num campo particular da actividade ou de experiência alargada e que, ao serviço da empresa se dedicam ao desenvolvimento e ou aplicação de técnicas de engenharia para as quais é necessária elevada especialização ou estão no primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros técnicos de engenharia, ou exercem coordenação de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, de projecto e outras.

Os trabalhos são-lhes entregues com indicação de objectivos, prioridades relativas e interferências com outros trabalhos. Os seus pareceres são, normalmente, sujeitos a revisão, podendo, no entanto, ser aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade.

Fundamentam propostas de actuação para decisão superior quando as suas implicações sejam susceptíveis de ultrapassar o seu nível de responsabilidade.

Podem distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos ou rever trabalhos quanto à precisão técnica.

Nível 5

São classificados neste nível os bacharéis, licenciados, mestres e doutores em engenharia (engenheiros, engenheiros técnicos e engenheiros de máquinas marítimas), detentores de sólida formação num campo de actividade especializado importante para o funcionamento ou economia da empresa, ou aqueles cuja formação e currículo profissional lhes permitem assumir responsabilidades com implicações em áreas diversificadas da actividade empresarial e que, ao serviço da empresa:

Exercem supervisão de várias equipas, em que partici-

pam outros técnicos da sua ou de outras especialidades, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas; ou

Exercem supervisão de técnicos que desempenham funções de coordenação de actividade; ou

Coordenam programas de trabalho de elevada responsabilidade, para os quais necessitam de elevada especialização técnica e experiência acumulada; ou

Se dedicam ao estudo, investigação e solução de problemas complexos ou especializados envolvendo conceitos e ou tecnologias recentes ou pouco comuns.

O trabalho é-lhes entregue com simples indicação dos objectivos finais, sendo apenas revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo, eventualmente, sê-lo quanto à justeza da solução.

Tomam decisões de responsabilidade normalmente não sujeitos a revisão, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo.

Nível 6

São classificados neste nível os bacharéis, licenciados, mestres e doutores em engenharia (engenheiros, engenheiros técnicos e engenheiros de máquinas marítimas), que pela sua formação e currículo profissional e capacidade pessoal atingiram, dentro de uma especialização ou num vasto domínio de actividade dentro da empresa, elevadas responsabilidades e grau de autonomia e que, ao seu serviço:

Exercem supervisão e ou coordenação de equipa(s) constituída(s) por técnicos de diversas especialidades que se dedicam ao estudo, investigação e aplicação de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência em técnicas de alto nível; ou

Se dedicam ao estudo, investigação e solução de questões complexas ou altamente especializadas e ou com elevado conteúdo de inovação, apresentando soluções de elevado alcance técnico ou económico; ou

Exercem cargos de responsabilidade directiva em sectores da empresa, numa das suas áreas de gestão, tomando decisões com implicações directas e importantes no funcionamento, imagem e resultados da empresa;

Dispõem de amplo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, apenas condicionado pela observância das políticas da empresa em cuja definição podem participar e pela acção dos corpos gerentes ou os seus representantes executivos (administradores, directores-gerais, secretários-gerais, etc.)

Níveis de qualificação dos economistas

São denominados economistas os trabalhadores licenciados em qualquer ramo das ciências económicas, financeiras, administração e gestão (economia, finanças, administração e gestão de empresas), os quais procedem a trabalhos de pesquisa e aplicações práticas dos princípios e teorias de economia com vista à obtenção de soluções para os problemas económicos que surgem em matéria de produção, distribuição e troca de bens e de serviços relacionados com assuntos, tais como a composição da produção, dos mercados, tendências comerciais, políticas de fixação de preços, estruturas de crédito, consumo, colocação de capitais, salários e produti-

vidade, aconselham em problemas económicos de domínios particulares, tais como as finanças, a fiscalidade, o comércio internacional, os problemas de mão-de-obra, a produção, e estudam as possibilidades actuais e futuras do mercado para os bens e serviços.

Nível 1

São classificados neste nível os economistas sem experiência profissional anterior que, ao serviço da empresa:

Executam estudos, análises e trabalhos técnicos simples e ou de rotina, individualmente ou em equipa, adequados à sua formação e sob supervisão de um superior hierárquico. O seu trabalho é orientado e controlado directa e permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados.

Nível 2

São classificados neste nível os economistas com experiência profissional reduzida que, ao serviço da empresa:

Executam estudos, análises e trabalhos técnicos ligados à resolução de problemas específicos da sua especialidade, individualmente ou em equipa, dando assistência a outros técnicos mais qualificados;

Recebem instruções quanto a métodos e processos. O seu trabalho é supervisionado quanto à aplicação daqueles métodos e processos e quanto a resultados;

Podem tomar decisões no âmbito das orientações recebidas;

Não têm funções de coordenação, embora possam orientar outros técnicos numa actividade comum.

Nível 3

São classificados neste nível os economistas cuja formação base se consolidou através do exercício da actividade profissional durante um período limitado de tempo (níveis 1 e 2), na empresa ou fora dela, e que, ao serviço da empresa:

Supervisionam directamente um complexo de actividades heterogéneas envolvendo planificação global a curto prazo e algumas interligações com a planificação a médio prazo, asseguram a gestão de áreas individualizadas e bem definidas em grandes domínios de gestão a nível da empresa;

Coordenam e planificam a rentabilidade de processos fabris ou outros, interpretando resultados no âmbito da sua função, tomam decisões de natureza complexa baseando-se em elementos de apoio que lhe são facultados e no seu conhecimento dos problemas a tratar, os quais terão, normalmente grande incidência na gestão da empresa;

Podem orientar outros técnicos cuja actividade agregam ou coordenam.

Nível 4

São classificados neste nível os economistas especializados num campo particular de actividade ou possuidores de larga experiência profissional que, ao serviço da empresa:

Supervisionam actividades complexas e heterogéneas envolvendo habitualmente planificação global a curto e médio prazos, elaboram e orientam estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade, dispondo de autonomia quanto à planificação e distribuição das acções a empreender e quanto à realização final destas, analisam e fundamentam decisões a tomar ou as repercussões destas em problemas

complexos envolvendo a apreciação subjectiva de situações frequentemente não quantificadas e com forte incidência a curto ou médio prazo na vida da empresa;

Podem elaborar pareceres técnicos, requerendo elevada especialização ou largos conhecimentos;

Supervisionam normalmente outros trabalhadores ou grupos de trabalho, podendo fazer a coordenação de um complexo de actividades de natureza técnico-comercial, administrativa, fabril, de projectos, etc.;

Tomam decisões no âmbito das tarefas que lhe estão entregues e pelas quais são responsáveis.

Nível 5

São classificados neste nível os economistas com sólida formação num campo de actividade especializada, importante para o funcionamento ou economia da empresa, e aqueles cuja formação e currículo profissional lhes permitem assumir responsabilidade com implicações em áreas diversificadas da actividade empresarial que, ao serviço da empresa:

Executam, com autonomia, trabalhos complexos de investigação, elaboram pareceres com base na simples indicação dos objectivos finais, requerendo muito elevada especialização ou vastos conhecimentos, apenas controlados superiormente quanto a políticas de acção e eficiência geral e justeza das soluções, mantêm amplos e frequentes contactos a níveis paralelos ou superiores, participando de forma activa na política e orientação geral da empresa, nos seus diferentes domínios, mesmo naqueles que não estão directamente sob a sua responsabilidade;

Supervisionam directamente outros técnicos ou equipas de técnicos de que coordena o respectivo trabalho, envolvendo, normalmente, uma forte planificação global dos trabalhos e interligações complexas entre as várias tarefas, tomam decisões que exigem, habitualmente, a apreciação de parâmetros e interligações complexas, as quais podem influir séria, favorável e desfavoravelmente, em amplos sectores da empresa, nos seus resultados, prestígio ou imagem.

Nível 6

São classificados neste nível os economistas que, pela sua formação, currículo profissional e capacidade pessoal, atingiram, dentro de uma especialização ou num vasto domínio de actividade, dentro da empresa, as mais elevadas responsabilidades e grau de autonomia e que, ao seu serviço:

Supervisionam globalmente a planificação estratégica da empresa relativamente a uma das suas áreas fundamentais, definindo políticas gerais, coordenando globalmente a sua execução, controlando a execução dos planos aprovados e assumindo a responsabilidade última pelo seu bom andamento, executam trabalhos de investigação de natureza tecnologicamente complexa, orientando, eventualmente, um grupo de pesquisa de novos processos para desenvolvimento das ciências de gestão que permitam a aquisição de independência técnica da empresa, podem executar trabalho individual e autónomo requerendo muito elevada especialização ou conhecimentos muito vastos e ecléticos com elaboração de pareceres com influência directa na definição da política global da empresa;

Exercem cargos de responsabilidade directiva em secto-

res da empresa, tomando decisões com implicações directas e importantes no seu funcionamento, imagem e resultados, dispõem de amplo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, apenas condicionado pela observância das políticas da empresa, em cuja definição normalmente participam.

ANEXO III

Enquadramento das categorias em graus de remuneração

Grau 0:

Chefe de serviços (1.º escalão);
Técnico industrial de organização e gestão (1.º escalão).

Grau 1:

Analista informático;
Chefe de serviços (2.º escalão);
Técnico industrial de organização e gestão (2.º escalão).

Grau 2:

Técnico de informática;
Chefia de nível I (químico).

Grau 3:

Chefe de secção;
Chefe de vendas;
Desenhador projectista;
Técnico de contabilidade (1.º escalão);
Técnico de produção (1.º escalão);
Chefia de nível II (químico).

Grau 4:

Técnico de contabilidade (2.º escalão);
Técnico de produção (2.º escalão).

Grau 5:

Chefe de movimento;
Técnico de qualidade (1.º escalão);
Técnico de maquinaria e programação assistida;
Técnico de produção (3.º escalão);
Técnico de planeamento industrial (1.º escalão);
Técnico de secretariado (1.º escalão);
Técnico de segurança, higiene e ambiente;
Analista chefe (químico);
Chefia de nível III (químico);
Técnico de embalagem (químico).

Grau 6:

Chefia de nível IV (químico);
Desenhador (1.º escalão);
Especialista (químico);
Mergulhador (1.º escalão);
Operador informático (1.º escalão);
Soldador MIG/MAG (1.º escalão);
Soldador TIG (1.º escalão);
Técnico administrativo;
Técnico comercial e marketing (1.º escalão);
Técnico de qualidade (2.º escalão);
Técnico de electrónica;
Técnico de manutenção electromecânica (1.º escalão);

Técnico de planeamento industrial (2.º escalão);
Técnico de secretariado (2.º escalão).

Grau 7:

Afinador de máquinas (1.º escalão);
Analista (químico) (1.º escalão);
Assistente administrativo (1.º escalão);
Assistente de produção (1.º escalão);
Assistente de qualidade (1.º escalão);
Bombeiro naval (1.º escalão);
Calafate (1.º escalão);
Carpinteiro (1.º escalão);
Controlador de qualidade (mais de um ano);
Desenhador (2.º escalão);
Doqueiro (1.º escalão);
Electricista (1.º escalão);
Especializado (químico);
Estofador (1.º escalão);
Fogueiro (1.º escalão);
Forneiro (1.º escalão);
Fundidor/moldador (1.º escalão);
Gravador (1.º escalão);
Instalador de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento (1.º escalão);
Marcador maçariqueiro (1.º escalão);
Marinheiro (1.º escalão);
Mecânico (1.º escalão);
Mergulhador (2.º escalão);
Moldador/modelador (1.º escalão);
Montador de andaimes da indústria naval (1.º escalão);
Motorista (1.º escalão);
Operador informático (2.º escalão);
Operador de limpezas industriais (1.º escalão);
Operador de máquinas ferramenta (1.º escalão);
Pintor (1.º escalão);
Polidor; (1.º escalão);
Serralheiro de construção de estruturas metálicas (1.º escalão);
Serralheiro mecânico (1.º escalão);
Serralheiro de moldes, cunhos e cortantes (1.º escalão);
Serralheiro naval (1.º escalão);
Soldador MIG/MAG (2.º escalão);
Soldador TIG (2.º escalão);
Soldador SER (111) (1.º escalão);
Soldador OXI-GÁS (1.º escalão);
Técnico comercial e marketing (2.º escalão);
Técnico de logística industrial (1.º escalão);
Técnico de manutenção electromecânica (2.º escalão);
Técnico de planeamento industrial (3.º escalão).

Grau 8:

Abastecedor (1.º escalão);
Afinador de máquinas (2.º escalão);
Analista (químico) (2.º escalão);
Assistente administrativo (2.º escalão);
Assistente de logística industrial (1.º escalão);
Assistente de manutenção electromecânica (1.º escalão);
Assistente de produção (2.º escalão);
Assistente de qualidade (2.º escalão);

Bombeiro naval (2.º escalão);	Detector de defeitos de fabrico (1.º escalão);
Calafate (2.º escalão);	Doqueiro (3.º escalão);
Caixeiro (1.º escalão);	Electricista (3.º escalão);
Carpinteiro (2.º escalão);	Estofador (3.º escalão);
Desenhador (3.º escalão);	Fogoeiro (3.º escalão);
Doqueiro (2.º escalão);	Forneiro (3.º escalão);
Electricista (2.º escalão);	Fundidor/moldador (3.º escalão);
Estofador (2.º escalão);	Gravador (3.º escalão);
Fogoeiro (2.º escalão);	Instalador de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento (3.º escalão);
Forneiro (2.º escalão);	Laminador (2.º escalão);
Fundidor/moldador (2.º escalão);	Marcador maçariqueiro (3.º escalão);
Gravador (2.º escalão);	Marinheiro (3.º escalão);
Instalador de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento (2.º escalão);	Mecânico (3.º escalão);
Laminador (1.º escalão);	Moldador/modelador (3.º escalão);
Levantador de peças fundidas (1.º escalão);	Montador (2.º escalão);
Marcador maçariqueiro (2.º escalão);	Montador de andaimes da indústria naval (3.º escalão);
Marinheiro (2.º escalão);	Operador de estufas (1.º escalão);
Mecânico (2.º escalão);	Operador de limpezas industriais (3.º escalão);
Moldador/modelador (2.º escalão);	Operador de manobras (1.º escalão);
Montador (1.º escalão);	Operador de máquinas (1.º escalão);
Montador de andaimes da indústria naval (2.º escalão);	Operador de máquinas qualificado (2.º escalão);
Motorista (2.º escalão);	Operador de máquinas ferramenta (3.º escalão);
Operador de limpezas industriais (2.º escalão);	Operador de máquinas de fabrico de eléctrodos (1.º escalão);
Operador de máquinas qualificado (1.º escalão);	Operador de tratamentos químicos, electroquímicos, térmicos ou mecânicos (2.º escalão);
Operador de máquinas ferramentas (2.º escalão);	Pintor (3.º escalão);
Operador de tratamentos químicos, electroquímicos, térmicos ou mecânicos (1.º escalão);	Polidor (3.º escalão);
Pintor (2.º escalão);	Preparador de areias para fundição (1.º escalão);
Polidor (2.º escalão);	Preparador de eléctrodos (2.º escalão);
Preparador de eléctrodos (1.º escalão);	Preparador de pasta (1.º escalão);
Semiespecializado (químico);	Riscador (1.º escalão);
Serralheiro de construção de estruturas metálicas (2.º escalão);	Serralheiro de construção de estruturas metálicas (3.º escalão);
Serralheiro mecânico (2.º escalão);	Serralheiro mecânico (3.º escalão);
Serralheiro de moldes, cunhos e cortantes (2.º escalão);	Serralheiro de moldes, cunhos e cortantes (3.º escalão);
Serralheiro naval (2.º escalão);	Serralheiro naval (3.º escalão);
Soldador SER (111) (2.º escalão);	Soldador por baixo ponto de fusão (1.º escalão);
Soldador OXI-GÁS (2.º escalão);	Soldador SER (111) (3.º escalão);
Técnico de logística industrial (2.º escalão);	Soldador OXI-GÁS (3.º escalão);
Técnico de manutenção electromecânica (3.º escalão);	Vazador (2.º escalão).
Vazador (1.º escalão).	
Grau 9:	Grau 10:
Abastecedor (2.º escalão);	Abastecedor (3.º escalão);
Afinador de máquinas (3.º escalão);	Arameiro (2.º escalão);
Analista (químico) (3.º escalão);	Assistente de logística industrial (3.º escalão);
Arameiro (1.º escalão);	Assistente de manutenção electromecânica (3.º escalão);
Assistente administrativo (3.º escalão);	Caixeiro (3.º escalão);
Assistente de logística industrial (2.º escalão);	Detector de defeitos de fabrico (2.º escalão);
Assistente de manutenção electromecânica (2.º escalão);	Laminador (3.º escalão);
Assistente de produção (3.º escalão);	Levantador de peças fundidas (2.º escalão);
Assistente de qualidade (3.º escalão);	Montador (3.º escalão);
Bombeiro naval (3.º escalão);	Operador de estufas (2.º escalão);
Calafate (3.º escalão);	Operador de manobras (2.º escalão);
Caixeiro (2.º escalão);	Operador de máquinas (2.º escalão);
Carpinteiro (3.º escalão);	Operador de máquinas qualificado (3.º escalão);
Controlador de qualidade (até um ano);	Operador de máquinas de fabrico de eléctrodos (2.º es-

calão);

Operador de tratamentos químicos, electroquímicos, térmicos ou mecânicos (3.º escalão);

Preparador de areias para fundição (2.º escalão);

Preparador de pasta (2.º escalão);

Riscador (2.º escalão);

Soldador por baixo ponto de fusão (2.º escalão);

Vazador (3.º escalão);

Preparador de laboratório (Químico).

Grau 11:

Operador de máquinas (3.º escalão);

Trabalhador de serviços externos.

Grau 12:

Guarda.

Grau 13:

Trabalhador não especializado;

Auxiliar de produção (químico).

ANEXO IV

Definição de funções

Categoria	Escalão	Grau	Funções
Abastecedor	1.º 2.º 3.º	8 9 10	Procede ao abastecimento, conferência, entrega e verificação de ferramentas, materiais, produtos ou equipamentos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Afinador de máquinas	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Monta, afina e ajusta equipamentos e máquinas, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Analista-chefe (químico)		5	É o profissional que domina todos os problemas de instalação, equipamento e técnicas de laboratório, conhecedor dos trabalhos nele desenvolvidos, com capacidade reconhecida de chefia, organização, distribuição e orientação de tarefas e que permite uma plena utilização dos recursos humanos e materiais sob a sua responsabilidade, ou realiza análises que requerem elevados conhecimentos científicos.
Analista (químico)	1.º	7	É o profissional, muito experimentado, que realiza análises e ou trabalhos de laboratório de grande complexidade e responsabilidade.
	2.º	8	É o profissional que auxilia em trabalhos de laboratório ou análises de grande complexidade e responsabilidade ou que realiza trabalhos ou análises correntes de certa complexidade.
	3.º	9	É o profissional que executa trabalhos e análises simples de laboratório.
Analista informático		1	Trabalhador que respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente, desempenha uma ou várias das seguintes funções: <i>a)</i> Funcional (especialista de organização e métodos) - Estuda o serviço do utilizador, determina a natureza e o valor das informações existentes e especifica as necessidades de informação e os cadernos de encargos ou as actualizações dos sistemas de informação; <i>b)</i> De sistemas - Estuda a viabilidade técnica económica e operacional dos encargos avalia os recursos necessários para os executar, implantar e manter e especifica os sistemas de informação que os satisfaça; <i>c)</i> Orgânico - Estuda os sistemas de informação e determina as etapas do processamento e os tratamentos de informação e especifica os programas que compõem as aplicações. Testa e altera as aplicações; <i>d)</i> De «software» - Estuda software base, rotinas utilitárias, programas gerais de linguagem de programação, dispositivos de técnicas desenvolvidas pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração. Desenvolve e especifica módulos de utilização geral; <i>e)</i> De exploração - Estuda os serviços que concorrem para a produção do trabalho no computador e os trabalhos a realizar e especifica o programa de exploração do computador a fim de otimizar a produção, a rentabilidade das máquinas, os circuitos e controle dos documentos e os métodos e processos utilizados.
Arameiro	1.º	9	Fabrica objectos de arame, podendo montá-los para obter produtos metálicos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
	2.º	10	

Assistente administrativo	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Executa tarefas administrativas relativas ao funcionamento das empresas, seguindo procedimentos estabelecidos, podendo utilizar equipamento informático e outro equipamento e utensílios de escritório, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Assistente de logística industrial	1.º 2.º 3.º	8 9 10	Conduz máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais; controla as entradas e saídas de matérias-primas, ferramentas e todos os acessórios destinados à produção dentro dos prazos previstos; zela pelos equipamentos ou ferramentas que utiliza ou distribui; pode acondicionar produtos diversos com vista à sua deslocação para outros locais da empresa, armazenamento ou expedição, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Assistente de manutenção electromecânica	1.º 2.º 3.º	8 9 10	Desenvolve as actividades relacionadas com a monitorização das condições de funcionamento dos equipamentos electromecânicos, instalações industriais e outras, executa trabalhos de manutenção preventiva, sistemática ou correctiva, ensaios, reposição em marcha e executa ficha de intervenção, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Assistente de produção	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Utilizando elementos técnicos, geralmente sob orientação do técnico de produção, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Assistente da qualidade	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Executa e verifica os diferentes procedimentos que garantem a qualidade das matérias-primas, dos meios de produção, dos produtos acabados da empresa. Detecta e assinala possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou acabamentos, podendo elaborar relatórios simples, tendo em vista a qualidade, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Auxiliar de produção (químico)		13	É o trabalhador que exerce funções simples, diversas, indiferenciadas e normalmente não especificadas. Integram-se neste escalão exclusivamente os trabalhadores que exercem funções de limpeza, lavagem, serventia e arrumações que não impliquem a condução, pelo trabalhador, de meios mecânicos.
Bombeiro naval	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Assegura condições de segurança, combate a incêndios e prestação de primeiros socorros a bordo ou em terra. Abastece, instala, manobra e vigia e faz manutenção dos diversos equipamentos volantes inerentes ao desenvolvimento da sua actividade (compressores, bombas, válvulas e outras), e modificações circunstanciais de andaimes, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Calafate	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Trabalhador a quem competem as operações de calafete, vedação e montagem de ferragens sobre madeira, bem como vedações de borracha, podendo também executar trabalhos de querenagem, arfação, encalhe e desencalhe, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Caixeiro	1.º 2.º 3.º	8 9 10	Vende mercadorias, providencia a sua embalagem e/ou entrega, recebe encomendas, elabora notas de encomendas e pode fazer o inventário periódico das existências, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Carpinteiro	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Executa, na sua área de especialidade, trabalhos de construção, conservação, reparação ou modificação de equipamentos, embarcações ou instalações em madeira ou matérias similares, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Chefe de equipa		(ver cláusula 33.ª, número 1)	Coordena um grupo de trabalhadores, executando ou não funções da sua profissão respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Chefe de linha de montagem		(ver cláusula 33.ª, número 1)	Coordena um grupo de trabalhadores e dois ou mais chefes de equipa respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Chefe de movimento		5	Coordena todo o movimento de transportes da empresa respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.

Chefe de secção		3	Coordena um grupo de trabalhadores administrativos respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Chefe de serviços	1.º 2.º	0 1	Coordena um serviço, departamento ou divisão, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Chefe de vendas		3	Coordena e controla os sectores de venda da empresa respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Chefia de nível I (químico)		2	É o trabalhador com profundos conhecimentos de uma unidade industrial, das suas instalações e dos processos de produção e ou técnicas de funcionamento complexos, dos serviços de produção e de apoio à produção, responsável pela elaboração e aplicação dos planos de produção e ou dos serviços de apoio e pelo controlo da sua consecução, dependendo directamente dos quadros técnicos da empresa com funções de chefia, se os houver.
Chefia de nível II (químico)		3	É o trabalhador cujos conhecimentos das instalações e dos processos de produção e ou de apoio à produção de uma unidade industrial lhe permitem coadjuvar na elaboração dos planos de produção, coordenar e controlar o seu adequado funcionamento, dependendo directamente dos quadros técnicos da empresa com funções de chefia e ou de chefia de nível I, se a houver.
Chefia de nível III (químico)		5	É o trabalhador responsável pelo funcionamento e controlo de um sector produtivo e ou de apoio à produção de um sector de uma unidade industrial, em relação à qual garante o cumprimento dos respectivos programas de produção e ou de apoio à produção, na elaboração dos quais pode participar, podendo coadjuvar trabalhadores de chefia superior, se os houver.
Chefia de nível IV (químico)		6	É o trabalhador responsável pela coordenação e orientação de um grupo de trabalhadores de nível inferior a especialista nos quais participa activamente, quer na produção quer em serviços de apoio à produção, executando as mesmas tarefas dos trabalhadores que coordena. Este nível de chefia só existirá nas empresas com trabalhadores enquadrados em níveis de chefia superiores, dos quais depende.
Controlador de qualidade	Mais de 1 ano Até 1 ano	7 9	Verifica se o trabalho executado ou em execução corresponde às características expressas em desenhos, normas de fabrico ou especificações técnicas. Detecta e assinala possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou acabamentos, podendo eventualmente elaborar relatórios simples. Desenvolve a sua actividade, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Desenhador	1.º 2.º 3.º	6 7 8	Executa, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por si recolhidos e dentro da área da sua especialidade, as peças desenhadas e escritas, utilizando os conhecimentos de materiais, de fabricação e das práticas de construção, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Desenhador projectista		3	Concebe anteprojectos e projectos de um estudo ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos, que não sendo específicos dos profissionais de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação, normas e elementos a seguir na execução, assim como elementos para orçamentos e pode colaborar na elaboração de cadernos de encargos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Detector de defeitos de fabrico	1.º 2.º	9 10	Procede à recolha e preparação de amostras e verifica por tacto, visão ou utilizando instrumentos de fácil leitura, se o produto em fase de fabrico ou acabado está conforme, separando o que apresenta defeitos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Doqueiro	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Trabalhador que, utilizando ferramentas adequadas, lava, pinta, decapa, limpa e raspa no exterior dos navios, abaixo da linha do convés da doca seca. Quando necessário, poderá operar meios para o desempenho directo das suas funções, tais como guinchos, torres, bailéus e plataformas. Procede também à limpeza das docas. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores designados por prancheiro (navio em água), respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Electricista	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Executa trabalhos diversificados de produção e de manutenção, na sua área de especialidade, interpretando esquemas e desenhos em circuitos, aparelhos, máquinas e quaisquer dispositivos percorridos ou accionados por corrente eléctrica de baixa ou alta tensão, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.

Encarregado		(ver cláusula 33. ^a , número 1)	Coordena chefes de equipa ou outros trabalhadores respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Especialista (químico)		6	É o trabalhador integrado numa actividade produtiva que desenvolve funções de exigente valor técnico enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente.
Especializado (químico)		7	É o trabalhador com funções de carácter executivo, complexas ou delicadas e normalmente não rotineiras, enquadradas em directivas gerais bem definidas, exigindo o conhecimento do seu plano de execução.
Estofador	1. ^o 2. ^o 3. ^o	7 8 9	Confecciona estofos, guarnições e outros componentes de veículos, móveis ou outras estruturas, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Fogoeiro	1. ^o 2. ^o 3. ^o	7 8 9	Trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogoeiro, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios bem como pelas bombas de alimentação de água e de combustível, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Forneiro	1. ^o 2. ^o 3. ^o	7 8 9	Procede a diversas operações dependentes da marcha de fornos para diversos fins, exceptuando os de fusão, podendo proceder à sua carga e descarga e eventual reparação, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Fundidor/moldador	1. ^o 2. ^o 3. ^o	7 8 9	Executa moldações em areia, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Gravador	1. ^o 2. ^o 3. ^o	7 8 9	Talha ou grava caracteres ou motivos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Guarda		12	Trabalhador que se encarrega da vigilância de edifícios, instalações fabris ou outros locais, para os proteger contra incêndios ou roubos e para controlar a entrada e saída de pessoas, viaturas e outros bens. Poderá, durante o período de laboração da empresa, executar o reencaminhamento de pessoas e/ou a recepção de correspondência, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Instalador de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento	1. ^o 2. ^o 3. ^o	7 8 9	Trabalhador que instala e repara instalações de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento e a sua aparelhagem de controlo. Procede à limpeza, vazio e desidratação das instalações e à sua carga com um fluido frigorigénico. Faz o ensaio e ajustamento das instalações após a montagem e afinação da respectiva aparelhagem de protecção e controlo, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Laminador	1. ^o 2. ^o 3. ^o	8 9 10	Transforma lingotes ou semi produtos em barras, chapas ou perfis, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Levantador de peças fundidas	1. ^o 2. ^o	8 10	Separa as peças fundidas da areia de moldação, aperta as caixas de moldação e procede ao revestimento interior das colheres de vazamento, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Marcador maçariqueiro	1. ^o 2. ^o 3. ^o	7 8 9	Executa marcações e traçados sobre chapas e perfis e corta chapas e perfis utilizando maçaricos oxiacetilénicos ou máquinas semi automáticas de oxicorte, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Marinheiro	1. ^o 2. ^o 3. ^o	7 8 9	Executa actividades relacionadas com manobras de atracação e provas de mar de material flutuante, para o que detém cédula de inscrição marítima, e desenvolve auxiliarmente tarefas específicas de confecção e reparação de materiais de marinharía, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente
Mecânico	1. ^o 2. ^o 3. ^o	7 8 9	Repara, transforma e afina peças mecânicas de determinados sistemas eléctricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ópticos ou outros, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.

Mergulhador	1.º 2.º	6 7	Assegura o assentamento de navios na doca em perfeitas condições, vistoria o casco submerso, hélice e leme do navio, cabo telefónico e cabos bujins de sondas, calafeta rombos, pesquisa materiais e peças caídos no mar, socorre náufragos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Moldador/modelador	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Prepara e executa moldagens/modelos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Montador	1.º 2.º 3.º	8 9 10	Monta peças, aparelhos ou órgãos mecânicos e pequenos conjuntos, podendo eventualmente proceder a ajustamentos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Montador de andaimes da indústria naval	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Executa todas as operações necessárias à montagem e desmontagem de andaimes, incluindo a movimentação de meios de elevação e transporte, a preparação de superfícies de apoio e a fixação de cabos, espas, andaimes suspensos, bailéus, passarelas e pontes rolantes, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Motorista	1.º 2.º	7 8	Conduz veículos, de acordo com a habilitação legal que tiver, competindo-lhe a sua conservação e limpeza, carga e descarga, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Operador de estufas	1.º 2.º	9 10	Controla o funcionamento de estufas e procede à carga e descarga das mesmas, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Operador informático	1.º 2.º	6 7	Instala, configura e opera software de escritório, redes locais, internet e outras aplicações informáticas, e efectua a manutenção de microcomputadores, periféricos e redes locais, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Operador limpezas industriais	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Limpa o interior dos tanques, casas das máquinas, convés, castelos e outras instalações no interior dos navios; limpa órgãos de máquinas a bordo e nas oficinas. Procede ao tratamento das superfícies no interior de porões, cofferdames, cavernas e outras instalações, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Operador de manobras	1.º 2.º	9 10	Movimenta por meio de estopos, aparelhos diferenciais, guindastes e outros sistemas, máquinas e materiais, quer em terra, quer a bordo, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Operador máquinas	1.º 2.º 3.º	9 10 11	Executa manualmente ou através de ferramentas, máquinas ou outros equipamentos, operações fabris pouco complexas com vista ao fabrico de elementos e/ou peças unitárias ou em série, podendo detectar e assinalar defeitos em produtos e materiais a partir de especificações pré definidas; abastece, afina e procede à manutenção simples das máquinas que utiliza, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Operador de máquinas qualificado	1.º 2.º 3.º	8 9 10	Executa as actividades relacionadas com o abastecimento, operação e controlo de uma ou mais máquinas, de acordo com as especificações técnicas e qualidade definidas, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Operador de máquinas-ferramenta (poderá ser designado especificando a máquina com que opera)	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Desenvolve as actividades relacionadas com a preparação de trabalho, operação e controlo de uma ou mais máquinas-ferramentas, utilizando conhecimentos técnicos adequados, com vista ao fabrico de elementos e/ou peças unitárias ou em série, de acordo com especificações técnicas e qualidade definidas, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Operador de máquinas de fabrico de eléctrodos	1.º 2.º	9 10	Manobra moinhos, prensas de extrusão ou instalações para fabricação de eléctrodos, podendo também e quando necessário proceder a operações manuais, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Operador de tratamentos químicos, electroquímicos, térmicos ou mecânicos	1.º 2.º 3.º	8 9 10	Prepara e aplica protecções ou revestimentos, e limpa peças ou materiais com o auxílio de equipamento adequado, por processos químicos, electroquímicos, térmicos ou mecânicos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Pintor	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Aplica, na área da sua especialidade, tinta de acabamento podendo preparar e reparar para pintar superfícies de estuque, reboco, madeira ou metal, e desmonta e monta ferragens que se encontram aplicadas, prepara e aplica aparelhos e outras tintas primárias, prepara e aplica massas, betumando ou barrando, aplica tintas de acabamento manual ou mecanicamente, afina as respectivas cores e enverniza, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.

Polidor	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Manualmente ou manobrando máquinas apropriadas, procede a polimentos de peças ou superfícies, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Preparador de areias para fundição	1.º 2.º	9 10	Prepara areias destinadas à moldação ou à execução de machos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Preparador de eléctrodos	1.º 2.º	8 9	Monta os eléctrodos em fornos destinados ao cozimento de pasta, procedendo à montagem dos cilindros e da cabeça a qual é chumbada com bronze, desmonta os eléctrodos usados e repara as cubas dos fornos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Preparador de laboratório (químico)		10	É o profissional que prepara o material necessário aos diversos trabalhos de análise ou outros trabalhos de laboratório. Procede à manutenção, conservação, lavagem e secagem do equipamento, executando outras tarefas acessórias, podendo manusear reagentes.
Preparador de pasta	1.º 2.º	9 10	Procede ao fabrico de pasta utilizada nos fornos eléctricos, repara os fornos e executa as operações de carga e descarga na instalação de moagem, conduz a mesma instalação, abastece a caldeira de aquecimento e o misturador e procede à moldagem da pasta. Pode ainda preparar e aplicar pasta abrasiva e a massa para polimento de metais, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Riscador	1.º 2.º	9 10	Traça os contornos destinados à confecção de capas para estofos ou colchões, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Semiespecializado (químico)		8	É o trabalhador com funções de execução, totalmente planificadas e definidas, de carácter predominantemente mecânico ou manual, pouco complexas, rotineiras e por vezes repetitivas.
Serralheiro de construção de estruturas metálicas	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Desenvolve as actividades relacionadas com o fabrico, montagem e preparação do trabalho em estruturas metálicas. Pode proceder à preparação e aplicação de isolamentos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Serralheiro mecânico	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Desenvolve as actividades relacionadas com a preparação de trabalho, ajuste, montagem e teste de funcionamento de conjuntos mecânicos, de acordo com as especificações técnicas e de qualidade definidas, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Serralheiro de moldes, cunhos e cortantes	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Desenvolve as actividades relacionadas com a preparação de trabalho, ajuste, montagem e teste de funcionamento de moldes, cunhos e cortantes, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Serralheiro naval	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Executa picagens, traçagem e marcação sobre chapas, tubos e perfis, com base em peça modelo, desenho, especificação e outras instruções técnicas; trabalhos de corte em chapas, tubos e perfis, utilizando maçarico a gás, equipamento de plasma, máquinas semi-automáticas e automáticas a gás ou plasma ou outros equipamentos; montagem ou reparação de blocos e/ou estruturas metálicas ligeiras e pesadas, utilizando ferramentas e equipamentos adequados; desempenho e enformação de chapas, tubos, perfis e outros componentes, com base em desenhos, cêrceas e outras instruções técnicas, utilizando maçarico e máquinas de enformar, tais como prensas, calandras, quinadeiras e equipamentos de dobragem de tubos; trabalhos de serralharia civil, desmonta e repara encanamentos e acessórios e executa testes de vácuo e de pressão (a ar ou hidráulicos); pequenos trabalhos de montagem e desmontagem, reparação e conservação de órgãos e componentes de caldeiras, bem como de outros tipos de máquinas, motores e outros componentes e acessórios mecânicos; trabalhos de soldadura, enchimentos e limagem; desmonta e monta estrados, escadas, passarelas e outros componentes e acessórios para acesso a execução do trabalho; manobra peças e componentes, utilizando os meios necessários; colabora na manutenção dos equipamentos próprios da sua actividade; executa manobras e pequenas modificações circunstanciais de andaimes, atendendo sempre às regras de segurança respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Soldador por baixo ponto de fusão	1.º 2.º	9 10	Trabalhador que procede à ligação de elementos metálicos, aquecedo-os e aplicando-lhes a solda apropriada em estado de fusão ou utilizando ferro de soldar, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.

Soldador MIG/MAG	1.º 2.º	6 7	Executa, de forma autónoma e competente, a soldadura de conjuntos, estruturas e tubagens metálicas pelo processo MIG/MAG, seguindo instruções técnicas e cumprindo as exigências de qualidade expressa em normas e códigos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Soldador TIG	1.º 2.º	6 7	Executa, de forma autónoma e competente, a soldadura de conjuntos, estruturas e tubagens metálicas pelo processo TIG, seguindo instruções técnicas e cumprindo as exigências de qualidade expressa em normas e códigos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Soldador SER (111)	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Executa, de forma autónoma e competente, a soldadura de conjuntos, estruturas e tubagens metálicas com electrodos revestidos, seguindo instruções técnicas e cumprindo as exigências de qualidade expressa em normas e códigos (EN287/92 parte 1), respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Soldador OXI-GÁS	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Executa, de forma autónoma e competente, a soldadura de conjuntos, estruturas e tubagens metálicas pelo processo OXI-GÁS, com acetileno, seguindo instruções técnicas e cumprindo as exigências de qualidade expressa em normas e códigos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Supervisor naval		(ver cláusula 33.ª, número 1)	Coordena a distribuição de pessoal e mobiliza o conjunto de meios necessários para o cumprimento dos objectivos produtivos superiormente estabelecidos, sempre com observância das regras de protecção ambiental; pode chefiar e coordenar um conjunto de encarregados e/ou coordenadores de equipa e apoia o superior hierárquico na boa execução dos trabalhos a realizar; colabora na definição dos equipamentos, ferramentas e processos tecnológicos, analisa, planeia e coordena a execução dos trabalhos, orientando e controlando a qualidade na actuação das equipas de trabalho nas reparações dos navios no sector; inspeciona e garante a qualidade dos trabalhos executados, sendo responsável pela disciplina, protecção ambiental e segurança dos trabalhadores sob o seu comando; garante a limpeza e arrumação dos locais de trabalho no final de cada período de trabalho e no final das obras respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico administrativo		6	Organiza e executa tarefas administrativas relativas ao funcionamento da empresa, podendo utilizar equipamento informático e outro equipamento e utensílios de escritório, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico comercial e marketing	1.º 2.º	6 7	Desenvolve actividades relacionadas com compras e ou vendas de matérias-primas, máquinas e ferramentas e demais produtos ou equipamentos necessários à actividade industrial da empresa ou dela resultantes, incluindo todo o tipo de acção promocional que anteceda as vendas. Desempenha a sua actividade dentro ou fora da empresa, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico de contabilidade	1.º 2.º	3 4	Organiza e supervisiona os serviços de contabilidade e elabora pareceres sobre esta matéria. Efectua revisões contabilísticas; elabora declarações de impostos, reclamações às autoridades e previsões de lucros e orçamentos ou informa sobre esta matéria; procede a inquéritos financeiros. Desenvolve a sua actividade respeitando a legislação pertinente e as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico da qualidade	1.º 2.º	5 6	Desenvolve e organiza os procedimentos relativos à melhoria dos métodos de produção, de organização e dos equipamentos e máquinas garantindo a qualidade técnica exigidos, visando eliminar as não conformidades. Procura as suas causas e apresenta sugestões oportunas fundamentadas em relatórios, esboços ou croquis, tendo em vista a qualidade, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico de electrónica		6	Monta, instala, conserva e repara diversos tipos de aparelhos e equipamentos electrónicos, utilizando especificações técnicas para o efeito, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico de embalagem (químico)		5	É o trabalhador responsável pelo desenvolvimento de novas embalagens e tecnologias relacionadas com processos de embalagem. Estas tarefas exigem conhecimentos de moldes, assim como do processo produtivo de modo a realizar ensaios industriais com autonomia.

Técnico industrial de organização e gestão	1.º 2.º	0 1	Planeia, organiza, coordena e controla actividades industriais nas áreas de produção, manutenção, qualidade e aprovisionamento, cabendo-lhe a gestão dos recursos técnicos e humanos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico de informática		2	Estuda as necessidades de tratamento de informação da empresa de modo a adquirir ou programar aplicações informáticas e assegura a fiabilidade dos sistemas informáticos instalados, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico de logística industrial	1.º 2.º	7 8	Planeia e organiza a logística industrial, podendo executar as inerentes tarefas, sendo responsável pelas existências em armazém, e assegurando a existência dos materiais necessários à fabricação dentro dos prazos previstos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico de manutenção electromecânica	1.º 2.º 3.º	6 7 8	Desenvolve as actividades relacionadas com análise e diagnóstico, controlo e monitorização das condições de funcionamento dos equipamentos electromecânicos e instalações eléctricas industriais, preparação da intervenção em manutenção preventiva, sistemática ou correctiva, sua execução, ensaios, reposição em marcha e execução de ficha de intervenção, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico de maquinação e programação assistida		5	Desenvolve as actividades relacionadas o fabrico assistido por computador, preparação, execução ou acompanhamento da maquinação e controlo do processo produtivo com vista ao fabrico de peças unitárias ou em série, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico de produção	1.º 2.º 3.º	3 4 5	Desenvolve as actividades, por métodos convencionais ou assistidos por computador relacionados com a gestão da produção, manutenção industrial, qualidade, aprovisionamentos e afectação dos recursos humanos, assim como o acompanhamento e controlo de todo o processo tendo em vista a optimização da produção, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico de planeamento industrial	1.º 2.º 3.º	5 6 7	Desenvolve actividades de cálculo dimensional requeridas pelo projecto, orçamenta-o nas vertentes de matérias primas, mão de obra e demais custos de produção, podendo elaborar a planificação ou programa do projecto e controla a sua execução, designadamente em matéria de custos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico de secretariado	1.º 2.º	5 6	Planeia, organiza, assegura e executa actividades de secretariado no apoio às chefias das empresas, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico de segurança, higiene e ambiente		5	Aplica os instrumentos, metodologias e técnicas específicas para o desenvolvimento das actividades de prevenção e protecção contra riscos profissionais, tendo em vista a interiorização na empresa de uma verdadeira cultura de segurança e a salvaguarda da segurança e saúde nos locais de trabalho, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Trabalhador não especializado		13	Procede à movimentação, carga e descarga de materiais e limpezas dos locais de trabalho, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Trabalhador de serviços externos (estafeta)		11	Efectua aquisições, entrega ou recolha de documentos e serviços administrativos no exterior, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Vazador	1.º 2.º 3.º	8 9 10	Procede ao vazamento dos metais em fusão em moldações de areia ou outras e ao vazamento em conquilhas, podendo, se necessário, proceder à sua montagem e desmontagem. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores que recebem o metal em fusão à boca do forno e o transportam em recipiente próprio para o local de vazamento, podendo proceder ao vazamento nas colheres de outros vazadores, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.

Disposições finais

Trabalhador de qualificação especializada

Trabalhador de grau mais elevado que, pelos seus co-

nhecimentos técnicos, aptidão e experiência profissional, desempenha predominantemente funções inerentes a grau superior às exigidas à sua profissão, a quem será atribuída a remuneração do grau imediatamente superior.

Declaração

Pela FENAME - Federação Nacional do Metal:

José de Oliveira Guia, mandatário.

Pedro de Melo Nunes de Almeida, mandatário.

E em representação das seguintes associações:

ANEME - Associação Nacional das Empresas Metalúrgicas e Eletromecânicas.

AIN - Associação das Indústrias Navais.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE:

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

António Rui Correia de Carvalho Miranda, mandatário.

Pela FE - Federação dos Engenheiros (SNEET, SERS e SEMM):

Teresa Maria Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto, mandatária.

Pedro Manuel de Oliveira Gamboa, mandatário.

E em representação dos seguintes sindicatos:

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos;

SERS - Sindicato dos Engenheiros, e

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

Pelo SE - Sindicato dos Economistas:

Teresa Maria Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto, mandatária.

Depositado em 19 de setembro de 2016, a fl. 2 do livro n.º 12, com o n.º 150/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES/UGT - Revisão global

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2013, n.º 33, de 8 de Setembro de 2014 e n.º 28, de 29 de Julho de 2015.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente acordo colectivo de trabalho, adiante designado por ACT, aplica-se em todo o território nacional, obriga, por um lado, a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e a LACTICOOP SGPS - Unipessoal, L.ª, e por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas e representados pelo Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES/UGT.

2- A presente convenção aplica-se aos sectores de comércio por grosso de leite, bovinicultura, comércio de fatores de produção, serviços de apoio ao agricultor, transportes, manutenção e reparação de viaturas e equipamentos agrícolas.

3- A presente convenção abrange 2 empresas, num total de 100 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACT entra em vigor nos termos da lei.

2- O prazo de vigência deste acordo é de dois anos, salvo o disposto no número seguinte:

3- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, produzindo efeitos em 1 de Janeiro de cada ano.

4- 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 e respectiva fundamentação.

5- A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

6- As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar a partir do prazo fixado no número anterior.

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

8- Enquanto esta convenção não for alterada ou substituída no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes dos números 2 e 3.

CAPÍTULO II

Admissão, classificação e carreira profissional

Cláusula 3.ª

Condições gerais de admissão

1- Só podem ser admitidos os trabalhadores que satisfa-

çam as seguintes condições gerais:

- a) Idade não inferior a 16 anos;
- b) Escolaridade mínima imposta por lei;
- c) Possuírem cédula ou carteira profissional, devidamente actualizada, sempre que o exercício da profissão esteja legalmente condicionado por essa exigência.

2- A escolaridade mínima ou as habilitações específicas referidas neste ACT serão dispensadas:

- a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente ACT estejam ao serviço do empregador;
- b) Aos trabalhadores que demonstrem já ter desempenhado funções correspondentes às de qualquer das profissões previstas nos anexos do presente ACT.

Cláusula 4.^a

Classificação profissional

1- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados, de harmonia com as suas funções, numa das categorias profissionais ou graus constantes do anexo I.

2- Compete à comissão paritária, a pedido das associações sindicais ou do empregador, deliberar sobre a criação de novas profissões ou categorias profissionais, que passarão a fazer parte integrante do presente ACT, após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, competindo-lhe igualmente definir as respectivas funções e enquadramentos.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1- A admissão dos trabalhadores será feita com um período experimental:

- a) De 60 dias para a generalidade dos trabalhadores, podendo alargar-se a 90 dias no caso de frequência de acções de formação profissional;
- b) De 180 dias para os trabalhadores que exercem cargos de complexidade técnica ou de elevado grau de responsabilidade;
- c) De 240 dias para o pessoal da direcção e quadros superiores.

2- No caso de admissão de trabalhadores com contrato a termo, o período experimental será de 30 ou de 15 dias, consoante o prazo de contrato seja superior ou até seis meses, respectivamente.

3- As condições de prestação de trabalho previstas no número anterior deverão constar de documento escrito assinado pelas partes.

4- Os trabalhadores podem despedir-se ou ser despedidos durante o período experimental sem que haja lugar a aviso prévio ou indemnização.

5- Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

Cláusula 6.^a

Admissão para substituição

1- A admissão de qualquer trabalhador para substituir temporariamente outro considera-se feita a título provisório.

2- O contrato deve ser celebrado pelo período correspondente à duração previsível do impedimento.

3- A categoria, escalão ou grau profissional do trabalhador substituído não poderá ser inferior à do substituído.

4- Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos provisoriamente se verificarem vagas, ser-lhes-á dada preferência, desde que reúnam as condições exigidas, salvo se, dentro da organização, existir qualquer outro trabalhador candidato ao lugar nas condições exigidas. Neste caso, o trabalhador contratado provisoriamente terá de qualquer modo assegurada a sua colocação dentro da organização na vaga que se verificar.

Cláusula 7.^a

Acesso

1- Constitui promoção ou acesso a passagem do trabalhador à categoria, grau ou escalão superior da mesma categoria ou mudança para outro serviço de natureza e hierarquia superior.

2- Os trabalhadores das categorias divididas em escalões ascenderão ao escalão superior decorridos três anos de permanência nesse escalão.

3- Os estagiários ascenderão à categoria seguinte após um ano de estágio.

Cláusula 8.^a

Enquadramento

As profissões e categorias previstas são enquadradas em níveis de remunerações nos termos constantes do anexo II.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 9.^a

Deveres do empregador

São deveres do empregador:

- a) Cumprir as cláusulas deste ACT;
- b) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições de segurança, higiene e prevenção de doenças profissionais;
- c) Não exigir dos trabalhadores a execução de actos ilícitos ou contrários a princípios deontológicos objectivamente definidos pelas entidades legalmente reconhecidas para o efeito ou que violem inequivocamente normas de segurança;
- d) Não deslocar nenhum trabalhador para serviços manifestamente incompatíveis com as suas aptidões profissionais e físicas, salvo nos casos previstos na lei;
- e) Garantir aos trabalhadores a frequência de cursos de formação ou de especialização profissional promovidos pelas organizações outorgantes;
- f) Dispensar, nos termos legais, os dirigentes, delegados sindicais e ou trabalhadores com funções em instituições de segurança social para o exercício dos seus cargos sem que daí possam resultar quaisquer prejuízos para a sua actividade profissional;

g) Exigir do trabalhador investido em funções de chefia ou fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;

h) Prestar aos sindicatos outorgantes os esclarecimentos que lhe sejam pedidos relacionados com os interesses dos trabalhadores;

i) Quando expressamente solicitado, por escrito, pelo trabalhador, proceder à cobrança e enviar ao sindicato respectivo a importância da sua quotização sindical até ao dia 20 do mês seguinte a que diz respeito;

j) Autorizar, sempre que solicitada pelos respectivos sindicatos, a divulgação de quaisquer informações relativas às actividades dos mesmos;

k) Pôr à disposição dos trabalhadores locais adequados para a afixação de documentos informativos de carácter sindical e não pôr quaisquer dificuldades à sua entrega ou difusão, mas sempre sem prejuízo do normal funcionamento da empresa;

l) Facultar local para reuniões para os trabalhadores sempre que estes o solicitem, sem prejuízo do normal funcionamento da empresa;

m) Passar atestados de competência e comportamento profissional aos seus trabalhadores quando por estes solicitados, donde constem, além da categoria, a data de admissão e o respectivo vencimento;

n) Segurar todos os trabalhadores durante o período de trabalho.

Cláusula 10.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É vedado ao empregador:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Diminuir a retribuição do trabalhador de qualquer forma directa ou indirecta, salvo nos casos previstos na lei;

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos restantes trabalhadores;

d) Baixar a categoria do trabalhador;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 30.^a;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;

g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

h) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

i) Opor-se a que os dirigentes dos sindicatos outorgantes ou os seus representantes, devidamente credenciados, entrem nas instalações da empresa quando no exercício das suas funções;

j) Impedir a eficaz actuação do delegado sindical, designadamente a afixação de avisos ou comunicados de interesse

para os trabalhadores e os contactos daquele directamente com estes no local de trabalho, num período de uma hora subsequente ao tempo do período normal de trabalho.

2- Os trabalhadores, sem prejuízo da normalidade da laboração e funcionamento dos serviços de natureza urgente, têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3- As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

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

Cláusula 11.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as cláusulas do presente ACT;

b) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens que lhes sejam confiados;

c) Ter para com os outros trabalhadores as atenções e o respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos necessários no desempenho das funções;

d) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas ou sugerir o seu aperfeiçoamento, salvo na medida em que se mostre contrário aos seus direitos e garantias;

e) Cumprir as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho;

f) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

g) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;

h) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com o empregador e cooperativas associadas, salvo acordo em contrário;

i) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos do empregador cuja revelação possa causar prejuízos à mesma, nomeadamente técnicas, métodos e processos de fabricos ou condições de comercialização, sem prejuízo do direito de os trabalhadores, através das vias adequadas, assegurarem os seus direitos ou cooperarem nos actos tendentes à melhoria da produtividade;

j) Cumprir o horário de trabalho, não abandonando o posto de trabalho, uma vez cumprido o seu horário, sem que sejam substituídos ou sem que o responsável directo providencie no mais curto espaço de tempo a sua substituição, por forma que a sua permanência não ultrapasse o período seguinte, se desse abandono resultarem danos directos e imediatos sobre pessoas, equipamentos e matérias-primas.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 12.^a

Horário de trabalho - Definição e fixação

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e de termo do período de trabalho diário normal, bem como a dos intervalos de descanso diários.

2- Compete ao empregador estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos legais e do presente ACT.

3- Os períodos e regimes de funcionamento, os períodos normais de trabalho e os horários de trabalho serão considerados por actividades e, dentro de cada uma destas, por estabelecimentos ou instalações, sendo fixados dentro dos condicionalismos previstos na lei e neste ACT.

Cláusula 13.^a

Tipos de horário

Para os efeitos deste ACT, entende-se por:

a) Horário normal aquele em que existe um único horário e cujas horas de início e termo, bem como o início e a duração do intervalo para refeição ou descanso, são fixas;

b) Horário especial aquele em que, respeitando a duração máxima diária e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia e ou o intervalo para a refeição poderá ser aumentado de acordo com as exigências de serviço, com descanso semanal variável mas coincidente com o domingo pelo menos de dois em dois meses;

c) Horário desfasado aquele em que, para o mesmo posto de trabalho, existem dois ou mais horários de trabalho com início e termo diferentes e com sobreposição parcial entre todos eles não inferior a duas horas.

Cláusula 14.^a

Período normal de trabalho

1- Sem prejuízo de horários de trabalho de menor duração já praticados, o período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este ACT será de quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, podendo, todavia, os trabalhadores do comércio trabalhar até às 19 horas de sábado se para tal derem o seu acordo expresso por escrito, obrigando-se a entidade empregadora a fazer coincidir um fim de semana completo de sábado e domingo pelo menos duas vezes por mês.

2- A duração do trabalho normal diário não poderá exceder oito horas.

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 13.^a, o período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo o trabalhador prestar mais de cinco horas seguidas de serviço.

4- Sempre que um trabalhador assegure o funcionamento de um posto de trabalho ou serviço durante o intervalo de descanso, este ser-lhe-á contado como tempo de trabalho efectivo.

5- Só poderão prestar trabalho no regime de horário especial os trabalhadores afectos à recepção, transporte, concentração, classificação do leite recolhido, vulgarização, co-

lheita de amostras, inseminação artificial e distribuição de mercadorias e produtos.

6- A todos os trabalhadores são garantidas semanalmente as horas de trabalho correspondentes à duração máxima de trabalho normal em cada semana.

Cláusula 15.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se suplementar todo o trabalho prestado fora do período normal de trabalho diário.

2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre o empregador e o trabalhador.

3- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, por motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

4- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior deficientes, mulheres grávidas ou com filhos com idade inferior a 10 meses e ainda os trabalhadores menores.

5- Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e fique impossibilitado de tomar normalmente a refeição no seu período de descanso ou intervalo respectivo, o empregador deverá fornecer-lha ou reembolsá-lo nos termos da cláusula 32.^a

6- Não se poderá recorrer a trabalho suplementar como forma de evitar o preenchimento de postos de trabalho com carácter permanente.

7- Sempre que o trabalhador tenha de efectuar trabalho suplementar, antes ou depois do trabalho normal, o empregador suportará o custo decorrente do transporte de ou para a empresa, caso se verifique a impossibilidade de utilização do meio normal de transporte, por parte do trabalhador, no período de cinquenta minutos após o termo ou início do trabalho suplementar.

8- Encontrando-se o trabalhador em período de descanso, o empregador assumirá o encargo do transporte de e para a empresa.

9- Desde que o trabalhador utilize viatura própria, para os efeitos do disposto nos números 7 e 8, a empresa terá de observar o disposto no número 7 da cláusula 32.^a

Cláusula 16.^a

Limite do trabalho suplementar

O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

a) Duzentas horas por ano;

b) Duas horas por dia normal de trabalho;

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e nos feriados;

d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio dia de descanso complementar.

Cláusula 17.^a

Trabalho nocturno

Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

CAPÍTULO V

Retribuição de trabalho

Cláusula 18.^a

Definição e âmbito

1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos da lei e do presente ACT, o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição ilíquida mensal compreende, para além da retribuição base, não inferior à tabela salarial do anexo II, as diuturnidades, o abono para falhas, as comissões, os subsídios de turno, de férias e de Natal, a isenção do horário de trabalho e a antiguidade.

Cláusula 19.^a

Local, forma e data do pagamento da retribuição

1- O empregador procede ao pagamento da retribuição até ao fim do último dia útil de cada mês, durante o período normal de trabalho e no lugar onde o trabalhador exerce a sua actividade, salvo acordo em contrário.

2- No acto de pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento donde constem o nome completo, a categoria profissional, o número de inscrição na previdência, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminando as importâncias relativas a trabalho normal e a trabalho suplementar ou a trabalho prestado nos dias de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 20.^a

Diuturnidades

1- Às remunerações mínimas fixadas pela tabela salarial constante do presente ACT para os trabalhadores em regime de tempo completo será acrescida uma diuturnidade de 3 % sobre a remuneração prevista para o nível VII da tabela salarial, por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco, com arredondamento para o décimo cêntimo superior.

2- O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores de profissão ou categorias profissionais com acesso automático ou obrigatório.

3- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao horário de trabalho completo, nos termos do disposto no número 1.

4- A antiguidade para os efeitos do disposto nos números 1 e 3 conta-se a partir do ingresso na respectiva profissão ou categoria profissional.

Cláusula 21.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT terão direito a receber, pelo Natal, um subsídio de montante igual a um mês de retribuição.

2- O seu pagamento será efectuado até ao dia 15 de Dezembro do ano a que diz respeito.

3- Aos trabalhadores com baixa médica ou acidente de trabalho será assegurado o subsídio integral, devendo o empregador complementar os montantes recebidos a esse título das instituições de segurança social ou empresa seguradora.

4- Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar receberão no ano da incorporação ou no ano de regresso tantos duodécimos quanto os meses em que prestaram trabalho.

5- No ano de admissão, os trabalhadores receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

6- Os trabalhadores contratados a termo receberão o subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

7- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 22.^a

Remuneração do trabalho suplementar em dia útil

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

- a) 25 % pela primeira hora ou fração desta;
- b) 37,5 % por hora ou fração subsequente.

2- Para o cálculo da remuneração horária, será utilizada a seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição horária} = RNM \times 12}{HT \times 52}$$

sendo:

RNM - retribuição normal mensal - retribuição de base, nunca superior à tabela do anexo III, diuturnidades, abonos para falhas, comissões, subsídios de turno, retribuição por isenção do horário de trabalho e antiguidade;

HT - horário de trabalho semanal.

Cláusula 23.^a

Remuneração do trabalho suplementar em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado é pago:

a) Pelo valor da retribuição horária com o acréscimo de 50 % por cada hora ou fração.

2- O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório remunerado a gozar num dos três dias seguintes.

3- O trabalho prestado ao domingo, por o dia de descanso semanal não coincidir com o mesmo, será remunerado com um acréscimo calculado pela seguinte fórmula:

$$A = VM \times 0,75 : 30$$

sendo:

A - Acréscimo.

VM - Vencimento mensal.

Cláusula 24.^a

Abono para falhas

1- O trabalhador que, independentemente da sua classificação profissional, exerça também regularmente funções de pagamento ou recebimento tem direito a um abono mensal para falhas no valor de 3 % sobre a remuneração fixada para o nível VII da tabela salarial, com arredondamento para o décimo cêntimo superior.

2- Sempre que o trabalhador referido no número anterior seja substituído nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 25.^a

Retribuição especial por trabalho nocturno

A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 26.^a

Isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial mensal igual a 20 % da sua remuneração base enquanto se mantiver essa isenção.

Cláusula 27.^a

Antiguidade

Às retribuições mínimas estabelecidas neste ACT acrescentará uma percentagem em cada categoria de 5 % para o trabalhador com mais de 10 anos e até 15 anos de casa e de 7,5 % com mais de 15 anos de casa.

Cláusula 28.^a

Subsídio de alimentação

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 4,20 € por cada dia de trabalho.

2- O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar ao trabalho durante mais de uma hora.

3- Não implicam, porém, perda do direito ao subsídio de refeição as faltas justificadas, sem perda de retribuição, até ao limite de meio período de trabalho diário.

4- Não se aplica o disposto no número 1 aos trabalhadores que usufruam ou possa vir a usufruir, no que respeita às refeições, de condições mais favoráveis.

5- Não se aplicará, também, o disposto no número 1 nos dias e em relação aos trabalhadores aos quais o empregador assegure a refeição do almoço em espécie.

6- O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 29.^a

Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores, terá direito a receber uma remuneração correspondente à categoria do substituído durante o tempo em que essa substituição durar.

2- Entende-se por substituição temporária a ocupação de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, devendo o substituto desempenhar a função normal do substituído.

CAPÍTULO VI

Transferência e deslocações em serviço

Cláusula 30.^a

Deslocações e transferências - Princípio geral

1- Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

2- Por transferência entende-se a mudança definitiva do local habitual de trabalho.

3- O empregador, 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, de estabelecimento onde aquele presta serviço.

4- No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, salvo se o empregador provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

5- O empregador custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

6- No caso de a transferência implicar mudança de residência do trabalhador, o empregador pagará um diferencial de renda de casa igual à diferença entre o valor da renda que pagava e o valor efectivamente pago pela renda de casa situada no novo local de trabalho, não podendo efectuar-se a transferência sem que o trabalhador disponha de nova residência com características idênticas.

7- Os trabalhadores transferidos terão ainda direito ao pagamento do transporte do trabalhador, cônjuge e filhos ou qualquer outro familiar que viva em regime de comunhão de mesa e do mobiliário e outros bens que o trabalhador julgue indispensáveis.

8- O trabalhador transferido terá direito a uma licença, com retribuição, nos três dias anteriores e nos três primeiros dias posteriores na altura da transferência.

Cláusula 31.^a

Local de trabalho habitual

Entende-se por local habitual de trabalho aquele para o qual o trabalhador foi contratado.

Cláusula 32.^a

Deslocações em serviço

1- Entende-se por deslocação em serviço a prestação de trabalho fora do local habitual.

2- O trabalhador tem direito, enquanto estiver deslocado em serviço, a ser compensado de todas as despesas impostas pela deslocação nos termos e nos limites previstos neste ACT.

3- Nas deslocações em serviço, o trabalhador terá direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte, salvo se o empregador lho proporcionar;

b) Ao pagamento das despesas com alojamento e refeições que ocorram durante o período de trabalho e que o trabalhador esteja impossibilitado de tomar no local habitual nos seguintes períodos:

Pequeno-almoço - se tiver iniciado o serviço até às 7 horas, inclusive;

Almoço - das 11h30 às 14h00;

Jantar - das 19h00 às 21h30;

Ceia - das 24 às 2 horas.

4- O pagamento das refeições referidas no número anterior será feito de acordo com os seguintes valores:

Pequeno-almoço - 3,35 €;

Almoço ou jantar - 11,90 €;

Ceia - 3,35 €.

5- Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho suplementar para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como suplementar.

6- Nos locais onde existam cantinas, o trabalhador não terá direito ao pagamento dos valores estabelecidos no número 4 desta cláusula, sendo-lhe fornecida nessa cantina, gratuitamente, uma refeição completa.

7- Nos casos de uso, pelo trabalhador, de transporte próprio e do acréscimo de quilómetros a percorrer pela mudança do local de trabalho, a entidade empregadora pagará por cada quilómetro percorrido, uma importância correspondente a 65 % do quantitativo do subsídio de transporte em automóvel próprio fixado anualmente aos funcionários públicos, para além de garantir a cobertura de seguro de acidentes de trabalho que ocorram no percurso de ida da sua residência para o local de trabalho e volta.

8- Os trabalhadores que efectuem deslocações ao estrangeiro serão reembolsados, contra apresentação de documento comprovativo, de todas as despesas efectuadas, nomeadamente alojamento, alimentação e representação.

9- Em caso de acidente de trabalho, confirmado pela companhia de seguros, o empregador pagará as seguintes indemnizações:

a) 36 meses de retribuição efectiva em caso de morte ou de incapacidade total e permanente;

b) 24 meses de retribuição efectiva no caso de incapacidade parcial e permanente entre 50 % e 75 %;

c) 12 meses de retribuição efectiva no caso de incapacidade parcial e permanente entre 25 % e 49 %.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 33.^a

Descanso semanal

O dia de descanso semanal é o domingo, sendo o sábado considerado dia de descanso complementar, excepto para os trabalhadores que cumpram o horário especial previsto na alínea b) da cláusula 13.^a

Cláusula 34.^a

Feriados

1- Serão considerados feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;

Sexta-Feira Santa;

Domingo de Páscoa;

25 de Abril;

1 de Maio;

Corpo de Deus (festa móvel);

10 de Junho;

15 de Agosto;

5 de Outubro

1 de Novembro;

1 de Dezembro;

8 de Dezembro;

25 de Dezembro.

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

3- Mediante legislação específica, determinados feriados obrigatórios podem ser observados na segunda-feira subsequente.

4- Além dos feriados obrigatórios referidos no número 1, serão ainda observados:

a) O feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital;

b) A Terça-Feira de Carnaval.

5- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

Cláusula 35.^a

Férias

1- Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

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

4- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo do número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até ao dia 30 de Junho do ano civil subsequente.

Cláusula 36.^a

Duração do período de férias

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção de feriados.

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

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

4- A entidade empregadora pode encerrar total ou parcialmente a empresa ou estabelecimento nos seguintes termos:

a) Durante pelo menos 15 dias consecutivos, entre 1 de Maio e 31 de Outubro;

b) Por tempo superior a 15 dias consecutivos ou fora do período referido na alínea anterior, mediante acordo da maioria dos trabalhadores.

5- Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo efectivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

6- Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondente à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou por gozar no todo ou em parte o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

7- Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

8- Para os efeitos de determinação do mês completo de serviço, devem contar-se todos os dias seguidos ou interpolados em que foi prestado trabalho.

Cláusula 37.^a

Marcação do período de férias

1- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre o empregador e o trabalhador.

2- O período de férias terá início no dia útil seguinte ao descanso semanal, podendo, por acordo entre as partes, ser considerado outro dia de início.

3- Na falta de acordo, caberá ao empregador a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

4- No caso previsto no número anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

5- As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e o empregador e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

6- O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

7- Salvo se houver prejuízo para o empregador, devem gozar as férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges.

8- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo logo após a alta o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

9- No caso de o empregador obstar ao gozo das férias nos termos previstos neste ACT, 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.

10- Terão direito a acumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente quando pretendam gozá-las nos Arquipélagos dos Açores e da Madeira;

b) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade quando pretendam gozá-las no continente;

c) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

11- Os casos omissos neste ACT referentes a férias serão resolvidos de acordo com a legislação em vigor, ouvido para o efeito o delegado ou os delegados sindicais.

Cláusula 38.^a

Retribuição durante as férias

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, o qual deverá ser pago antes do início do período de férias.

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

a) A retribuição correspondente ao período de férias vencido e o respectivo subsídio, salvo se já as tiver gozado;

b) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

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

5- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e ao respectivo subsídio

equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

Cláusula 39.^a

Definição de falta

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

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

Cláusula 40.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, pais, filhos, sogros, genros, noras padrastrós e enteados, durante cinco dias consecutivos;

c) Falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, cunhados, irmãos ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação, durante dois dias consecutivos;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei vigente;

e) As motivadas por impossibilidade de prestação do trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos da lei vigente e deste ACT;

g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa de filho menor;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei vigente;

i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

k) As que por lei forem como tal justificadas.

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

a) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

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

c) As previstas na alínea k) do número 2 da presente cláusula, quando superiores a 30 dias por ano.

4- No caso previsto na alínea i) do número 2 da presente cláusula, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da

campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

5- São consideradas injustificadas todas as não previstas nos números anteriores.

Cláusula 41.^a

Comunicação e prova de falta

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

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

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

4- O empregador pode exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

5- A apresentação das provas necessárias nunca poderá ultrapassar cinco dias úteis após a comunicação verbal ou escrita das faltas.

6- O não cumprimento por parte do trabalhador do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas, salvo se tal facto não lhes for imputável.

Cláusula 42.^a

Efeitos das faltas

1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, excepto na retribuição e nos termos previstos neste ACT.

2- As faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período da ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

3- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou a meio período normal de trabalho, o período de ausência a considerar para o efeito do número anterior abrangerá os dias, os meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

4- As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

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

Cláusula 43.^a

Licença sem retribuição

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

2- O período de licença sem retribuição conta-se para os efeitos de antiguidade.

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

4- O trabalhador beneficiário mantém o direito ao lugar.

5- A licença caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se a mesma tiver sido concedida especificamente para esse fim.

Cláusula 44.^a

Impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este ACT lhe estavam a ser atribuídas.

2- É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviços por detenção ou prisão preventiva enquanto não for proferida sentença com trânsito em julgado.

3- Os trabalhadores terão direito às retribuições normais relativas ao período fixado no número anterior desde que se prove, por sentença, ter o facto criminoso sido praticado por aliciamento do empregador.

4- O disposto no número 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior ao prazo.

5- O contrato caducará, porém, no momento em que se torna certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis sobre previdência.

Cláusula 45.^a

Cessação do impedimento prolongado

1- Terminado o impedimento prolongado, o trabalhador deve, dentro de oito dias, apresentar-se ao empregador para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se não lhe for possível, por motivo comprovado, apresentar-se nesse prazo.

2- O trabalhador retomar o serviço nos oito dias subsequentes à sua apresentação, em dia a indicar pelo empregador, de acordo com as conveniências do serviço, ressalvando a existência de motivos atendíveis que impeçam a comparência no prazo previsto.

3- Se o empregador se opuser a que o trabalhador retome o serviço no prazo de oito dias a contar da data da sua apresentação, terá de indemnizá-lo por despedimento, salvo se este, de acordo com a legislação em vigor, tiver optado pela sua reintegração na empresa.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 46.^a

Cessação do contrato de trabalho

1- É proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

2- O presente capítulo rege-se pelo disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, nomeadamente quanto aos assuntos a seguir discriminados:

a) Secção I - Disposições gerais sobre cessação de contrato de trabalho;

b) Secção II - Caducidade de contrato de trabalho;

c) Secção III - Revogação de contrato de trabalho;

d) Secção IV - Despedimento por iniciativa do empregador;
Divisão I - Despedimento por facto imputável ao trabalhador;

Divisão II - Despedimento colectivo;

Divisão III - Despedimento por extinção de posto de trabalho;

Divisão IV - Despedimento por inadaptação;

e) Secção V - Cessação de contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador.

Cláusula 47.^a

Despedimento de representantes dos trabalhadores

1- O despedimento de representantes dos trabalhadores fica sujeito ao disposto nas alíneas seguintes, durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após o seu termo:

a) Elaborado o processo disciplinar nos termos da lei, o despedimento só pode ter lugar por meio de acção judicial se contra ele se tiver pronunciado o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores, no caso de se tratar de um seu membro, ou a associação sindical, no caso de se tratar de um membro dos seus corpos gerentes ou de delegado sindical;

b) Neste último caso, a nota de culpa e a cópia do processo disciplinar serão enviadas ao sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito, para o efeito de emissão do respectivo parecer;

c) A suspensão preventiva de representantes dos trabalhadores deve ser comunicada por escrito à respectiva comissão de trabalhadores, ao sindicato em que esteja inscrito e à inspecção do trabalho da respectiva área.

2- Enquanto durar a suspensão preventiva, a entidade empregadora não pode, em nenhum caso, impedir ou dificultar o exercício das funções para que foram eleitos.

3- O empregador quando sem justa causa despedir um trabalhador que exerça funções de dirigente ou de delegado sindical ou que haja exercido há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de Abril de 1974, pagará ao mesmo uma indemnização correspondente ao dobro da prevista na cláusula 46.^a e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

4- O trabalhador despedido pode optar pela reintegração na empresa, recebendo todos os vencimentos, gratificações, subsídios ou abonos que teria auferido até à data da reintegração e conservando todos os restantes direitos emergentes do contrato de trabalho como se ele nunca tivesse sido extinto.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 48.^a

Parentalidade

1- A maternidade e paternidade constituem valores sociais eminentes.

2- Os trabalhadores têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação ao exercício da parentalidade.

3- Em tudo o mais aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Cláusula 49.^a

Trabalho de menores

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Cláusula 50.^a

Trabalhador-estudante

1- Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com a duração igual ou superior a seis meses.

2- A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano lectivo anterior.

3- Em tudo o mais aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

CAPÍTULO X

Actividade sindical na empresa

Cláusula 51.^a

Actividade sindical na empresa

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Cláusula 52.^a

Quotização sindical

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

CAPÍTULO XI

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 53.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

O empregador cumprirá e fará cumprir a legislação vigente sobre segurança, higiene e saúde no local de trabalho, de acordo com as normas estabelecidas nas Leis n.ºs 99/2003, de 27 de Agosto e 35/2004, de 29 de Julho e n.º 102/2009, de 10 de Setembro na formulação dada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de Janeiro.

Cláusula 54.^a

Medicina do trabalho

1- O empregador manterá em funcionamento um serviço médico do trabalho, de acordo com as disposições legais.

2- Excepto no acto de admissão, o empregador tomará as providências necessárias para que os trabalhadores apresentem o boletim de sanidade nos termos da lei, assumindo os encargos com a obtenção da microradiografia, boletim de sanidade e tempo despendido pelo trabalhador.

3- Compete, em especial, aos médicos do trabalho:

a) Realizar exames médicos de admissão, bem como exames periódicos especiais aos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores e os trabalhadores por qualquer modo diminuídos;

b) Os resultados da inspecção referida na alínea anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria;

c) Vigiar a adaptação dos trabalhadores no seu trabalho, bem como a sua readaptação profissional, quando for caso disso;

d) Aconselhar os responsáveis pelos serviços na reclassificação dos trabalhadores;

e) Velar e inspeccionar periodicamente as condições de higiene nos locais de trabalho e instalações anexas;

f) Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde, higiene e segurança, ministrando os conselhos necessários.

4- Não é permitido ao médico do trabalho exercer a fiscalização das ausências dos trabalhadores ou servir de perito ou testemunha dos processos judiciais que envolvam assuntos da sua profissão e ponham em confronto os interesses do empregador e dos trabalhadores.

Cláusula 55.^a

Seguros

1- Em caso de baixa por acidente de trabalho, o empregador procederá, no fim de cada mês, ao pagamento integral do vencimento auferido à data da baixa, devendo o profissional em causa fazer-lhe entrega das verbas que receber da companhia seguradora.

§ único. O trabalhador fica obrigado a devolver o valor da baixa recebido da companhia de seguros até 60 dias após a data em que retomar o trabalho, podendo a entidade empregadora, no caso de incumprimento, pedir judicialmente a sua devolução ou descontar na retribuição as verbas recebidas da seguradora.

2- O empregador fará um seguro que cubra os acidentes ocorridos no trajecto da residência para o local de trabalho, ou vice-versa, por motivo de serviço.

CAPÍTULO XII

Comissão paritária

Cláusula 56.^a

Comissão paritária

1- É criada, ao abrigo da legislação em vigor, uma comissão paritária, não apenas para interpretação e integração de lacunas deste ACT mas também como organismo de conciliação dos diferendos entre o empregador e os trabalhadores.

2- A comissão paritária é constituída por:

a) Um membro efectivo e outro suplente em representação do empregador;

b) Um membro efectivo e outro suplente em representação do sindicato;

c) Os sindicatos não previstos na composição da comissão e outorgantes do presente ACT serão sempre chamados quando se trate de assuntos relacionados com os seus associados.

3- Na sua função de interpretar e integrar lacunas, é exigível a presença de 50 % do número total dos membros efectivos. Na sua função conciliatória, a comissão pode reunir apenas com dois membros, um de cada parte.

4- As reuniões da comissão realizar-se-ão na sede do empregador.

5- As reuniões serão convocadas a pedido dos interessados, mas a convocatória será feita pela secretaria do empregador, com a antecedência mínima de 15 dias, devendo ser acompanhada de elementos suficientes para que os representantes se possam documentar.

6- Em casos reconhecidamente urgentes, a convocatória pode ser feita ou acordada telefonicamente.

7- No prazo de 30 dias após a publicação do ACT, as partes indicarão os seus representantes.

Cláusula 57.^a

Deliberações

As deliberações tomadas por unanimidade dos presentes, no âmbito da comissão paritária, consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste ACT e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas de trabalho.

CAPÍTULO XIII

Sistema de mediação laboral

Cláusula 58.^a

Princípio geral

Sem prejuízo do disposto no capítulo anterior «Comissão paritária», as partes aceitam, quando o considerem adequado, utilizar o sistema de mediação laboral em momento prévio a qualquer outro meio de resolução de conflitos, para qualquer litígio laboral decorrente do presente ACT ou em relação ao mesmo, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis ou não resultem de acidentes de trabalho.

CAPÍTULO XIV

Direito à informação e consulta

Cláusula 59.^a

Princípio geral

1- As partes outorgantes do presente ACT comprometem-se a prestar mutuamente e em tempo útil toda a informação possível que permita aprofundar o conhecimento da realidade sectorial, das implicações e impacte das normas contratuais estabelecidas e aferir o respectivo cumprimento e adequações.

2- As partes outorgantes do presente ACT reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de for-

ma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre as entidades directa ou indirectamente outorgantes deste ACT e accionar em tempo útil a consulta prévia e participações dos agentes sociais intervenientes neste sector.

Cláusula 60.^a

Informação e consulta

1- A LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL, e a LACTICOOP SGPS - Unipessoal, L.^{da}, na qualidade de outorgantes deste ACT, asseguram aos representantes dos trabalhadores ao seu serviço - delegados sindicais do sindicato outorgante deste ACT, o direito à informação e consulta, nos termos da Directiva Comunitária n.º 2002/14/CE, de 11 de Março, transposta para a legislação nacional através do Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

2- As partes outorgantes deste ACT acordarão durante a sua vigência a metodologia para a criação da Instância de Informação e Consulta.

CAPÍTULO XV

Disposições finais

Cláusula 61.^a

Prémio de antiguidade

O direito ao prémio de antiguidade previsto na cláusula 27.^a, exclusivamente para os trabalhadores de escritório e do comércio, será extensivo aos restantes trabalhadores da empresa a partir de 1 de Março de 1994.

Cláusula 62.^a

Garantia de manutenção de regalias

1- As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente ACT relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis, que ficam integralmente revogados.

2- Da aplicação do presente ACT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, diuturnidades, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas pelo empregador.

ANEXO I

Definição de funções

Ajudante de encarregado de armazém - É o trabalhador que coadjuva o encarregado, assumindo as funções deste no seu impedimento.

Assessor técnico - É o trabalhador que, pelo seu grau de conhecimentos técnicos, assessora um chefe de serviços ou departamento, podendo coordenar e controlar o desenvolvimento de determinados projectos ou acções. Será classificado no grau I, II ou III consoante o nível do profissional cuja acção coordena e controla seja igual ou inferior.

Assistente administrativo - É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório; recebe e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efectua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário, e acondicionando-a de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à actividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista e actualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, facturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, *stocks* e aprovisionamento; atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

Assistente administrativo principal - É o trabalhador que, sem funções de chefia, mas pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permita a execução, com autonomia, das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha e da profissão de escriturário, podendo coordenar, segundo instruções do chefe de secção, o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior.

Assistente comercial - É o trabalhador que presta apoio aos clientes na assistência pós-venda, ausculta a sua opinião sobre os produtos, imagem do empregador e condições técnico-comerciais das relações estabelecidas, segundo directrizes estabelecidas pelo seu superior hierárquico. Pode efectuar trabalhos de prospecção, promoção e fomento e acções de regularização de pagamentos.

Caixa (esc.) - É o trabalhador que efectua as operações de caixa e o registo e controlo do movimento relativo às transacções respeitantes à gestão da entidade empregadora.

Chefe do centro de informática - É o trabalhador que dirige e controla o funcionamento do equipamento de processamento de dados, coordena a actividade de grupo de operação, zela pela operacionalidade do sistema e pelo cumprimento do plano de trabalhos. Desenvolve programas e rotinas de novo ou para otimizar os existentes; gere as bibliotecas de programas, ficheiros, rotinas utilitárias e manuais técnicos de fornecedores.

Chefe de secção - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais da mesma área funcional.

Chefe de serviços - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos serviços que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscaliza-

ção do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do serviço, segundo as orientações e os fins definidos, e propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão do pessoal necessário ao bom funcionamento do serviço.

Comercial - É o trabalhador que vende mercadorias que exijam conhecimentos especiais, fala com o cliente no local de venda, informa-se do género de produto que deseja, auxilia o cliente a efectuar a escolha fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, evidenciando as qualidades comerciais e vantagens do produto e salientando as características de ordem técnica, enuncia o preço e as condições de crédito, recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução, cuida da exposição das mercadorias, entrega e ou toma as medidas necessárias para a entrega do produto e recebe o pagamento ou faz apor ao cliente a sua assinatura no contrato.

Conferente - É o trabalhador que procede às verificações das mercadorias, controlando a sua entrada e saída.

Director de departamento - É o trabalhador que, dependendo directamente do director-geral, exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados, no campo de acção que lhes está adstrito, estuda, organiza e coordena as actividades da empresa nos diferentes ramos, dedica-se à investigação, dirigindo uma equipa de estudos de novos acessos para o desenvolvimento das ciências aplicadas e da tecnologia e visando adquirir independência em técnicas de alto nível, colabora na elaboração da política geral da empresa, participa na orientação geral dos estudos e do desenvolvimento ao nível empresarial, com possível coordenação com funções de produção e exploração, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e ao controlo financeiro da empresa, exerce cargos de responsabilidade de gestão com coordenação de funções dos diferentes ramos de actividade da empresa de acordo com os objectivos de política geral da empresa, exerce a sua actividade com amplo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, em conformidade com a política geral da empresa, e realiza trabalho de consultoria de reconhecido valor no seu campo de actividade, traduzindo propriedade intelectual em realizações industriais e trabalho científico autónomo.

Director-geral - É o trabalhador que elabora e determina, nos limites dos poderes que lhe são delegados pela direcção social, a política geral e estabelece o programa com vista à sua concretização, determina os métodos que permitam atingir os objectivos do programa, controla e coordena o funcionamento geral da empresa e aprova as nomeações dos quadros superiores.

Distribuidor - É o trabalhador que distribui mercadorias por clientes ou sectores de vendas, podendo auxiliar nos serviços de embalagem e acondicionamento.

Encarregado de armazém - É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço no armazém ou secção de armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento deste.

Encarregado de transportes - É o trabalhador que planeia, orienta e dirige todo o movimento do sector de transportes da empresa.

Estagiário - É o trabalhador que estagia durante um ano

ANEXO II

Enquadramentos e tabela de remunerações mínimas mensais

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
I	Director-geral	1 356,50 €
II	Director de departamento	1 224,50 €
III	Chefe de serviços Assessor técnico de grau III	1 069,50 €
IV	Assessor técnico de grau II	966,00 €
V	Chefe de centro de informática Assessor técnico de grau I Assistente comercial	843,50 €
VI	Chefe de secção Monitor Programador de informática	756,50 €
VII	Assistente administrativo principal Encarregado de armazém Secretário(a)	725,00 €
VIII	Ajudante de encarregado de armazém Assistente administrativo de 1.ª Caixa Encarregado de transportes Fiel de armazém Comercial	681,00 €
IX	Assistente administrativo de 2.ª Motorista de pesados	647,00 €
X	Distribuidor	627,00 €
XI	Assistente administrativo de 3.ª Motorista de ou ligeiros	612,00 €
XII	Conferente	585,00 €
XIII	Lavador	568,00 €
XIV	Servente de armazém	554,50 €
XV	Porteiro	538,00 €
XVI	Operário não diferenciado Servente de limpeza	530,00 €
XVII	Estagiário	530,00 €

para a profissão em que está inserido.

Fiel de armazém - É o trabalhador que assume a responsabilidade pela mercadoria que existe no armazém, controlando as suas entrada e saída.

Lavador - É o trabalhador que procede à lavagem interior e exterior das viaturas, simples ou completa, e assiste a pneus ou câmaras-de-ar.

Monitor - É o trabalhador que ministra cursos tendo em vista o aperfeiçoamento profissional dos instruendos. Para tanto, recebe o programa das matérias a ministrar e estuda-o, prepara a sua aplicação prática, determinando os métodos a aplicar, ministra ensinamentos, exemplificando exercícios vários e fornecendo elementos de ordem teórica necessários ao bom desempenho dos exercícios práticos, verifica e orienta o instruendo na aplicação prática dos conhecimentos adquiridos, procede à avaliação das capacidades dos instruendos, determina o seu grau de aproveitamento e elabora relatórios contendo os resultados obtidos.

Motorista (de pesados ou ligeiros) - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros), competindo-lhe ainda o estabelecimento diário dos níveis de óleo e água, a verificação do nível de combustível, da pressão e do estado dos pneumáticos, zelar, sem execução, pelas boas conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta e orientar a carga e descarga.

Operário não diferenciado - É o trabalhador com 18 ou mais anos de idade admitido expressamente para esta categoria que executa predominantemente tarefas não integradas na laboração ou produção.

Porteiro - É o trabalhador que atende os visitantes, informando-se das suas pretensões, e anuncia-os, indicando-lhes os serviços a que devem dirigir-se. Por vezes é incumbido de controlar as entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da recepção da correspondência. Faz vigilância das instalações e de outros valores que lhe estão confiados.

Programador de informática - É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento informático da informação por computador, prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas, escreve instruções para o computador na linguagem adequada, procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário e, por vezes, fornece instruções ao pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Secretário da direcção - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da direcção da empresa. De entre outras, competem-lhe, nomeadamente, as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho, assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete e providenciar a realização das assembleias gerais, das reuniões de trabalho, dos contratos e das escrituras.

Servente de armazém - É o trabalhador que cuida do arremun das mercadorias no armazém e executa tarefas indifferenciadas.

Servente de limpeza - É o trabalhador que procede à limpeza das instalações, dos escritórios e dos estabelecimentos.

Lisboa, 10 de Agosto de 2016.

Pela LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL:

Daniela Peres Martins Brandão, na qualidade de mandatária.

Mário Alberto Rodrigues Nogueira, na qualidade de mandatário.

Pela LACTICOOP SGPS - Unipessoal, L.^{da}:

Daniela Peres Martins Brandão, na qualidade de mandatária.

Mário Alberto Rodrigues Nogueira, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES/UGT:

Francisco António Pinto, na qualidade de mandatário.

Depositado em 19 de setembro de 2016, a fl. 1 do livro n.º 12, com o n.º 147/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Lusíadas - Parcerias Cascais, SA e o Sindicato Independente dos Médicos - SIM e outro

I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa (doravante, AE) aplica-se aos trabalhadores médicos filiados nas associações sindicais outorgantes vinculados por contrato individual de trabalho (adiante, abreviadamente, designados por trabalhadores médicos) que exercem funções no Hospital de Cascais, Dr. José de Almeida, no concelho de Cascais, no âmbito da sua actividade médica, sem prejuízo do disposto na cláusula 29.^a (adiante, abreviadamente, designada por entidade empregadora).

2- Para os efeitos do disposto na alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho, (doravante, CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, as entidades celebrantes estimam que são abrangidos pela presente convenção coletiva uma entidade empregadora e 38 trabalhadores médicos.

Cláusula 2.^a

Vigência, sobrevivência, denúncia e revisão

1- O AE entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e vigora pelo prazo de dois anos.

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

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

4- Havendo denúncia, o AE renova-se por um período de 12 meses.

5- A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 60 dias após a sua recepção, devendo a resposta ser fundamentada e exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contra propondo.

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

7- Uma vez esgotados os prazos a que se refere o número anterior, as questões em diferendo podem ser submetidas por qualquer das partes a arbitragem voluntária, nos termos da lei, prescindindo-se das fases de conciliação e mediação.

II

Admissão, qualificação e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Perfil profissional

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

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

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

Cláusula 4.^a

Integração na carreira médica

Os trabalhadores médicos abrangidos pelo presente AE são obrigatoriamente integrados numa carreira profissional, designada carreira médica, compatível com o regime legal da carreira aplicável aos trabalhadores médicos em contrato individual de trabalho que exercem funções nos demais estabelecimentos integrados no Serviço Nacional de Saúde.

Cláusula 5.^a

Estrutura da carreira

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

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

Cláusula 6.^a

Qualificação médica

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

- a) Especialista;
- b) Consultor.

2- A qualificação dos trabalhadores médicos estrutura-se em graus enquanto títulos de habilitação profissional atribuídos pelo Ministério da Saúde e reconhecidos pela Ordem dos

Médicos em função da obtenção de níveis de competência diferenciados e sujeitos a procedimento concursal.

Cláusula 7.^a

Aquisição e utilização do grau

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

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

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

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

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

Cláusula 8.^a

Atividade privada e incompatibilidades

1- O exercício de outras atividades privadas, sem prejuízo do disposto no número seguinte, está sujeito ao princípio geral da não concorrência consagrado na lei laboral, e ao que se acordar entre a entidade empregadora e o trabalhador médico, sendo que dele não pode resultar para aquela, bem como para o Serviço Nacional de Saúde, quaisquer responsabilidades pelos encargos resultantes dos cuidados por esta forma prestados aos seus beneficiários.

2- Aos trabalhadores médicos é permitido exercer a atividade privada, em regime de trabalho autónomo, mediante a mera apresentação à entidade empregadora de compromisso de honra de que por esse motivo não resulta qualquer condição de incompatibilidade.

3- Não depende de autorização da entidade empregadora, embora lhe tenha que ser comunicado, o exercício pelo trabalhador médico, em regime de trabalho autónomo, a título remunerado ou não, das seguintes atividades:

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

4- São consideradas atividades privadas e condições incompatíveis, nomeadamente, o exercício de funções de direção técnica de entidades da área da saúde, convencionadas ou não, e de entidades concorrentes ou fornecedoras da entidade empregadora ou externas ao grupo a que aquela pertence, bem como a titularidade de participação superior a 10 % no capital social de entidades convencionadas, por si ou por cônjuge e pelos ascendentes ou descendentes do 1.º grau.

Cláusula 9.^a

Áreas de exercício profissional

A carreira médica no Hospital de Cascais, Dr. José de Almeida, desenvolve-se na área de exercício profissional hospitalar.

Cláusula 10.^a

Área de exercício profissional hospitalar

1- Ao assistente compete, nomeadamente:

- a) Prestar as funções assistenciais e praticar atos médicos diferenciados;
- b) Registrar no processo clínico os atos, diagnósticos e procedimentos;
- c) Participar na formação dos médicos internos;
- d) Integrar e chefiar as equipas de urgência, interna e externa;
- e) Participar em projetos de investigação científica;

- f) Integrar programas de melhoria contínua da qualidade;
- g) Desempenhar funções docentes;
- h) Responsabilizar-se por unidades médicas funcionais;
- i) Articular a prestação e a continuidade dos cuidados de saúde com os médicos de família;

j) Participar em projetos de organização e gestão da atividade médica, informatização clínica e telemedicina;

- k) Participar em júris de concurso;
- l) Assegurar as funções de assistente graduado ou de assistente graduado sénior, quando não existam ou nas suas faltas e impedimentos.

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

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

f) Coordenar os protocolos de diagnóstico, terapêuticos e de acompanhamento, bem como a gestão dos internamentos e da consulta externa;

g) Coadjuvar os assistentes graduados seniores da sua área de especialidade.

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

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

Cláusula 11.^a

Independência das funções de gestão

O desenvolvimento da carreira profissional previsto nas

cláusulas 4.^a e 5.^a é independente do exercício de cargos de direção e chefia, os quais dependem exclusivamente de decisão e escolha da entidade empregadora.

Cláusula 12.^a

Subordinação

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

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

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

Cláusula 13.^a

Processo biográfico individual

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

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

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

III

Admissão e período experimental

Cláusula 14.^a

Recrutamento

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

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

Cláusula 15.^a

Condições de admissão

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

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

3- Para a admissão à categoria de assistente graduado sénior, são exigidos o grau de consultor e três anos de exercício efetivo com a categoria de assistente graduado.

Cláusula 16.^a

Reconhecimento de graus e categorias

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

Cláusula 17.^a

Período experimental

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

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

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

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

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

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

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

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

7- O período experimental previsto no número 4 é de 120 ou de 180 dias, respetivamente, caso se trate de contratos de trabalho de assistente graduado ou de assistente graduado sénior.

8- O período experimental previsto no número 5 é de 60 ou de 30 dias, respetivamente, caso se trate de contrato de trabalho de assistente graduado ou de assistente graduado sénior.

IV

Direitos, deveres e garantias das partes

A) Disposições gerais

Cláusula 18.^a

Princípio geral

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

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

Cláusula 19.^a

Deveres da entidade empregadora

1- A entidade empregadora, deve, nomeadamente:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador médico;
- b) Pagar pontualmente a retribuição e outras prestações pecuniárias;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade e qualidade do trabalhador médico, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia e competência técnica e científica, bem como a deontologia profissional do trabalhador médico;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores médicos;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador médico, e indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer aos trabalhadores médicos uniformes e outro vestuário para uso profissional, nos termos definidos em regulamento próprio e providenciar pela sua limpeza e higienização;
- j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- k) Manter permanentemente atualizado o processo biográ-

fico do trabalhador médico;

l) Dar publicidade às deliberações que diretamente respeitem aos trabalhadores médicos, designadamente afixando-as nos locais próprios e divulgando-as através de correio eletrónico interno, de modo a possibilitar o seu conhecimento, em tempo oportuno, pelos interessados, sem prejuízo do estabelecido no número seguinte.

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

Cláusula 20.^a

Deveres do trabalhador médico

1- O trabalhador médico deve, nomeadamente:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a entidade empregadora, os superiores hierárquicos, os colegas de trabalho, e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com aquela, nomeadamente utentes, doentes e acompanhantes ou visitas;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo, diligência, qualidade e produtividade;
- d) Cumprir as ordens e instruções da entidade empregadora em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, nomeadamente o cumprimento da contratualização interna, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, à deontologia profissional e às boas práticas;
- e) Guardar lealdade à entidade empregadora, nomeadamente não divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou atividade;
- f) Guardar rigoroso sigilo de acordo com as normas deontológicas, as boas práticas e ética profissional quanto a quaisquer fatos e informações relativos aos doentes, salvo quando instado pelas entidades judiciais competentes;
- g) Comparecer, espontaneamente, e logo que possível, no local de trabalho em caso de catástrofe ou grave emergência, mesmo fora do horário de trabalho, respeitando o plano de emergência da entidade empregadora;
- h) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade empregadora;
- i) Aceitar e desempenhar ativamente incumbências e funções em grupos, comissões ou equipas multidisciplinares, para que seja nomeado, no âmbito da sua atividade profissional, salvo motivo justificado;
- j) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- l) Cumprir nos termos da lei as prescrições de seguran-

ça, higiene e saúde no trabalho aplicáveis, designadamente sujeitando-se, sempre que para tal solicitado, aos exames de saúde, iniciais, periódicos ou ocasionais.

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

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

a) Exercer a sua profissão com respeito pelo direito à proteção da saúde dos utentes e da comunidade;

b) Esclarecer devidamente o utente sobre os cuidados a prestar e prestados, assegurando a efetividade do consentimento informado;

c) Exercer as suas funções com zelo e diligência, assegurando o trabalho em equipa, tendo em vista a continuidade e garantia da qualidade da prestação de cuidados e a efetiva articulação de todos os intervenientes;

d) Participar em equipas para fazer face a situações de emergência ou catástrofe;

e) Observar o sigilo profissional e todos os demais deveres éticos e princípios deontológicos;

f) Atualizar e aperfeiçoar conhecimentos e competências na perspetiva do desenvolvimento pessoal, profissional e do aperfeiçoamento do seu desempenho;

g) Colaborar com todos os intervenientes no trabalho de prestação de serviços de saúde, favorecendo o desenvolvimento de relações de cooperação, respeito e reconhecimento mútuo, privilegiando o trabalho de equipa.

Cláusula 21.^a

Garantias do trabalhador médico

É proibido à entidade empregadora:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador médico exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

b) Obstar, injustificadamente, ao normal exercício da atividade profissional, nomeadamente, mantendo o trabalhador médico inativo;

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

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei ou no presente AE;

e) Baixar a categoria do trabalhador médico, salvo nos casos previstos na lei ou no presente AE;

f) Transferir o trabalhador médico para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei ou neste AE ou quando aquele haja dado o seu acordo escrito;

g) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador médico, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o pre-

judicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

B) Formação profissional

Cláusula 22.^a

Princípio geral

1- A Lusíadas - Parcerias Cascais, SA deve proporcionar ao trabalhador médico ações de formação profissional adequadas à sua qualificação.

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

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

4- A formação dos trabalhadores médicos assume caráter de continuidade e prossegue objetivos de atualização técnica e científica ou de desenvolvimento de projetos de investigação.

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

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

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

Cláusula 23.^a

Formação contínua

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

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

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

4- Ao trabalhador médico deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de horas anuais

de formação certificada equivalente ao respetivo período normal de trabalho semanal.

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

6- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador médico tem o direito de receber a remuneração correspondente ao crédito de horas que não tenha utilizado nos últimos 24 meses.

Cláusula 24.^a

Formação por iniciativa do trabalhador médico

1- O trabalhador médico que por sua iniciativa frequente cursos, ações de formação complementar específica da respectiva área profissional ou ações de formação profissional certificadas de duração inferior a seis meses tem direito a uma redução de horário correspondente ao tempo necessário para as suas deslocações, sem prejuízo da remuneração e demais regalias, nos termos dos números seguintes.

2- A frequência de cursos de formação complementar ou de atualização profissional, com vista ao aperfeiçoamento, diferenciação técnica ou projetos de investigação, pode ser autorizada mediante licença sem perda de remuneração por um período não superior a 15 dias úteis, por ano.

3- A dispensa de trabalho para os efeitos do número 2 deve ser solicitada, por escrito, 15 dias antes do início do mês no decurso do qual deva ocorrer.

4- A entidade empregadora pode atribuir a licença prevista nos termos do número 2 por um período superior a 15 dias úteis, desde que a proposta se encontre devidamente fundamentada e a formação se revista de interesse para o hospital.

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

6- A utilização da faculdade referida nos números anteriores deve observar os princípios da igualdade de tratamento de oportunidade dos trabalhadores e os requisitos e tramitação fixados em regulamento próprio.

Cláusula 25.^a

Obrigação de permanência

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

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

V

Prestação de trabalho

A) Disposições gerais

Cláusula 26.^a

Poder de direção

Compete à entidade empregadora, fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dentro dos limites decorrentes da lei, do AE, das normas deontológicas da profissão médica e do contrato individual de trabalho de cada trabalhador médico.

Cláusula 27.^a

Funções desempenhadas

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

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

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

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

5- O trabalhador médico, sempre que o exercício de funções acessórias exigir especiais qualificações, tem direito a formação profissional adequada.

Cláusula 28.^a

Normas de organização e disciplina do trabalho médico

1- A regulamentação das normas de organização e disciplina do trabalho na carreira médica deve ser objeto de convenção coletiva própria, a qual constitui um anexo ao presente AE.

2- A negociação da convenção coletiva a que se refere o número anterior entre a entidade empregadora e as associações sindicais outorgantes deve ser desencadeada até 90 dias após o início de vigência da presente disposição e estar concluída nos 120 dias subsequentes.

3- Constituem matérias a regular na convenção coletiva referida no número 1, designadamente:

- a) Organização do trabalho médico;
- b) Intervalos de descanso;
- c) Regime de descansos compensatórios;
- d) Procedimento de fixação do horário de trabalho.

B) Local de trabalho

Cláusula 29.^a

Noção e âmbito

1- O trabalhador médico realiza a sua prestação no Hospital de Cascais, Dr. José de Almeida.

2- O local de trabalho compreende ainda qualquer outro estabelecimento da entidade empregadora situado no mesmo concelho ou em estabelecimento de prestação de cuidados de saúde primários integrados no Serviço Nacional de Saúde, com sede em concelho limítrofe, e que se enquadre na respectiva área de influência assistencial, de harmonia com o disposto na cláusula 29.^a do Contrato de Gestão de Parceria Público-Privada celebrado em 22 de fevereiro de 2008.

3- Para efeitos do disposto na parte final do número anterior, os trabalhadores médicos podem ter que se deslocar para as seguintes localidades do concelho limítrofe de Sintra:

- a) Algueirão - Mem Martins;
- b) Colares;
- c) Pêro Pinheiro;
- d) São João das Lampas;
- e) Sintra (Santa Maria, S. Martinho, S. Miguel e S. Pedro de Penaferrim);
- f) Terrugem.

4- O trabalhador médico encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional, considerando-se compreendido no período normal de trabalho o tempo despendido para esse fim.

C) Tempo de trabalho

Cláusula 30.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho é de oito horas diárias e 40 horas semanais, organizado de segunda-feira a sexta-feira, entre as oito e as 20 horas, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

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

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

4- Pode ser fixado, em cada ano civil, um ciclo de até quatro meses em que o período normal de trabalho diurno referido no número 1 tem a duração média de até dez horas diárias e de 48 horas semanais, em regime de adaptabilidade, destinado a permitir o desenvolvimento de atividade médica não programada também em dias de sábado, domingo e feriado, com a finalidade única de garantir o acompanhamento do doente internado, com registo da observação, incluindo a concessão da alta clínica.

5- A prestação de trabalho em regime de adaptabilidade em dias de sábado, domingo e feriado tem como limite um período semanal único de até seis horas.

6- O início da passagem para o regime da adaptabilidade deve ser levado ao conhecimento do trabalhador médico com a antecedência mínima de 60 dias.

7- Durante a semana de trabalho em que é praticada a adaptabilidade, o trabalhador médico não deve ser escalado para prestar trabalho nas modalidades previstas no número 2 em dia de fim-de-semana.

8- A prestação de trabalho em regime de adaptabilidade em dias de domingo ou feriado, dá lugar ao gozo de descanso compensatório num dos oito dias seguintes.

9- A prestação de trabalho em regime de adaptabilidade é de carácter voluntário e a adesão por parte de cada trabalhador médico produz efeitos durante um ano civil, podendo ser renovada uma ou mais vezes.

10- A integração do trabalhador médico no regime da adaptabilidade determina que durante esse ciclo anual aufera um acréscimo remuneratório de acordo com a tabela constante do anexo II ao AE, que dele faz parte integrante.

Cláusula 31.^a

Horário de trabalho

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

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

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

3- As regras próprias de cada tipo de horário a que se referem as alíneas a) a e) do número 2 não são observadas sempre que se mostrem pontualmente inconvenientes para o trabalho prestado em serviço de urgência, cirurgias e situações análogas.

Cláusula 32.^a

Horário fixo

1- No horário fixo, a duração semanal do trabalho está repartida diariamente por dois períodos de trabalho separados por um intervalo de descanso, com duração mínima de 30 minutos e máxima de duas horas, não podendo as horas de início e termo de cada período ser alteradas.

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

Cláusula 33.^a

Horário flexível

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

2- A adoção da modalidade de horário flexível e a sua prática não podem afetar o regular funcionamento do serviço.

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

- a) Devem ser previstas plataformas fixas, da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;
- b) Não podem ser prestadas, por dia, mais de 12 horas de trabalho;

c) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido por referência a períodos de um mês.

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

a) À marcação de falta, a justificar, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho;

b) À atribuição de crédito de horas, até ao máximo de período igual à duração média diária do trabalho.

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

6- Para efeitos do disposto no número 4, a duração média do trabalho é de oito horas.

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

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

Cláusula 34.^a

Horário desfasado

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

2- Os tipos de horário de trabalho fixo ou flexível podem ser organizados de forma desfasada.

Cláusula 35.^a

Jornada contínua

1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuando um único período de descanso não superior a 30 minutos, que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.

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

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

a) Trabalhador médico progenitor com filhos até à idade de 12 anos, ou, independentemente da idade com deficiência ou doença crónica;

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

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

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

e) Trabalhador-estudante;

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

g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

4- A jornada contínua carece de autorização da entidade empregadora e pode cobrir um período de um ano, eventualmente renovável.

Cláusula 36.^a

Isenção de horário

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

a) Cargos de direção e chefia;

b) Tarefas que obriguem a prestação de trabalho fora do período normal de funcionamento do hospital;

c) Atividade regular fora do hospital, sem controlo direto da hierarquia.

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

3- O acordo sobre isenção de horário de trabalho não prejudica o direito de gozar os dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e os dias feriados.

Cláusula 37.^a

Horários específicos

A entidade empregadora pode fixar, individual ou globalmente, horários específicos sempre que circunstâncias relevantes relacionadas com as áreas de prestação de cuidados de saúde e a natureza das atividades desenvolvidas o justifiquem, mediante audição prévia dos trabalhadores médicos a elas afetos.

Cláusula 38.^a

Trabalho a tempo parcial

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

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

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

Cláusula 39.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se período de trabalho noturno o compreendido entre as 22 horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

2- No caso de trabalhadores médicos com funções assis-

tenciais, sempre que devam exercer a sua atividade por mais de oito horas num período de 24 horas em que executem trabalho noturno durante o período referido no número 1, fica garantido, no dia imediatamente seguinte, um descanso compensatório obrigatório, com redução do período normal de trabalho semanal, correspondente ao tempo de trabalho que, nas 24 horas anteriores, tiver excedido as oito horas.

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

4- A dispensa a que se refere o número anterior vincula o trabalhador médico a comunicar à entidade empregadora a realização, ainda que eventual, de trabalho noturno nas demais instituições prestadoras de cuidados de saúde integradas no Serviço Nacional de Saúde (doravante, SNS).

Cláusula 40.^a

Trabalho suplementar

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 41.^a

Trabalho no serviço de urgência

1- Considera-se serviço de urgência, o serviço de ação médica, destinado à prestação de cuidados assistenciais a indivíduos provenientes do exterior, ou não, com alteração súbita ou agravamento do seu estado de saúde.

2- O trabalho no serviço de urgência é assegurado, sempre que possível, pelos trabalhadores médicos da entidade empregadora, sem prejuízo de recurso a outras modalidades laborais, desde que reconhecidas, em qualquer dos casos, as competências técnicas adequadas.

3- O regime de trabalho correspondente a 40 horas de trabalho semanal implica a prestação de até 18 horas de trabalho semanal normal nos serviços de urgência, externa e interna, unidades de cuidados intensivos e unidades de cuidados intermédios, a prestar até duas jornadas de trabalho, de duração não superior a 12 horas e com aferição do total de horas realizadas num período de referência de 8 semanas, sendo pago o trabalho suplementar que exceda as 144 horas do período normal de trabalho, relativamente ao referido período de aferição.

4- Os trabalhadores médicos devem prestar, quando necessário, um período semanal único até 6 horas de trabalho suplementar no serviço de urgência, externa e interna, em unidades de cuidados intensivos e em unidades de cuidados intermédios.

5- O disposto nos números anteriores não prejudica a existência de equipas médicas dedicadas exclusivamente ao serviço de urgência, nos termos da cláusula seguinte.

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

7- A dispensa a que se refere o número anterior vincula o trabalhador médico a comunicar à entidade empregadora a realização, ainda que eventual, de trabalho em serviço de urgência nas demais instituições prestadoras de cuidados de saúde integradas no SNS.

Cláusula 42.^a

Ciclos de trabalho no serviço de urgência

1- Os trabalhadores médicos de uma área de exercício profissional hospitalar podem integrar a título permanente equipas médicas no serviço de urgência, externa e interna, nas unidades de cuidados intensivos e nas unidades de cuidados intermédios, modalidade de prestação de trabalho adiante abreviadamente designada como integração permanente, aí consumindo a totalidade do período normal de trabalho semanal, nos termos do disposto nos números seguintes.

2- A integração permanente constitui um ato de adesão voluntária do trabalhador médico, anualmente renovável, por escrito.

3- Os trabalhadores médicos na situação de integração permanente são exclusivamente afetos a essa atividade durante um ou dois ciclos de até três meses cada um, a determinar em cada ano civil com uma antecedência de 90 dias em relação ao respetivo início.

4- Na situação de integração permanente, os trabalhadores médicos exercem funções no regime presencial.

5- A integração permanente determina que o trabalhador médico preste um período normal de trabalho semanal de 36 horas, sem que isso envolva a perda de quaisquer direitos ou garantias nem implique a adoção do regime de trabalho a tempo parcial.

6- O período normal de trabalho diário dos trabalhadores médicos na situação de integração permanente é de 12 horas

e compreende um ou dois intervalos de descanso de duração total não superior a uma hora os quais, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.

7- A integração permanente confere aos trabalhadores médicos dispensa das demais tarefas que não sejam compatíveis com aquela modalidade de prestação de trabalho, como sucede com todas as funções que não são habitualmente desempenhadas no serviço de urgência, nas unidades de cuidados intensivos e nas unidades de cuidados intermédios.

8- O trabalhador médico referido auferir em cada ano um dia a mais de férias se realizado apenas um ciclo de integração permanente, ou três dias se aderir a dois ciclos, sem que desses factos resulte acréscimo do subsídio de férias.

9- Durante o ciclo de integração permanente, os trabalhadores médicos auferem mensalmente um suplemento remuneratório, nos termos previstos no anexo III.

10- Os trabalhadores médicos que têm vindo a integrar a título permanente equipas médicas no serviço de urgência, externa e interna, nas unidades de cuidados intensivos e nas unidades de cuidados intermédios, aí consumindo a totalidade do período normal de trabalho semanal, podem optar por transitar para o regime geral de prestação e de remuneração do trabalho previsto na presente convenção coletiva de trabalho, a todo o tempo, passados dois anos da data de início de vigência do AE, mediante declaração escrita nesse sentido dirigida à entidade empregadora, com efeitos a partir de 90 dias da data da respetiva apresentação.

VI

Remuneração

Cláusula 43.^a

Posições e índices remuneratórios

1- O presente AE é composto por duas tabelas remuneratórias base constantes do anexo IV, identificadas como A e B, respetivamente a tabela geral aplicável no âmbito do SNS e uma tabela específica da entidade empregadora.

2- A cada categoria da carreira médica corresponde um número variável de posições remuneratórias, as quais constam do anexo IV do AE.

3- A determinação da posição remuneratória na categoria de recrutamento é objeto de negociação, a efetuar, por escrito, entre o trabalhador médico e a entidade empregadora, imediatamente após o processo de seleção, podendo em casos excecionais, devidamente fundamentados, haver lugar à apresentação de uma proposta de adesão a um determinado posicionamento remuneratório.

4- A alteração da posição remuneratória faz-se tendo em conta o sistema de avaliação do desempenho, nos termos do anexo V ao AE, do qual faz parte integrante.

Cláusula 44.^a

Suplementos remuneratórios

1- Os suplementos remuneratórios devidos aos trabalhado-

res médicos pela prestação de trabalho noturno e suplementar são regulados pela legislação especial aplicável ao regime de trabalho do pessoal hospitalar do SNS, nas seguintes modalidades:

a) Prevenção;

b) Chamada;

c) Trabalho em serviços de urgência, externa e interna;

d) Trabalho em unidade de cuidados intensivos e em unidade de cuidados intermédios.

2- O trabalhador médico a quem, por sua opção, se aplique a tabela B constante do anexo IV ao AE tem os respetivos suplementos remuneratórios calculados e pagos nos termos do CT, com prejuízo da aplicação do número anterior.

3- O trabalhador médico a quem se aplique o disposto no número anterior pode, findo o prazo de nove meses após a entrada em vigor do AE, declarar, a todo o tempo, com a antecedência mínima de 90 dias, que opta pela aplicação da tabela A a que se refere o número 1 da cláusula anterior e consequente regime convencional a ela subjacente.

VI

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 45.^a

Princípios gerais

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

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

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

a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;

b) Eliminação dos fatores de risco e de acidente;

c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;

d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores médicos e seus representantes;

e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores médicos.

4- A entidade empregadora obriga-se a prestar informações adequadas em prazo não superior a 30 dias, contado do pedido que, por escrito, lhe seja formulado com essa finalidade, pelas associações sindicais outorgantes, sobre todas as matérias respeitantes à organização das atividades de segurança e saúde no trabalho, bem como sobre todas as ações de prevenção de riscos e acidentes profissionais e de promoção e vigilância da saúde, asseguradas pela entidade empregadora, que devam envolver os trabalhadores médicos.

VIII

Comissões

Cláusula 46.^a

Comissão paritária

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

2- A comissão é composta por quatro elementos nomeados pela entidade empregadora e quatro elementos nomeados pelas associações sindicais outorgantes.

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

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

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

6- As deliberações são vinculativas, constituindo parte integrante do AE, quando tomadas por unanimidade, devendo ser depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos legais.

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

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

Cláusula 47.^a

Comissão arbitral

1- As partes podem constituir uma comissão arbitral com a finalidade de dirimir os conflitos, individuais ou coletivos, entre a entidade empregadora e os trabalhadores médicos, desde que não versem sobre direitos indisponíveis.

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

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

VII

Normas transitórias

Cláusula 48.^a

Norma transitória e anexos

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula 10.^a e pelo período de dois anos após a entrada em vigor do AE, o exercício das funções de direção pode ser assegurado por trabalhador médico com a categoria de assistente.

2- O período a que se refere o número anterior pode, devidamente fundamentado, ser prorrogado por iguais períodos ou até conclusão dos procedimentos concursais para trabalhador médico com a categoria de assistente graduado ou assistente graduado sénior.

3- Para efeitos do processo de recrutamento e seleção para preenchimento de postos de trabalho da carreira médica, constante do anexo I, releva o tempo de trabalho prestado pelo trabalhador médico no exercício de funções assistenciais na entidade empregadora.

Cláusula 49.^a

Escolha de convenção coletiva

O trabalhador médico que não seja filiado em qualquer uma das associações sindicais outorgantes do AE pode declarar a sua vontade de que este lhe seja aplicável pela entidade empregadora, mediante a apresentação de comprovativo de que pagou a qualquer uma daquelas uma quantia igual à do salário mínimo nacional que esteja em vigor à data, a título de participação nos encargos da negociação do presente instrumento de regulamentação coletiva do trabalho de que pretende passar a beneficiar.

Cláusula 50.^a

Anexos

O AE é composto por seis anexos, os quais dele fazem parte integrante, regulando as matérias seguintes:

a) Processo de recrutamento e seleção para preenchimento de postos de trabalho da carreira médica, a que se refere a cláusula 14.^a;

b) Tabela remuneratória, a que se refere a cláusula 30.^a;

c) Tabela remuneratória, a que se refere a cláusula 42.^a;

d) Tabelas remuneratórias A e B, às quais se refere a cláusula 43.^a, número 1;

e) Processo de avaliação do desempenho, a que se refere a cláusula 43.^a, número 4;

f) Definição de serviços mínimos no âmbito do exercício do direito à greve.

Feito em Cascais aos dezanove dias do mês de Julho de dois mil e dezasseis, em quatro exemplares, todos com o valor de original, um para cada outorgante, e ainda um para efeitos de depósito e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

P^la entidade empregadora, a Lusíadas - Parcerias Cascais, SA:

Os administradores, *Vasco Antunes Pereira* e *Maria Amélia Ferro Jorge*.

P^lo Sindicato Independente dos Médicos - SIM:

O secretário-geral, *Jorge Roque da Cunha*.

A membro do secretariado, *Manuela Dias*.

P^lo Sindicato dos Médicos da Zona Sul:

Os mandatários, *Mário Jorge Neves* e *João Gama Marques Proença*.

ANEXO I

Processo de recrutamento e seleção para preenchimento de postos de trabalho da carreira médica, em regime de contrato individual de trabalho

CAPÍTULO I

Objeto, âmbito, vigência, sobrevivência, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Objeto e âmbito

O presente anexo constitui o desenvolvimento da cláusula 14.^a do AE e regulamenta a tramitação comum a que obedece o processo de recrutamento e seleção para preenchimento de postos de trabalho da carreira médica, em regime de contrato individual de trabalho, no âmbito do Hospital de Cascais, Dr. José de Almeida.

Cláusula 2.^a

Vigência, sobrevivência, denúncia e revisão

1- O presente anexo entra em vigor nos termos previstos na cláusula 14.^a do AE, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- É previsto um regime transitório durante o período inicial de vigência do AE de 2 anos e durante o período da sua primeira prorrogação por igual tempo, findos os quais entra em vigor o regime comum de recrutamento, se outra coisa não vier a ser acordada pelas partes.

CAPÍTULO II

Disposições gerais

Cláusula 3.^a

Definições

1- Para os efeitos do presente anexo, entende-se por:

a) «Recrutamento» o conjunto de procedimentos que visa referenciar candidatos potencialmente qualificados, capazes de satisfazer as necessidades de pessoal do Hospital de Cascais, Dr. José de Almeida ou de constituir reservas para satisfação de necessidades futuras;

b) «Procedimento concursal» o conjunto de operações que visa a ocupação de postos de trabalho necessários no âmbito da carreira especial médica, área hospitalar;

c) «Seleção de pessoal» o conjunto de operações, enquadrado no processo de recrutamento, que, mediante a utilização de métodos e técnicas adequadas, permite avaliar e classificar os candidatos de acordo com as competências indispensáveis à execução das atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar;

d) «Métodos de seleção» as técnicas específicas de avaliação da adequação dos candidatos às exigências de um

determinado posto de trabalho, tendo como referência um perfil de competências previamente definido.

Cláusula 4.^a

Prévia qualificação

1- Sem prejuízo do disposto no artigo anterior as candidaturas podem ser objeto de análise preliminar para a verificação dos requisitos exigidos, em momento prévio à aplicação dos métodos de seleção, devendo, de imediato, ser elaborada a lista dos candidatos admitidos e a de candidatos excluídos.

2- Em situações de manifesta necessidade, a entidade empregadora pode proceder à contratação de trabalhadores médicos em contrato individual de trabalho, devendo a regularização no âmbito do eventual procedimento concursal, ocorrer no prazo de 180 dias.

Cláusula 5.^a

Procedimento concursal

O procedimento concursal destina-se ao recrutamento para ocupação de postos de trabalho previstos, e não ocupados.

Cláusula 6.^a

Competência

A abertura do procedimento concursal é da competência da entidade empregadora, sob proposta da direção clínica (DC).

CAPÍTULO III

Tramitação do procedimento concursal

SECÇÃO I

Publicitação do procedimento

Cláusula 7.^a

Publicitação do procedimento

1- A abertura do procedimento concursal é obrigatoriamente tornada pública pelos seguintes meios, sem prejuízo da publicitação através de outros meios de divulgação:

a) Na página eletrónica do Hospital de Cascais, Dr. José de Almeida, por publicação integral;

b) Em jornal de expansão nacional, por extrato, no prazo máximo de três dias úteis contados da data da publicação na página eletrónica do Hospital de Cascais, Dr. José de Almeida.

3- A publicação integral contém, designadamente, os seguintes elementos:

a) Identificação do ato que autoriza o procedimento concursal;

b) Identificação do prazo de validade do concurso, área de exercício profissional e número de postos de trabalho a ocupar;

c) Identificação do local de trabalho onde as funções vão ser exercidas;

d) Caracterização dos postos de trabalho, tendo em conta a atribuição, competência ou atividade a cumprir ou a executar e categoria;

e) Nível habilitacional exigido;

f) Requisitos legais especialmente previstos para a titularidade da categoria;

g) Especificação, sendo o caso, de exigências particulares técnico-profissionais do cargo a prover, de acordo com a diferenciação das funções a exercer;

h) Forma e prazo de apresentação da candidatura;

i) Local e endereço postal ou eletrónico onde deve ser apresentada a candidatura;

j) Métodos de seleção, respetiva ponderação e sistema de valoração final, bem como as restantes indicações relativas aos métodos exigidas pelo presente instrumento;

k) Tipo, forma e duração das provas de conhecimentos, bem como as respetivas temáticas;

l) Composição e identificação do júri;

m) Indicação de que as atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são facultadas aos candidatos sempre que solicitadas;

n) Identificação dos documentos exigidos para efeitos de admissão ou avaliação dos candidatos e indicação sobre a possibilidade da sua apresentação por via eletrónica;

o) Forma de publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos.

4- A publicação por extrato deve mencionar a identificação do Hospital de Cascais, Dr. José de Almeida, o número e caracterização dos postos de trabalho a ocupar, identificando a carreira, categoria e área de formação académica ou profissional exigida, o prazo de candidatura, bem como a referência à página eletrónica onde se encontra a publicação integral.

SECÇÃO II

Júri

Cláusula 8.^a

Designação do júri

1- A publicitação do procedimento concursal implica a designação e constituição de um júri.

2- O júri é designado pelo DC.

3- No mesmo ato são designados o membro do júri que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos, bem como os suplentes dos vogais efetivos.

Cláusula 9.^a

Composição do júri

1- O júri é composto por um presidente e por dois vogais, preferencialmente trabalhadores médicos do Hospital de Cascais, Dr. José de Almeida.

2- Todos os membros do júri devem ser titulares de categoria igual ou superior à categoria para que é aberto o pro-

cedimento concursal e devem pertencer à respetiva área de exercício profissional.

3- Se no Hospital de Cascais, Dr. José de Almeida não existirem médicos com a categoria e cargos para constituir o júri, deve este ser integrado por médicos de outros serviços ou estabelecimentos que reúnam essas condições.

4- Só em caso de impossibilidade de constituição do júri em que todos os membros sejam da respetiva área profissional podem ser nomeados vogais de áreas afins.

5- Sempre que sejam candidatos ao procedimento titulares de cargos de direção, ou a eles equiparados, o procedimento, o júri é obrigatoriamente oriundo de fora do Hospital de Cascais, Dr. José de Almeida.

6- A composição do júri pode ser alterada, quando circunstâncias supervenientes o aconselhem ou exijam, designadamente em caso de falta de quórum constitutivo.

7- No caso previsto no número anterior, a identificação do novo júri é publicitada pelos meios em que o tenha sido o procedimento concursal.

8- O novo júri dá continuidade e assume integralmente todas as operações do procedimento já efetuadas.

Cláusula 10.^a

Competência do júri

1- Compete ao júri assegurar a tramitação do procedimento concursal, desde a data da sua designação até à elaboração da lista de ordenação final, designadamente:

a) Decidir das fases que comportam os métodos de seleção;

b) Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção;

c) Requerer ao órgão ou serviço onde o candidato tenha exercido ou exerça funções, ou ao próprio candidato, as informações profissionais e ou habilitacionais que considere relevantes para o procedimento;

d) Admitir e excluir candidatos do procedimento, fundamentando por escrito as respetivas deliberações;

e) Notificar por escrito os candidatos, sempre que tal seja exigido;

f) Garantir aos candidatos o acesso às atas e aos documentos e a emissão de certidões ou reproduções autenticadas, no prazo de três dias úteis contados da data da entrada, por escrito, do pedido.

2- Os elementos referidos na alínea b) do número anterior são definidos em momento anterior à publicitação do procedimento.

3- A calendarização a que o júri se propõe obedecer para o cumprimento dos prazos estabelecidos no presente acordo é definida, obrigatoriamente, nos 10 dias úteis subsequentes à data limite de apresentação de candidaturas.

Cláusula 11.^a

Funcionamento do júri

1- O júri delibera com a participação efetiva e presencial de todos os seus membros, devendo as respetivas deliberações ser tomadas por maioria e sempre por votação nominal.

2- O júri é secretariado por um dos vogais, previamente escolhido.

3- Na primeira reunião, o júri define, por escrito, o seu modo de funcionamento e em cada reunião deve ser lavrada ata, da qual devem constar o local, a data e a hora da reunião, a identificação de todos os participantes, os assuntos apreciados e as deliberações tomadas.

4- Das atas de reuniões em que seja efetuada a avaliação e classificação de candidatos, ainda que por remissão para mapas ou fichas, devem constar:

a) As classificações atribuídas pelo júri ou, em caso de não unanimidade, por cada membro do júri a cada candidato e em cada um dos parâmetros de avaliação;

b) A fundamentação clara e suficiente das classificações atribuídas pelo júri ou, em caso de não unanimidade, por cada membro do júri a cada candidato e em cada um dos parâmetros de avaliação.

5- Em caso de impugnação, as deliberações escritas são facultadas à entidade que sobre ela tenha que decidir.

Cláusula 12.^a

Prevalência das funções de júri

As funções próprias de júri devem prevalecer sobre todas as outras.

SECÇÃO III

Candidatura

Cláusula 13.^a

Requisitos de admissão

1- Apenas podem ser admitidos ao procedimento os candidatos que reúnam os requisitos legalmente exigidos, fixados na respetiva publicitação.

2- A verificação da reunião dos requisitos é efetuada na admissão ao procedimento concursal, por deliberação do júri.

3- O candidato deve reunir os requisitos referidos no número 1 até à data limite de apresentação da candidatura.

4- A entidade empregadora, em função da diferenciação exigida e com parecer favorável da DC, pode autorizar exigências particulares técnico-profissionais para os postos de trabalho a preencher.

Cláusula 14.^a

Prazo de candidatura

A entidade empregadora estabelece, no respetivo ato, um prazo de apresentação de candidaturas, entre um mínimo de cinco e um máximo de 15 dias úteis, contados da data da publicação que ocorra em último lugar.

Cláusula 15.^a

Forma de apresentação da candidatura

1- A apresentação da candidatura é efetuada em suporte de papel ou eletrónico, designadamente através do preenchimento de formulário tipo, caso em que é de utilização obri-

gatória, e contém, entre outros, os seguintes elementos:

a) Identificação do procedimento concursal, com indicação da carreira, categoria e atividade caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar;

b) Identificação da entidade que realiza o procedimento, quando não conste expressamente do documento que suporta a candidatura;

c) Identificação do candidato pelo nome, data de nascimento, sexo, nacionalidade, número de identificação fiscal e endereço postal e eletrónico, caso exista;

d) Situação perante cada um dos requisitos de admissão exigidos, designadamente os relativos ao nível habilitacional e à área de formação académica ou profissional;

e) Menção de que o candidato declara serem verdadeiros os factos constantes da candidatura.

2- A apresentação da candidatura em suporte de papel é efetuada pessoalmente ou através de correio registado, com aviso de receção, para o endereço postal do órgão ou serviço, até à data limite fixada na publicitação.

3- No ato de receção da candidatura efetuada pessoalmente é obrigatória a passagem de recibo.

4- Na apresentação da candidatura ou de documentos através de correio registado com aviso de receção atende-se à data do respetivo registo.

5- Quando estiver expressamente prevista na publicitação a possibilidade de apresentação da candidatura por via eletrónica, a validação eletrónica deve ser feita por submissão do formulário disponibilizado para esse efeito, acompanhado do respetivo curriculum vitae sempre que este seja exigido, devendo o candidato guardar o comprovativo.

Cláusula 16.^a

Apresentação de documentos

1- A reunião dos requisitos legalmente exigidos para o recrutamento é comprovada através de documentos apresentados aquando da candidatura ou da constituição da relação jurídica de emprego, nomeadamente:

a) Documento comprovativo da posse do grau de especialista na área de exercício profissional a que respeita o concurso ou, sendo o caso, do grau de consultor;

b) Documento comprovativo de inscrição na Ordem dos Médicos;

c) Três exemplares do curriculum vitae que, embora elaborado em modelo europeu, proceda a uma descrição das atividades desenvolvidas.

2- A habilitação académica e profissional é comprovada pela fotocópia do respetivo certificado ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito.

3- Pode ser exigida aos candidatos a apresentação de documentos comprovativos de factos por eles referidos no *curriculum vitae* que possam relevar para a apreciação do seu mérito e que se encontrem deficientemente comprovados.

4- Os documentos exigidos para efeitos de admissão ou avaliação dos candidatos são apresentados por via eletrónica, quando expressamente previsto na publicitação, pessoalmente ou enviados por correio registado, com aviso de receção, para o endereço postal do órgão ou serviço, até à

data limite fixada na publicitação.

5- A não apresentação dos documentos exigidos, nos termos do presente acordo, determina a exclusão do candidato do procedimento, quando, nos termos da publicitação, a falta desses documentos impossibilite a sua admissão ou avaliação.

6- O júri pode, por sua iniciativa ou a requerimento do candidato, conceder um prazo suplementar razoável para apresentação dos documentos exigidos quando seja de admitir que a sua não apresentação atempada se tenha devido a causas não imputáveis a dolo ou negligência do candidato.

7- A apresentação de documento falso determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e ou penal e a exclusão do candidato.

Cláusula 17.^a

Apreciação das candidaturas

1- Terminado o prazo para apresentação de candidaturas, o júri procede, nos 5 dias úteis seguintes, à verificação dos elementos apresentados pelos candidatos, designadamente a reunião dos requisitos exigidos e a apresentação dos documentos essenciais à admissão ou avaliação.

2- Não havendo lugar à exclusão de qualquer candidato, nos 5 dias úteis seguintes à conclusão do procedimento previsto no número anterior convocam-se os candidatos nos termos do número 2 da cláusula seguinte e do número 1 da cláusula 21.^a e iniciam-se os procedimentos relativos à utilização dos métodos de seleção.

SECÇÃO IV

Exclusão e notificação de candidatos

Cláusula 18.^a

Exclusão e notificação

1- Nos 3 dias úteis seguintes à conclusão do procedimento previsto no número 1 da cláusula anterior, os candidatos excluídos são notificados para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

2- A notificação dos candidatos é efetuada por uma das seguintes formas:

- a) Mensagem de correio eletrónico, com recibo de entrega da notificação;
- b) Ofício registado;
- c) Notificação pessoal.

Cláusula 19.^a

Pronúncia dos interessados

1- O prazo para os interessados se pronunciarem é contado:

- a) Da data do recibo de entrega da mensagem de correio eletrónico;
- b) Da data do registo do ofício, respeitada a dilação de 3 dias do correio;
- c) Da data da notificação pessoal.

2- Realizada a audiência dos interessados, o júri aprecia as questões suscitadas no prazo de 10 dias úteis.

3- Quando os interessados ouvidos sejam em número superior a 100, o prazo referido no número anterior é de 15 dias úteis.

4- As alegações a apresentar pelos candidatos e a deliberação a proferir sobre as mesmas podem ter por suporte um formulário tipo, caso em que é de utilização obrigatória.

5- Os candidatos excluídos são notificados nos termos do número 3 da cláusula anterior.

Cláusula 20.^a

Início da utilização dos métodos de seleção

1- Os candidatos admitidos são convocados, no prazo de 5 dias úteis e pela forma prevista no número 2 da cláusula 19.^a do presente acordo, para a realização dos métodos de seleção, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar.

2- No mesmo prazo iniciam-se os procedimentos relativos à utilização dos métodos que não exijam a presença dos candidatos.

3- O júri deve iniciar a avaliação curricular dos candidatos admitidos ao procedimento no prazo máximo de 15 dias úteis após a data de afixação da lista de candidatos ao concurso, devendo a mesma ser concluída, em regra, no prazo máximo de 20 dias úteis.

SECÇÃO V

Métodos de seleção

Cláusula 21.^a

Métodos de seleção

Os métodos de seleção dos candidatos são a avaliação e discussão curricular e a prova prática.

Cláusula 22.^a

Avaliação e discussão curricular

1- A avaliação e discussão curricular, que consiste na apreciação e discussão do *curriculum vitae* profissional do candidato, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a competência profissional e científica do mesmo, tendo como referência o perfil de exigências profissionais, genéricas e específicas do posto de trabalho a ocupar, bem como o percurso profissional, a relevância da experiência adquirida e da formação realizada, o tipo de funções exercidas e a avaliação de desempenho obtida.

2- Na avaliação curricular são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, bem como os aspectos comportamentais evidenciados durante a interação, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

3- Dos elementos de maior relevância referidos no número anterior, são obrigatoriamente considerados os seguintes:

- a) Exercício de funções no âmbito da área de exercício

profissional respectiva, tendo em conta a competência técnico-profissional, o tempo de exercício das mesmas e participação em equipas de urgência interna, externa e de apoio e enquadramento especializado à clínica em cuidados de saúde primários e a avaliação de desempenho obtida;

b) Atividades de formação nos internatos médicos e outras ações de formação e educação médica frequentadas e ministradas;

c) Trabalhos publicados ou comunicados com interesse clínico e científico para a área profissional respectiva, tendo em conta o seu valor relativo;

d) Classificação obtida na avaliação final do internato médico da respetiva área de formação específica;

e) Atividades docentes e de investigação;

f) Outros fatores de valorização profissional, nomeadamente a formação em áreas de gestão e de qualidade de serviços de saúde.

4- Os resultados da avaliação curricular são classificados na escala de 0 a 20 valores, com a seguinte distribuição pelos fatores estabelecidos nas alíneas do número anterior, consoante a categoria a que respeite o concurso:

a) Categoria de assistente:

Alínea a) - de 0 a 5 valores;

Alínea b) - de 0 a 2 valores;

Alínea c) - de 0 a 2 valores;

Alínea d) - de 0 a 7 valores;

Alínea f) - de 0 a 4 valores.

b) Categoria de assistente graduado:

Alínea a) - de 0 a 8 valores;

Alínea b) - de 0 a 3 valores;

Alínea c) - de 0 a 2 valores;

Alínea e) - de 0 a 2 valores;

Alínea f) - de 0 a 5 valores.

c) Categoria de assistente graduado sénior:

Alínea a) - de 0 a 6 valores;

Alínea b) - de 0 a 3 valores;

Alínea c) - de 0 a 3 valores;

Alínea e) - de 0 a 2 valores;

Alínea f) - de 0 a 6 valores.

5- Cabe ao júri definir em ata, previamente ao termo do prazo para apresentação das candidaturas e do conhecimento dos *curriculum vitae* dos candidatos, os critérios a que irá obedecer a valorização dos factores enunciados nos números precedentes.

6- Na discussão do *curriculum vitae* devem intervir os três dos membros do júri, dispondo cada membro de 15 minutos para o efeito, tendo o candidato igual tempo para a resposta.

7- A discussão curricular é pública, podendo a ela assistir todos os interessados, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente afixados em local visível e público das instalações do Hospital de Cascais, Dr. José de Almeida, e disponibilizados na sua página eletrónica.

8- Os resultados da avaliação curricular, se não atribuídos por unanimidade, são obtidos pela média aritmética das classificações atribuídas por cada membro do júri.

Cláusula 23.^a

Prova prática

1- A prova prática destina-se a avaliar a capacidade do candidato para resolver problemas e atuar, assim como reagir, em situações do âmbito da respetiva área profissional de especialidade, com a apresentação e discussão de um projeto de gestão clínica de um serviço ou unidade ou de um trabalho de investigação.

2- A prova prática apenas tem lugar no âmbito dos procedimentos de recrutamento para a categoria de assistente graduado sénior, uma vez que, para as categorias de assistente e de assistente graduado, os objetivos que se pretendem alcançar com a realização desta prova já se encontram acautelados, respetivamente, pela avaliação final do internato médico e pela avaliação final da prova de habilitação ao grau de consultor.

SECÇÃO VI

Resultados, ordenação final e recrutamento dos candidatos

Cláusula 24.^a

Ordenação final dos candidatos

1- Terminados os métodos de seleção, o júri deve preparar, no prazo máximo de 5 dias úteis, a lista de classificação dos candidatos.

2- A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento é efetuada por ordem decrescente, de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada de 70 % e 30 % das classificações quantitativas obtidas, respetivamente, na avaliação e discussão curricular e na prova prática.

Cláusula 25.^a

Crítérios de ordenação preferencial

A ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial é efetuada, de forma decrescente:

a) Em função da classificação obtida na avaliação final do internato médico da área profissional a que respeita o concurso;

b) Maior duração do vínculo ao Hospital de Cascais, Dr. José de Almeida;

c) Maior duração do vínculo à administração pública, em sentido amplo, ainda que já cessado, na área de exercício profissional posta a concurso.

Cláusula 26.^a

Audiência dos interessados e homologação

1- À lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados e às exclusões ocorridas no decurso da aplicação dos

métodos de seleção é aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto na cláusula 19.^a

2- No prazo de cinco dias úteis após a conclusão da audiência dos interessados, a lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados, acompanhada das restantes deliberações do júri, incluindo as relativas à admissão e exclusão de candidatos, é submetida a homologação da entidade empregadora.

3- Os candidatos, incluindo os que tenham sido excluídos no decurso da aplicação dos métodos de seleção, são notificados do ato de homologação da lista de ordenação final.

4- A notificação referida no número anterior é efetuada pela forma prevista no número 2 da cláusula 19.^a

5- A lista unitária de ordenação final, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações do Hospital de Cascais, Dr. José de Almeida.

Cláusula 27.^a

Recrutamento

1- Apenas podem ser recrutados os candidatos que obtenham classificação final igual ou superior a 10 valores, sem arredondamentos.

2- Os candidatos aprovados são recrutados para os postos de trabalho a ocupar segundo a ordenação da lista de classificação final.

3- Não podem ser recrutados candidatos que, apesar de aprovados e ordenados na lista unitária de ordenação final:

a) Apresentem documentos inadequados, falsos ou inválidos que não comprovem as condições necessárias para a constituição da relação jurídica de emprego;

b) Apresentem os documentos obrigatoriamente exigidos fora do prazo que lhes seja fixado pela entidade empregadora;

c) Não compareçam à aceitação, no prazo legal, por motivos que lhes sejam imputáveis.

4- Os candidatos que se encontrem nas situações referidas no número anterior são retirados da lista unitária de ordenação final.

Cláusula 28.^a

Cessação do procedimento concursal

O procedimento concursal cessa com a ocupação dos postos de trabalho constantes da publicitação, ou quando os postos não possam ser totalmente ocupados, por inexistência ou insuficiência de candidatos à prossecução do procedimento.

SECÇÃO VII

Garantias

Cláusula 29.^a

Impugnação

1- Da exclusão do candidato do procedimento concursal pode ser interposta impugnação jurisdicional.

2- Quando a decisão do recurso seja favorável ao recorrente,

este mantém o direito a completar o procedimento.

3- Da homologação da lista de ordenação final pode ser interposta impugnação jurisdicional.

CAPÍTULO V

Disposições transitórias

SECÇÃO I

Enquadramento

Cláusula 30.^a

Vigência, objeto e âmbito

1- Sem prejuízo do disposto nas cláusulas anteriores do presente anexo, parte integrante do AE, durante o período inicial da sua vigência, bem como durante a sua primeira prorrogação, findo o qual entra em vigor o regime comum, se outra coisa não for acordada pelas partes outorgantes, é definido um regime transitório de tramitação a que obedece o processo de recrutamento e seleção para preenchimento de postos de trabalho da carreira médica, em regime de contrato individual de trabalho, no âmbito do Hospital de Cascais, Dr. José de Almeida, o qual se rege pelas cláusulas constantes do presente capítulo V.

2- O regime definido neste capítulo, reconhecendo estatutos adquiridos nos termos legalmente previstos, assegura os seguintes princípios:

a) O princípio da não discriminação;

b) O princípio da igualdade de oportunidades;

c) A execução de um processo de avaliação de candidaturas idóneo e uma metodologia adequada à função a preencher;

d) A clareza na informação prestada ao longo do processo de recrutamento e seleção.

3- O regime definido aplica-se a todos os trabalhadores médicos em regime de contrato individual de trabalho do Hospital de Cascais, Dr. José de Almeida.

Cláusula 31.^a

Responsabilidade

Compete à direção de recursos humanos (DRH) a aplicação e desenvolvimento deste procedimento.

Cláusula 32.^a

Normas de referência

O presente anexo subsume-se aos critérios de referência constantes do anexo ao contrato de gestão.

Cláusula 33.^a

Pedido de recrutamento e autorizações

1- A DRH recebe o pedido de recrutamento através do envio do formulário de pedido de recrutamento.

2- O processo de recrutamento é desencadeado após deliberação da entidade empregadora, sob proposta do DC.

Cláusula 34.^a

Análise do pedido de recrutamento

- 1- Após a receção do pedido de recrutamento, a DRH valida o motivo do pedido e seu enquadramento legal.
- 2- A análise do perfil a recrutar é realizada tendo em conta a informação enviada no formulário de pedido de recrutamento e a «Descrição de funções».
- 3- Sempre que necessário a DRH deve contactar o serviço proponente para alinhar especificidades do perfil e informar o tempo expectável para o envio de candidatos.
- 3- Após validação desta informação, é aberto o processo de recrutamento.

Cláusula 35.^a

Anúncio, divulgação da vaga e receção de candidaturas

- 1- A DRH divulga a vaga contendo a breve apresentação da função, requisitos e competências valorizadas.
- 2- A divulgação do anúncio pode ser feita internamente e/ou externamente.
- 3- No recrutamento interno a DRH cria o anúncio e solicita o apoio da direção de comunicação para respetiva divulgação na intranet.
- 4- No recrutamento externo a DRH publica o anúncio no website do Hospital de Cascais, Dr. José de Almeida, sem prejuízo da eventual publicitação em outros websites de emprego ou jornais.
- 5- As candidaturas externas são recebidas através do website do Hospital de Cascais, Dr. José de Almeida.
- 4- Os curricula vitae (CV) de candidatos externos são recebidos pela DRH através de candidaturas espontâneas (website e/ou e-mail e/ou correio interno), ou através de candidaturas às vagas disponíveis.
- 5- Aos candidatos que enviem o CV por e-mail ou correio, a DRH envia e-mail solicitando a inscrição através do website do Hospital de Cascais, Dr. José de Almeida, com o objetivo de centralizar todas as candidaturas externas na mesma base de dados.

Cláusula 36.^a

Triagem curricular

- 1- A pesquisa de candidatos é efetuada pela DRH através da plataforma de recrutamento, tendo por base o perfil curricular ajustado à vaga em publicitada.
- 2- A DRH procede, nesta fase, à verificação documental das habilitações dos candidatos e confirma que todas as formalidades exigidas para a aceitação da candidatura foram cumpridas, elaborando uma lista com todos os candidatos identificados.
- 3- Os candidatos selecionados são alocados às necessidades do processo de recrutamento em questão na página da DRH.

Cláusula 37.^a

Entrevista presencial

- 1- Após a seleção dos candidatos é realizada uma entrevista

de avaliação da candidatura a qual é realizada pelo diretor de serviço e pelo diretor clínico com parecer da DRH.

2- O disposto no número anterior tem como objetivo obter informação sobre os candidatos considerada relevante para o processo de seleção, nomeadamente confirmando requisitos mínimos para a função, experiências profissionais, perfil comportamental, motivação e disponibilidade para a função.

3- Na entrevista, podem participar outros elementos que a direção clínica considere necessário e/ou conveniente.

4- Após entrevista e com base na informação recolhida, a DRH procede à elaboração do relatório de entrevista e à atualização da situação do candidato.

Cláusula 38.^a

Tomada de decisão e apresentação de proposta

1- Findas as entrevistas, procede-se à reunião determinante da decisão final do processo de recrutamento com intervenção da direção de serviço, direção clínica e apoio DRH.

2- Da reunião é emitida uma proposta de contratação que é enviada para deliberação da entidade empregadora.

3- Após deliberação da entidade empregadora a DRH efetua a proposta de contrato e salarial ao candidato selecionado e é acordada a data de início de funções, tipo de contrato, horário e remunerações.

4- Após condições contratuais e data de início de funções acordada, a DRH informa do seguimento sobre o processo de seleção aos restantes candidatos envolvidos, informando-os por e-mail ou contato telefónico sobre o encerramento do processo.

Cláusula 39.^a

Dados de contratação

1- No momento da apresentação da proposta, a DRH solicita os respetivos dados pessoais e respetiva documentação necessária à elaboração do contrato de trabalho do futuro colaborador, devendo os documentos ser entregues até ao primeiro dia de trabalho ou por e-mail.

2- Depois de enviados os dados de contratação, a DRH fecha o respetivo processo de recrutamento.

CAPÍTULO VI

Disposições finais

Cláusula 40.^a

Restituição e destruição de documentos

1- É destruída a documentação apresentada pelos candidatos quando a sua restituição não seja solicitada no prazo máximo de seis meses após a cessação do respetivo procedimento concursal.

2- A documentação apresentada pelos candidatos respeitante a procedimentos concursais que tenham sido objeto de impugnação jurisdicional só pode ser destruída ou restituída após a execução da decisão jurisdicional.

Cláusula 41.^a

Execução de decisão jurisdicional procedente

Para reconstituição da situação atual hipotética decorrente da procedência de impugnação jurisdicional de ato procedimental que tenha impedido a imediata constituição de uma relação jurídica de emprego, o impugnante tem o direito a ocupar idêntico posto de trabalho, não ocupado ou a criar.

Cláusula 42.^a

Modelos de formulários

1- Os modelos de formulário tipo, quer de candidatura, quer para o exercício do direito de participação dos interessados, são aprovados pela comissão paritária a que alude a cláusula seguinte.

2- Os formulários referidos do número anterior são de utilização obrigatória.

Cláusula 43.^a

Interpretação e integração de lacunas

A comissão paritária criada ao abrigo da cláusula 45.^a

do AE, goza de competência para, nos mesmos termos ali previstos, interpretar as disposições do presente instrumento, bem como integrar as lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

ANEXO II

Categoria	Valor
Assistente	220 €
Assistente graduado	240 €
Assistente graduado sénior	280 €

ANEXO III

Categoria	Para 40 horas urgência
Assistente	500,00 €
Assistente graduado	600,00 €
Assistente graduado sénior	700,00 €
	Pago por mês trabalhado

ANEXO IV

Tabela A

Categoria	Escalão	TRU	40 horas	
			v/mês	v/hora
Assistente graduado sénior (Chefe de serviço)	3	90	5 063,38 €	29,21 €
	2	80	4 548,46 €	26,24 €
	1	70	4 033,54 €	23,27 €
Assistente graduado	5	62	3 621,60 €	20,89 €
	4	60	3 318,62 €	19,15 €
	3	58	3 415,64 €	19,71 €
	2	56	3 312,65 €	19,11 €
	1	54	3 209,67 €	18,52 €
Assistente	8	53	3 158,18 €	18,22 €
	7	52	3 106,68 €	17,92 €
	6	51	3 055,19 €	17,63 €
	5	50	3 003,70 €	17,33 €
	4	49	2 952,21 €	17,03 €
	3	48	2 900,72 €	16,73 €
	2	47	2 849,22 €	16,44 €
	1	45	2 746,24 €	15,84 €

Tabela B

Categoria	Escalão	TRU	40 horas	
			v/mês	v/hora
Assistente graduado sénior (Chefe de serviço)	3	90	5 316,00 €	30,67 €
	2	80	4 775,00 €	27,55 €
	1	70	4 235,00 €	24,43 €
Assistente graduado	5	62	3 802,00 €	21,94 €
	4	60	3 484,00 €	20,10 €
	3	58	3 586,00 €	20,69 €
	2	56	3 478,00 €	20,07 €
	1	54	3 370,00 €	19,44 €
Assistente	8	53	3 316,00 €	19,13 €
	7	52	3 262,00 €	18,82 €
	6	51	3 207,00 €	18,50 €
	5	50	3 153,00 €	18,19 €
	4	49	3 099,00 €	17,88 €
	3	48	3 045,00 €	17,57 €
	2	47	2 991,00 €	17,26 €
	1	45	2 883,00 €	16,63 €

ANEXO V

Processo de avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos vinculados por contrato individual de trabalho sem termo ou a termo resolutivo, com duração igual ou superior a seis meses

SECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 1.^a

Objeto e âmbito

1- O presente instrumento constitui o desenvolvimento da alínea e) da cláusula 49.^a do AE, e regulamenta a tramitação a que obedece o processo de avaliação do desempenho do trabalhador médico vinculado por contrato individual de trabalho sem termo ou a termo resolutivo, com duração igual ou superior a seis meses que exercem funções no Hospital de Cascais, Dr. José de Almeida e rege-se nos termos das cláusulas seguintes.

2- O presente instrumento é constituído por um modelo específico e por um modelo comum de avaliação de desempenho, respetivamente previstos nas secções II e III, sucessivamente aplicáveis nos termos das cláusulas seguintes.

Cláusula 2.^a

Vigência, sobrevigência, denúncia e revisão

1- O modelo de avaliação regulado na secção II destina-se a vigorar durante o período inicial de vigência do AE de dois anos e durante o período da sua primeira prorrogação por igual tempo, findos os quais e após aferição positiva de ambas as partes se manterá em vigor pelo mesmo período.

2- Não se verificando a aferição conjunta positiva a que se refere o número anterior, devem as partes proceder às alterações que entendam por adequadas tendo em vista a continuidade do modelo a que se refere o número anterior, no prazo de 60 dias, findo o qual, não havendo acordo, passa-se a adotar o modelo comum em vigor no SNS, e que para esse efeito e sem prejuízo das alterações legais que a ele haja lugar, encontra-se previsto na secção III.

SECÇÃO II

Modelo específico de avaliação

Cláusula 3.^a

Princípios

O processo de avaliação do desempenho do trabalhador médico obedece, designadamente, aos seguintes princípios:

- a) Princípio da coerência e integração, alinhando a ação dos serviços, dirigentes e trabalhadores na prossecução dos objetivos e na execução das políticas para o Hospital de Cascais, Dr. José de Almeida;
- b) Princípio da transparência e imparcialidade, assegurando a utilização de critérios objetivos e públicos;
- c) Princípio da eficácia, orientando a avaliação de desempenho do trabalhador médico para a obtenção dos resultados contratualizados com a entidade empregadora;
- d) Princípio da eficiência, relacionando os bens produzidos e os serviços prestados com a melhor utilização dos recursos;
- e) Princípio da orientação para a melhoria contínua da qualidade da prestação dos cuidados de saúde;
- f) Princípio da confrontação entre objetivos fixados e resultados obtidos.

Cláusula 4.^a

Objetivos do processo de avaliação

Constituem objetivos do processo de avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos, designadamente:

- a) Posicionar o Hospital de Cascais, Dr. José de Almeida, como uma referência do Serviço Nacional de Saúde (SNS) assente em critérios de qualidade da prática clínica;
- b) Contribuir para a melhoria da gestão e do desempenho do Hospital de Cascais, Dr. José de Almeida;
- c) Promover a eficiência e eficácia dos serviços;
- d) Desenvolver uma cultura de gestão orientada para resultados com base em objetivos previamente estabelecidos, promovendo também o trabalho em equipa;
- e) Identificar as necessidades de formação e desenvolvimento pessoal e profissional com vista à melhoria do desempenho dos trabalhadores médicos;
- f) Promover a motivação e o desenvolvimento das competências comportamentais e qualificações do trabalhador médico, bem como o conhecimento científico e a sua partilha pelos membros das equipas e da comunidade científica;
- g) Reconhecer o mérito, assegurando a diferenciação e valorização dos níveis de desempenho;
- h) Assegurar a satisfação de colaboradores, utentes e comunidade envolvente.

Cláusula 5.^a

Planeamento do processo de avaliação

O processo de avaliação do desempenho do trabalhador médico constitui um instrumento de avaliação do cumprimento dos objetivos estratégicos anuais determinados superiormente e planos de atividades, baseado em indicadores de medida dos resultados.

Cláusula 6.^a

Periodicidade e requisitos funcionais

- 1- A avaliação do desempenho do trabalhador médico é de caráter anual e respeita ao desempenho do ano civil anterior.
- 2- O planeamento do processo de avaliação envolve a definição de objetivos, a sua comunicação aos avaliados, entrevista de feedback (ou retorno) e entrevista de avaliação de desempenho a realizar no 1.º trimestre do ano seguinte.

Cláusula 7.^a

Parâmetros da avaliação

A avaliação do desempenho do trabalhador médico integra-se no ciclo de gestão do Hospital de Cascais, Dr. José de Almeida, tem por referência os padrões de qualidade dos cuidados médicos, e efetua-se com base nos seguintes parâmetros:

- a) «Objetivos individuais», estabelecidos em articulação com os objetivos da respetiva unidade orgânica, tendo por base indicadores de medida fixados para a avaliação dos resultados obtidos;
- b) «Competências de desempenho», que visam avaliar a adequação da conduta às boas práticas médicas e comportamentais compatíveis com o exercício das funções do avaliado, tendo por base critérios de avaliação e padrões de desempenho profissional previamente fixados pelo Conselho Coordenador de Avaliação (CCA).

Cláusula 8.^a

Objetivos individuais

- 1- Os objetivos individuais devem ser fixados de modo a abranger, pelo menos, três dos seguintes âmbitos:
 - a) Assistencial ou produtividade - conjunto de atividades desenvolvidas pelo trabalhador médico no Hospital de Cascais, Dr. José de Almeida, podendo ser repartidas por um ou mais serviços internos de acordo com o respetivo exercício profissional;
 - b) Formação - ações de formação, quer as realizadas quer as frequentadas pelo trabalhador médico, incluindo as ações de orientação de internos e a formação específica decorrente de projetos dos serviços, bem como atividades na área da garantia da qualidade dos serviços;
 - c) Investigação - participação em atividades de investigação realizadas no âmbito do Hospital de Cascais, Dr. José de Almeida, com exclusão das atividades exercidas em contexto exclusivamente académico ou em outro não reconhecido ou participadas por protocolo celebrado com hospital;
 - d) Organização - exercício de funções de gestão, bem como o desenvolvimento de atividades relacionadas com o planeamento em saúde, normativas e de regulação;
 - e) Qualidade - Os indicadores de qualidade têm como objetivo identificar áreas em que a atividade assistencial pode melhorar com vista à obtenção dos resultados desejados.

2- Os objetivos individuais concretamente a contratualizar são:

- a) De atividade médica, tendo em conta, designadamente, indicadores de qualidade clínica;
- b) De quantificação de atos médicos, atendendo ao conjunto de atividades desenvolvidas pelos trabalhadores médicos e considerando o conteúdo funcional legalmente fixado para a respetiva categoria;
- c) De aperfeiçoamento e de desenvolvimento profissional, no quadro de ações de formação planeadas;
- d) De atividade de investigação médica, realizada no âmbito do serviço ou unidade de saúde em que o trabalhador médico se encontre integrado.

3- A fixação dos objetivos individuais deve obedecer às seguintes regras:

- a) A definição dos objetivos, dos seus indicadores de medida e dos respetivos critérios de superação é da competência conjunta do superior hierárquico e tendo em consideração as orientações do CCA;
- b) A fixação de objetivos sem o acordo do avaliado deve ser objecto de fundamentação escrita, da qual deve ser dado conhecimento ao avaliado;
- c) Os objetivos devem enquadrar-se nos do Hospital de Cascais, Dr. José de Almeida e da equipa médica em que o avaliado se integre;
- d) No conjunto de objetivos contratualizados anualmente devem, obrigatoriamente, ser abrangidos os âmbitos previstos nas alíneas a) e e) do número 1 e serem estabelecidos objetivos de qualidade da atividade desenvolvida e de quantificação de atos médicos;
- e) Os objetivos e critérios de superação devem ser elaborados de forma clara e ser amplamente divulgados aos trabalhadores médicos a avaliar;
- f) Os objetivos contratualizados devem ser objeto de quantificação e de fixação de ponderação para cada um dos avaliados;
- g) A ponderação a atribuir a cada um dos objetivos será fixada pelo CCA, não podendo a ponderação dos objetivos inseridos no âmbito a que se refere a alínea a) do número 1 ser inferior a 60 % nem superior a 85 %;
- h) Sem prejuízo do disposto na alínea anterior, a ponderação a atribuir aos objetivos de quantificação de atos médicos não pode ser inferior a 50 % da avaliação final do parâmetro «objetivos individuais»;
- i) Podem ser fixados objetivos de responsabilidade partilhada sempre que impliquem o desenvolvimento de um trabalho em equipa ou esforço convergente para uma finalidade determinada.

Cláusula 9.^a

Avaliação dos resultados

1- A avaliação do grau de cumprimento de cada objetivo efetua-se de acordo com os respetivos indicadores de medida, previamente estabelecidos, e expressa-se em cinco níveis:

- a) «Objetivo claramente superado», a que corresponde uma pontuação de 5;

- b) «Objetivo superado», a que corresponde uma pontuação de 4;

- c) «Objetivo atingido a 100 %», a que corresponde uma pontuação de 3;

- d) «Objetivo abaixo dos 100 %», a que corresponde uma pontuação de 2;

- e) «Objetivo não atingido, a que corresponde uma pontuação de 1.

2- A pontuação final a atribuir ao parâmetro «objetivos individuais» é a média aritmética ponderada das pontuações atribuídas a todos os objetivos.

3- Para os devidos efeitos, nomeadamente para comparação com outras unidades do SNS, as pontuações acima referidas são convertidas nos seguintes termos:

- 5 e 4 correspondem à pontuação de 5 do SIADAP para a carreira médica;
- 2 e 3 corresponde à pontuação de 3 do SIADAP para a carreira médica;
- 1 corresponde a 1 do SIADAP para a carreira médica.

Cláusula 10.^a

Competências de desempenho

1- O parâmetro relativo a competências de desempenho assenta em padrões de atividade observáveis, designadamente as seguintes:

- a) Orientação para a qualidade;
- b) Orientação para o utente e família;
- c) Trabalho em equipa;
- d) Liderança;
- e) Pontualidade;
- f) Adaptação à mudança;
- g) Proatividade e tomada de decisão;
- h) Atitude positiva e empenho.

2- As competências referidas no número anterior são escolhidas, num mínimo de quatro, pelo superior hierárquico, de entre as aprovadas pelo conselho coordenador da avaliação, as quais não podem sobrepor-se ao conteúdo funcional das categorias que integram a carreira especial médica.

Cláusula 11.^a

Auto-avaliação

1- A auto-avaliação tem como objetivo envolver o trabalhador médico no processo de avaliação, promovendo a reflexão sobre a sua prática médica, desenvolvimento profissional e condições de melhoria do desempenho.

2- A auto-avaliação é obrigatória e concretiza-se através do preenchimento da ficha de auto-avaliação a entregar à Direção de Recursos Humanos (DRH) com conhecimento do superior hierárquico.

3- A ficha de auto-avaliação constitui elemento essencial a considerar na avaliação do desempenho e deve ser elaborada de acordo com o modelo anexo ao presente regulamento.

4- A ficha de auto-avaliação é acompanhada, em anexo, dos documentos relevantes para a apreciação do desempenho do médico que não constem do seu processo individual.

5- O superior hierárquico aprecia a ficha de auto-avaliação, ponderando o respetivo conteúdo no sentido de uma

avaliação objetiva do desempenho do avaliado no ciclo de avaliação e considerando os parâmetros de avaliação contratualizados, com vista à determinação do respetivo grau de cumprimento.

Cláusula 12.^a

Avaliação final

1- A avaliação final é o resultado da média aritmética ponderada dos resultados das avaliações dos dois parâmetros da avaliação.

2- Para o parâmetro «objetivos individuais» é atribuída uma ponderação mínima de 60 % e um máximo de 80 % e para o parâmetro «competências de desempenho», uma ponderação máxima de 40 % e um mínimo de 20 %, cabendo ao CCA a respetiva fixação anual.

Cláusula 13.^a

Intervenientes no processo de avaliação

1- Intervêm no processo de avaliação do desempenho no âmbito do Hospital de Cascais, Dr. José de Almeida:

- a) Avaliado;
- b) CCA;
- c) Superior hierárquico;
- d) CA.

2- O processo de avaliação é coadjuvado, no que à sua componente instrumental respeita, pela direção de recursos humanos.

Cláusula 14.^a

Conselho coordenador da avaliação

1- Junto do CA funciona o CCA, ao qual compete, sem prejuízo das demais competências previstas na lei, definir a política e os critérios gerais de avaliação dos trabalhadores médicos, de acordo com os objetivos e as metas em saúde previamente estabelecidos para o hospital e garantir a sua aplicação uniforme, nomeadamente:

- a) Estabelecer orientações gerais e fixar os parâmetros da avaliação a que se referem a cláusula 12.^a;
- b) Estabelecer orientações gerais em matéria de escolha de indicadores de medida, em especial os relativos à determinação da superação de objetivos individuais;
- c) Propor alterações a lista de «competências de desempenho» a que se refere a cláusula nona;
- d) Emitir parecer relativamente a questões suscitadas no âmbito das suas atribuições, quando solicitado;
- e) Emitir recomendações sobre a necessidade de formação em serviço e ou contínua para os trabalhadores médicos, de acordo com os projetos de desenvolvimento da qualidade dos cuidados de saúde e objetivos do estabelecimento ou serviço e unidades;
- f) Promover a elaboração dos diferentes formulários necessários ao desenvolvimento do processo de avaliação do desempenho;
- g) Elaborar o relatório anual da avaliação do desempenho do trabalhador médicos.

2- O CCA é presidido pelo presidente do conselho de administração (CA) e integra o diretor clínico, o responsável pela gestão de recursos humanos, dois dirigentes por aquele designados, todos integrados na carreira médica e detentores de categoria igual ou superior a assistente graduado em funções de gestão/chefia.

3- O CCA pode ser assessorado por trabalhadores médicos com grau de consultor e experiência na área da avaliação do pessoal e dos cuidados médicos, sem direito a voto.

4- Quando as circunstâncias o aconselhem, o CCA pode solicitar a participação nas suas reuniões de outros dirigentes ou chefias, sem direito a voto, bem como requerer junto dos serviços competentes os pareceres e demais elementos que entender necessários.

5- Sempre que tenha que deliberar sobre matérias relativamente às quais os seus membros, enquanto trabalhador médico, sejam parte interessada, designadamente a apreciação e validação de propostas de atribuição de menções àqueles sujeitas à diferenciação de desempenhos, o CCA deve funcionar com composição restrita aos elementos relativamente aos quais não se verifique uma situação de conflito de interesses.

SECÇÃO III

Modelo comum de avaliação

Cláusula 15.^a

Princípios

O processo de avaliação do desempenho do trabalhador médico obedece, designadamente, aos seguintes princípios:

- a) Princípio da coerência e integração, alinhando a ação dos serviços, dirigentes e trabalhadores na prossecução dos objetivos e na execução das políticas públicas para o sector da saúde;
- b) Princípio da transparência e imparcialidade, assegurando a utilização de critérios objetivos e públicos;
- c) Princípio da eficácia, orientando a avaliação de desempenho dos trabalhadores médicos para a obtenção dos resultados contratualizados com a equipa de avaliação;
- d) Princípio da eficiência, relacionando os bens produzidos e os serviços prestados com a melhor utilização dos recursos;
- e) Princípio da orientação para a melhoria contínua da qualidade da prestação dos cuidados de saúde;
- f) Princípio da confrontação entre objetivos fixados e resultados obtidos.

Cláusula 16.^a

Objetivos do processo de avaliação

Constituem objetivos do processo de avaliação do desempenho do trabalhador médico, designadamente:

- a) Contribuir para a melhoria da gestão e do desempenho das áreas médicas do Hospital de Cascais, Dr. José de Almeida;
- b) Promover a eficiência e eficácia dos serviços;

c) Desenvolver uma cultura de gestão orientada para resultados com base em objetivos previamente estabelecidos, promovendo também o trabalho em equipa;

d) Identificar as necessidades de formação e desenvolvimento profissional com vista à melhoria do desempenho do trabalhador médico;

e) Promover a motivação e o desenvolvimento das competências comportamentais e qualificações do trabalhador médico, bem como o conhecimento científico e a sua partilha pelos membros das equipas e da comunidade científica;

f) Reconhecer o mérito, assegurando a diferenciação e valorização dos níveis de desempenho.

Cláusula 17.^a

Planeamento do processo de avaliação

1- O processo de avaliação do desempenho do trabalhador médico articula-se com o sistema de planeamento do Hospital de Cascais, Dr. José de Almeida, constituindo um instrumento de avaliação do cumprimento dos objetivos estratégicos plurianuais determinados superiormente e dos objetivos anuais e planos de atividades, baseado em indicadores de medida dos resultados a obter pelos serviços.

2- O planeamento do processo de avaliação, definição de objetivos e fixação dos resultados a atingir obedece às regras definidas no artigo 62.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro e suas alterações.

Cláusula 18.^a

Periodicidade e requisitos funcionais

1- A avaliação do desempenho do trabalhador médico é de caráter bienal e respeita ao desempenho dos dois anos civis anteriores, nos termos do artigo 41.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

2- À avaliação do trabalhador médico aplicam-se os requisitos funcionais previstos no artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

Cláusula 19.^a

Ponderação curricular

Nos casos em que a avaliação se efetue por ponderação curricular, nos termos dos artigos 42.º e 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, deve observar-se o seguinte:

a) A proposta de avaliação a apresentar ao CCA a que se refere o número 7 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, deve ser elaborada por uma equipa de avaliação constituída, no mínimo, por dois trabalhadores médicos com o grau de consultor da carreira especial médica, designados pela entidade empregadora;

b) Os critérios e procedimentos a aplicar na realização da ponderação curricular regem-se pelo disposto no artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, e sua regulamentação.

Cláusula 20.^a

Parâmetros da avaliação

A avaliação do desempenho do trabalhador médico

integra-se no ciclo de gestão do estabelecimento de saúde do Hospital de Cascais, Dr. José de Almeida e, tendo por referência os padrões de qualidade dos cuidados médicos, efetua-se com base nos seguintes parâmetros:

a) «Objetivos individuais», estabelecidos em articulação com os objetivos da respetiva unidade orgânica, tendo por base indicadores de medida fixados para a avaliação dos resultados obtidos;

b) «Competências de desempenho», que visam avaliar a adequação da conduta às boas práticas médicas e comportamentais compatíveis com o exercício das funções do avaliado, tendo por base critérios de avaliação e padrões de desempenho profissional previamente fixados pelo CCA.

Cláusula 21.^a

Objetivos individuais

1- Os «objetivos individuais» devem ser fixados de modo a abranger, pelo menos, três dos seguintes âmbitos:

a) Assistencial ou produtividade - conjunto de atividades desenvolvidas pelo trabalhador médico no Hospital de Cascais, Dr. José de Almeida e em outros organismos públicos e privados ou em parceria, no âmbito da carreira médica e ajustadas pelos respetivos graus, podendo ser repartidas por um ou mais serviços internos de acordo com o respetivo exercício profissional;

b) Formação - ações de formação, quer as realizadas quer as frequentadas pelo trabalhador médico, incluindo as ações de orientação de internos e a formação específica decorrente de projetos dos serviços, bem como atividades na área da garantia da qualidade dos serviços;

c) Investigação - participação em atividades de investigação realizadas no âmbito do Hospital de Cascais, Dr. José de Almeida, com exclusão das atividades exercidas em contexto exclusivamente académico ou em outro não reconhecidas ou participadas por protocolo celebrado com aquele estabelecimento;

d) Organização - exercício de funções de gestão em unidades ou serviços de saúde, bem como o desenvolvimento de atividades relacionadas com o planeamento em saúde, normativas e de regulação, com exclusão do exercício de cargo dirigente;

e) Atitude profissional e comunicação - atitudes desenvolvidas pelo trabalhador médico relativamente aos membros da equipa em que se integre, em relação aos superiores hierárquicos e em relação aos doentes ou utentes.

2- Os objetivos individuais concretamente a contratualizar, são:

a) De qualidade da atividade médica, tendo em conta, designadamente, a atitude profissional e a comunicação médica no exercício das funções;

b) De quantificação de atos médicos, atendendo ao conjunto de atividades desenvolvidas pelos trabalhadores médicos e considerando o conteúdo funcional legalmente fixado para a respetiva categoria;

c) De aperfeiçoamento e de desenvolvimento profissional, no quadro de ações de formação planeadas;

d) De atividade de investigação médica, realizada no âmbito

bito do Hospital de Cascais, Dr. José de Almeida.

3- A fixação dos objetivos individuais deve obedecer às seguintes regras:

a) Sem prejuízo do disposto nas alíneas seguintes, a contratualização dos objetivos rege-se pelo disposto no artigo 67.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro;

b) A definição dos objetivos, dos seus indicadores de medida e dos respetivos critérios de superação é da competência conjunta da equipa de avaliação e de cada trabalhador médico a avaliar, mediante proposta do superior hierárquico e tendo em consideração as orientações do CCA;

c) A fixação de objetivos sem o acordo do avaliado deve ser objeto de fundamentação escrita, da qual deve ser dado conhecimento ao avaliado;

d) Os objetivos devem enquadrar-se nos objetivos da respetiva unidade orgânica e da equipa médica em que o avaliado se integre, os quais devem ser previamente analisados em reunião com todos os avaliados que integram essa unidade orgânica ou equipa;

e) No conjunto de objetivos contratualizados anualmente devem, obrigatoriamente, ser abrangidos os âmbitos previstos nas alíneas a) e e) do número 1 e ser estabelecidos objetivos de qualidade da atividade desenvolvida e de quantificação de atos médicos;

f) Os objetivos e critérios de superação devem ser elaborados de forma clara e ser amplamente divulgados ao trabalhador médico a avaliar;

g) Os objetivos contratualizados devem ser objeto de quantificação e de fixação de ponderação para cada um dos avaliados;

h) A ponderação a atribuir a cada um dos objetivos é fixada pelo CCA, não podendo a ponderação dos objetivos inseridos no âmbito a que se refere a alínea a) do número 1 ser inferior a 60 % nem superior a 85 %;

i) Sem prejuízo do disposto na alínea anterior, a ponderação a atribuir aos objetivos de quantificação de atos médicos não pode ser inferior a 50 % da avaliação final do parâmetro «objetivos individuais»;

j) Por cada objetivo devem ser estabelecidos no mínimo dois e no máximo cinco indicadores de medida;

k) Podem ser fixados objetivos de responsabilidade partilhada sempre que impliquem o desenvolvimento de um trabalho em equipa ou esforço convergente para uma finalidade determinada.

Cláusula 22.^a

Avaliação dos resultados

1- A avaliação do grau de cumprimento de cada objetivo efetua-se de acordo com os respetivos indicadores de medida, previamente estabelecidos, e expressa-se em três níveis:

a) «Objetivo superado», a que corresponde uma pontuação de 5;

b) «Objetivo atingido», a que corresponde uma pontuação de 3;

c) «Objetivo não atingido», a que corresponde uma pontuação de 1.

2- A pontuação final a atribuir ao parâmetro «objetivos individuais» é a média aritmética ponderada das pontuações atribuídas a todos os objetivos.

3- À avaliação dos resultados obtidos em objetivos de responsabilidade partilhada aplica-se o disposto no número 4 do artigo 47.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

Cláusula 23.^a

Competências de desempenho

1- O parâmetro relativo a competências de desempenho assenta em padrões de atividade observáveis, previamente escolhidas para cada trabalhador médico em número não inferior a cinco.

2- As competências referidas no número anterior são escolhidas de entre as aprovadas pelo CCA, as quais não podem sobrepor-se ao conteúdo funcional das categorias que integram a carreira especial médica.

Cláusula 24.^a

Auto-avaliação

1- A auto-avaliação tem como objetivo envolver o trabalhador médico no processo de avaliação, promovendo a reflexão sobre a sua prática médica, desenvolvimento profissional e condições de melhoria do desempenho.

2- A auto-avaliação é obrigatória e concretiza-se através do preenchimento da ficha de auto-avaliação a entregar à equipa de avaliação.

3- A ficha de auto-avaliação constitui elemento essencial a considerar na avaliação do desempenho e a sua elaboração deve ser clara e sucinta.

4- A ficha de auto-avaliação aborda, obrigatoriamente, os seguintes aspetos:

a) Os objetivos individuais e as competências de desempenho contratualizados;

b) Descrição da atividade profissional desenvolvida pelo avaliado no período em avaliação;

c) Resultados que o avaliado considera ter alcançado face aos parâmetros da avaliação contratualizados;

d) Contributo do avaliado para a prossecução dos objetivos e metas do serviço;

e) Análise pessoal e balanço sobre a atividade desenvolvida pelo serviço, tendo em conta os objetivos e padrões de desempenho estabelecidos para esse mesmo serviço;

f) Formação frequentada e seus benefícios para o exercício da atividade do avaliado;

g) Elementos que o avaliado considere essenciais ao seu desenvolvimento profissional;

h) Identificação de necessidades de formação para o desenvolvimento profissional;

i) Eventual proposta de projetos a desenvolver no âmbito do serviço.

5- A ficha de auto-avaliação é acompanhada, em anexo, dos documentos relevantes para a apreciação do desempenho do trabalhador médico que não constem do seu processo individual.

6- Nos casos em que o avaliado exerça funções em órgãos ou serviços da administração pública, em regime de acumulação com as desempenhadas no Hospital de Cascais, Dr. José de Almeida, a ficha de auto-avaliação é obrigatoriamente acompanhada de uma informação do respetivo responsável ou dirigente máximo sobre aquele exercício de funções.

7- A equipa de avaliação aprecia a ficha de auto-avaliação, ponderando o respetivo conteúdo no sentido de uma avaliação objetiva do desempenho do avaliado no ciclo de avaliação e considerando os parâmetros de avaliação contratualizados, com vista à determinação do respetivo grau de cumprimento.

Cláusula 25.^a

Avaliação final

1- A avaliação final é o resultado da média aritmética ponderada dos resultados das avaliações dos dois parâmetros da avaliação.

2- Para o parâmetro «objetivos individuais» é atribuída uma ponderação mínima de 60 % e para o parâmetro «competências de desempenho», uma ponderação máxima de 40 %.

Cláusula 26.^a

Sujeitos

1- Intervêm no processo de avaliação do desempenho:

- a) Equipa de avaliação;
- b) Avaliado;
- c) CCA;
- d) Comissão paritária da avaliação;
- e) O CA.

2- Podem ser chamados a intervir no processo de avaliação, a solicitação do avaliado, outros trabalhadores médicos dotados de especiais conhecimentos técnicos e experiência no exercício de funções análogas às do avaliado por período não inferior a um ano, não integrados no serviço do avaliado, com a vista a emitir parecer sobre aspetos relacionados com o exercício da atividade pelo avaliado.

Cláusula 27.^a

Equipa de avaliação

1- A avaliação do desempenho do trabalhador médico é feita por uma equipa de avaliação, com as competências e os deveres fixados no artigo 56.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

2- A equipa de avaliação é constituída por quatro trabalhadores médicos, nos seguintes termos:

- a) O superior hierárquico directo do avaliado, que preside;
- b) Dois trabalhadores médicos com o grau de consultor da carreira especial médica, designados pela entidade empregadora e
- c) Um trabalhador médico eleito, por votação secreta, de entre e pelos trabalhadores médicos da mesma equipa ou, sendo esta reduzida, sucessivamente, da unidade orgânica, serviço ou do Hospital de Cascais, Dr. José de Almeida.

3- Nos casos em que o número de trabalhadores médicos

do serviço ou da unidade de saúde onde o avaliado exerce funções seja reduzido, a equipa de avaliação pode ser constituída apenas pelo trabalhador médico a que se refere a alínea a) do número anterior e por mais outro trabalhador médico designado pelo CA.

4- A elaboração da proposta de avaliação final compete ao trabalhador médico a que se refere a alínea a) do número 2, o qual deve, designadamente:

a) Recolher e registar, por escrito, sendo o caso, os contributos dos demais membros da equipa de avaliação relativos ao desempenho dos avaliados que lhe cumpra avaliar;

b) Reunir todos os demais elementos que permitam formular uma apreciação objetiva e justa sobre o avaliado, sendo da sua exclusiva responsabilidade as informações que venha a prestar.

5- Pelo menos um dos membros da equipa de avaliação deve possuir o contacto funcional com o avaliado pelo tempo mínimo legal exigível para efeitos de atribuição da avaliação.

6- Caso não seja possível constituir a equipa de avaliação nos termos dos números 2 e 3, a avaliação do trabalhador médico é efetuada pelo respetivo superior hierárquico, podendo aquele solicitar a emissão do parecer a que se refere número 2 da cláusula 25.^a

7- A avaliação de cada parâmetro a que se refere a cláusula 7.^a é a que resultar da votação da maioria dos elementos da equipa de avaliação, prevalecendo, em caso de empate, a apreciação efetuada pelo avaliador a que se refere a alínea a) do número 2, o qual deve fundamentar, por escrito, a sua discordância face aos demais elementos da equipa.

8- No caso de ser inviável a escolha ou a votação a que se refere a alínea c) do número 2, a equipa de avaliação é constituída apenas pelos avaliadores a que se referem as alíneas a) e b) desse número.

Cláusula 28.^a

Avaliação dos membros da equipa de avaliação

1- O desempenho do trabalhador médico que integra a equipa de avaliação é avaliado por três trabalhadores médicos do serviço, equipa ou unidade, dois dos quais escolhidos pelo respetivo corpo clínico ou eleitos pelo método de votação secreta e o outro designado pelo CA.

2- Os avaliadores a que se refere o número anterior devem recolher informação qualitativa complementar relativamente à avaliação sobre os respetivos avaliados efetuada pelos demais trabalhadores médicos do corpo clínico, mediante questionário padronizado a aprovar pelo CCA.

3- O disposto nos números 1 e 2 aplica-se à avaliação do desempenho do trabalhador médico que exerce funções de coordenação de unidades funcionais ou chefes de equipa.

4- A avaliação do desempenho do trabalhador médico que exerça funções de diretor de departamento, de serviço, ou equiparados, opera-se nos termos do subsistema de avaliação do desempenho dos dirigentes intermédios da administração pública, abreviadamente designado SIADAP 2.

5- No caso de ser inviável a escolha ou a votação a que se refere o número 1, todos os avaliadores ali previstos são

designados pela entidade empregadora, que designa também o responsável pela elaboração da proposta de avaliação final, o qual assume as competências previstas para o trabalhador médico a que se refere a alínea a) do número 2 da cláusula anterior.

6- A avaliação de cada parâmetro a que se refere a cláusula 20.^a é a que resultar da votação da maioria dos elementos da equipa de avaliação.

Cláusula 29.^a

Conselho coordenador da avaliação

1- Junto do CA funciona um CCA do desempenho dos trabalhadores médicos, ao qual compete, sem prejuízo das demais competências previstas na lei, definir a política e os critérios gerais de avaliação do trabalhador médico, de acordo com os objetivos e as metas em saúde previamente estabelecidos para o estabelecimento de saúde da entidade empregadora, e garantir a sua aplicação uniforme, nomeadamente:

- a) Estabelecer orientações gerais em matéria de fixação dos parâmetros da avaliação a que se refere a cláusula 20.^a;
- b) Estabelecer orientações gerais em matéria de escolha de indicadores de medida, em especial os relativos à determinação da superação de objetivos individuais;
- c) Aprovar a lista de «competências de desempenho» a que se refere a cláusula 23.^a;
- d) Emitir parecer relativamente a questões suscitadas no âmbito das suas atribuições, quando solicitado;
- e) Emitir recomendações sobre a necessidade de formação em serviço e ou contínua para o trabalhador médico, de acordo com os projetos de desenvolvimento da qualidade dos cuidados de saúde e objetivos do estabelecimento ou serviço e unidades;
- f) Promover a elaboração dos diferentes formulários necessários ao desenvolvimento do processo de avaliação do desempenho;
- g) Elaborar o relatório anual da avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos;
- h) Elaborar o seu regulamento interno.

2- O CCA é presidido pelo diretor clínico e integra, para além do responsável pela gestão de recursos humanos, três a cinco dirigentes por aquele designados, todos integrados na carreira médica e detentores de categoria igual ou superior a assistente graduado.

3- Nos serviços em que, pela sua natureza ou condicionantes de estrutura orgânica, não seja possível a constituição do CCA, nos termos referidos no número anterior, podem as suas competências ser confiadas a uma comissão de avaliação a constituir por despacho do CA.

4- O CCA pode ser assessorado por trabalhador médico com grau de consultor e experiência na área da avaliação do pessoal e dos cuidados médicos, sem direito a voto.

5- Quando as circunstâncias o aconselhem, o CCA pode solicitar a participação nas suas reuniões de outros dirigentes ou chefias, sem direito a voto, bem como requerer junto dos serviços competentes os pareceres e demais elementos que entender necessários.

6- Sempre que tenha que deliberar sobre matérias relativamente às quais os seus membros, enquanto trabalhadores médicos, sejam parte interessada, designadamente a apreciação e validação de propostas de atribuição de menções àqueles sujeitas à diferenciação de desempenhos, o CCA deve funcionar com composição restrita aos elementos relativamente aos quais não se verifique uma situação de conflito de interesses.

7- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, ao CCA aplica-se, com as necessárias adaptações, o disposto no artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

Cláusula 30.^a

Comissão paritária da avaliação

1- Junto do CA funciona uma comissão paritária da avaliação constituída por trabalhadores médicos.

2- A comissão paritária da avaliação pode solicitar, à equipa de avaliação, ao avaliado ou ao CCA, os elementos que julgar convenientes para o exercício das suas competências.

3- Os atos praticados pelo CA em sentido diverso do relatório da comissão paritária da avaliação devem conter, expressamente, as razões dessa divergência.

4- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, à comissão a que se refere a presente cláusula aplica-se, com as necessárias adaptações, o disposto nos artigos 59.º e 70.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

Cláusula 31.^a

Casos especiais

1- No caso do trabalhador médico abrangido pelo disposto no número 5 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, a última avaliação do desempenho obtida reporta-se igualmente aos anos seguintes.

2- Apenas se encontram abrangidas pelo disposto no número anterior as avaliações do desempenho obtidas no âmbito do SIADAP ou de um sistema dele adaptado, com fixação de percentagens de diferenciação de desempenhos.

3- Nos casos em que não seja possível a aplicação do número 1, por inexistência de avaliação ou por esta não respeita o disposto no número 2, bem como nos casos em que o trabalhador médico pretenda a sua alteração, há lugar a ponderação curricular nos termos da cláusula 6.^a

Cláusula 32.^a

Diferenciação de desempenhos

1- À diferenciação de desempenho do trabalhador médico aplica-se o disposto no artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

2- As percentagens máximas a que se refere o número 1 do artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, aplicam-se relativamente ao número de trabalhadores da carreira médica.

3- As percentagens a que se referem os números anteriores beneficiam dos aumentos previstos na alínea a) do artigo 27.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, nos termos e condições previstos na lei.

4- As percentagens máximas para as menções qualitativas de desempenho relevante e de desempenho excelente não incidem sobre o trabalhador médico relativamente ao qual releve a última avaliação atribuída, nos termos do número 6 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

Cláusula 33.^a

Fichas

Os modelos das fichas de auto-avaliação, de avaliação, de reformulação de objetivos e respetivos indicadores e de monitorização são os que vigoram para a carreira de técnico superior, os quais, em resultado das especificidades constantes da carreira médica, devem ser adaptados, mediante despacho dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da saúde e da administração pública.

Cláusula 34.^a

Efeitos da avaliação de desempenho no posicionamento remuneratório

Os efeitos dos resultados obtidos na avaliação do desempenho pelos trabalhadores médicos, quanto ao seu posicionamento remuneratório, são os constantes da norma regra e das exceções previstas nos artigos 47.º e 48.º, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro.

Cláusula 35.^a

Aplicação subsidiária

A tudo o que não estiver regulado no presente anexo aplica-se o regime constante da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, e suas alterações, com as necessárias adaptações.

ANEXO VI

Definição dos serviços mínimos e dos meios necessários para os assegurar em caso de greve

Cláusula 1.^a

Enquadramento

O presente anexo contém o acordo alcançado pelas partes outorgantes sobre a definição dos serviços mínimos e dos meios necessários para os assegurar em caso de greve, nos termos e para os efeitos da cláusula 50.^a do AE.

Cláusula 2.^a

Obrigatoriedade de prestação de serviços mínimos

O trabalhador médico durante a greve médica está obrigado à prestação de serviços mínimos indispensáveis para acorrer à satisfação das necessidades sociais impreteríveis que são satisfeitas pelos serviços médicos e hospitalares integrados no SNS, nos termos das cláusulas seguintes.

Cláusula 3.^a

Serviços mínimos a prestar

1- Durante a greve médica, os serviços mínimos e os meios

necessários para o assegurar são os mesmos que em cada estabelecimento de saúde se achem disponibilizados durante 24 horas aos domingos e feriados, na data da emissão do aviso prévio.

2- Durante a greve médica, o trabalhador médico deve também garantir a prestação dos seguintes cuidados e atos:

- a) Quimioterapia e radioterapia;
- b) Diálise;
- c) Urgência interna;
- d) Indispensáveis para a dispensa de medicamentos de uso exclusivamente hospitalar;
- e) Imunohemoterapia com ligação aos doadores de sangue, recolha de órgãos e transplantes;
- f) Cuidados paliativos em internamento;
- g) A punção folicular que, por determinação médica, deva ser realizada em mulheres cujo procedimento de procriação medicamente assistida tenha sido iniciado e decorra em estabelecimento do SNS.

Cláusula 4.^a

Fixação especial de serviços mínimos

1- Em caso de greve com duração superior a três dias úteis consecutivos ou com duração igual ou superior a dois dias úteis consecutivos, intercalados ou imediatamente seguidos ou antecedidos de dois, ou mais, dias não úteis, os serviços mínimos e os meios necessários para os assegurar são os previstos na cláusula anterior.

2- Considerando a especificidade do Hospital de Cascais, Dr. José de Almeida, sempre que o regime instituído pela cláusula anterior e pelo número 1 não acautele os impreteríveis interesses dos utentes do SNS, devem ser definidos serviços complementares, nomeadamente no que respeita a cirurgia e reunião de decisão terapêutica relacionada com patologia oncológica, mediante negociação específica, nos termos da lei e no âmbito da comissão paritária a que se refere a cláusula seguinte, por iniciativa da entidade empregadora ou da associação sindical que declarou a greve.

Cláusula 5.^a

Interpretação e integração de lacunas

A partir da data da apresentação do aviso prévio e durante todo o período de duração da greve médica, a comissão paritária prevista no AE pode reunir e deliberar sobre matéria pertinente ao presente anexo, com dispensa de convocação formal e de antecedência, por iniciativa de qualquer dos seus membros, desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes da entidade empregadora e dois representantes das associações sindicais outorgantes, e todos entendam que existem condições para validamente reunir e deliberar.

Depositado em 19 de setembro de 2016, a fl. 2 do livro n.º 12, com o n.º 151/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Autoestrada do Algarve - Via do Infante - Sociedade Concessionária - AAVI, SA e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP - Alteração salarial e outras

Aos 31 dias do mês de Maio de 2016, a Autoestrada do Algarve - Via do Infante - Sociedade Concessionária - AAVI, SA doravante designada por AAVI, pessoa colectiva n.º 504 877 399, com sede na Avenida do Duque d'Ávila, 46, 8.º, 1050-083 Lisboa, neste acto representada pelo engenheiro Cristian Torrell Torrente, na qualidade de presidente do conselho de administração, e pelo engenheiro Ivan Pio Maestre Santos-Suarez, na qualidade de vogal do conselho de administração, ao abrigo do artigo 23.º dos estatutos, e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP com sede na Rua de Carlos Mardel, 112, rés-do-chão, esquerdo, 1900-126 Lisboa neste acto representado por Joaquim Martins, na qualidade de secretário-geral, e por Adérito da Rocha Almeida, na qualidade de secretário nacional, na qualidade de, respectivamente, empregador e associação sindical representante de trabalhadores da Autoestrada do Algarve - Via do Infante - Sociedade Concessionária - AAVI, SA, acordaram em negociações directas a revisão do acordo de empresa, publicado *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2011, com alteração salarial e outras publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de Julho de 2012 e sua rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de Novembro de 2012 e alteração salarial e outras publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de Junho de 2013 e alteração salarial e outras publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de Agosto de 2014 e sua retificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2015, e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho 2015, nos seguintes termos:

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1- O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, a Autoestrada do Algarve - Via do Infante - Sociedade Concessionária - AAVI, SA, e, por outra, os trabalhadores ao seu serviço filiados no Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior e para os efeitos do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, o número de trabalhadores abrangido pelo presente acordo, à data da sua assinatura é de 34 trabalhadores.

(...)

Cláusula 2.ª

(Vigência, denúncia e revisão)

1- A presente revisão de AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- Com excepção da tabela salarial e todas as cláusulas com expressão pecuniária, as quais têm um período mínimo de vigência de 12 meses, reportados a 1 de Janeiro de cada ano, o presente acordo manter-se-á em vigor até 31 de Dezembro de 2017.

3- A denúncia e os processos de revisão do presente AE reger-se-ão pelas normas legais que estiverem em vigor.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 20.ª

(Feriados e faltas)

1- A Terça-Feira de Carnaval e o dia de feriado municipal passarão a ser feriados obrigatórios.

2- No demais, em matéria de feriados e faltas ao trabalho, as relações entre a empresa e os trabalhadores abrangidos pelo presente AE são regulados pela lei e pelas normas regulamentares vigentes.

Cláusula 22.ª

(Subsídio de refeição)

1- O trabalhador, pelo período normal de trabalho diário efectivamente prestado e desde que integrado no processo produtivo, tem direito a um subsídio de refeição de 6,60 €.

ANEXO III

Carreira	Categorias	Níveis Remuneratórios € (mínimo)						
		1	2	3	4	5	6	7
Operação de Tráfego	Supervisor do Centro de Controlo de Tráfego	1.150 €	1.183 €	1.218 €	1.256 €	1.292 €	1.331 €	1.371 €
	Operador do Centro de Controlo de Tráfego	847 €	871 €	896 €	924 €	953 €	980 €	1.008 €
	Oficial de Assistência e Vigilância	744 €	788 €	838 €	862 €	887 €	913 €	942 €
Manutenção	Encarregado de Assistência e Manutenção	2.231 €	2.298 €	2.366 €	2.438 €	2.511 €	2.586 €	2.664 €
	Técnico de Telemática e Electricidade	2.284 €	2.353 €	2.423 €	2.495 €	2.570 €	2.647 €	2.727 €
	Operador de Equipamentos Especiais	1.064 €	1.095 €	1.128 €	1.163 €	1.196 €	1.232 €	1.270 €
	Oficial de Conservação e Manutenção	958 €	986 €	1.015 €	1.047 €	1.077 €	1.108 €	1.143 €
	Oficial de Telemática e Electricidade	1.026 €	1.058 €	1.088 €	1.121 €	1.156 €	1.189 €	1.224 €
	Ajudante de Conservação e Manutenção	766 €	788 €	812 €	838 €	863 €	887 €	914 €
Apoio	Técnico Informática	1.180 €	1.215 €	1.253 €	1.289 €	1.327 €	1.369 €	1.408 €
	Técnico Oficial de Contas	1.875 €	1.931 €	1.990 €	2.049 €	2.110 €	2.174 €	2.239 €
	Técnico Administrativo - Financeiro	1.413 €	1.456 €	1.499 €	1.544 €	1.591 €	1.639 €	1.688 €
	Técnico Administrativo	1.009 €	1.041 €	1.072 €	1.103 €	1.138 €	1.171 €	1.205 €
	Receptionista	746 €	767 €	789 €	813 €	840 €	864 €	889 €
	Fiel de Armazém	1.271 €	1.307 €	1.348 €	1.388 €	1.429 €	1.473 €	1.515 €
	Trabalhador de Limpeza	751 €	773 €	795 €	820 €	845 €	870 €	895 €

Lisboa, 31 de Maio de 2016.

Pela Autoestrada do Algarve - Via do Infante - Sociedade Concessionária - AAVI, SA:

Cristian Torrell Torrente, presidente do conselho de administração.

Ivan Pio Maestre Santos-Suarez, vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP:

Joaquim Martins, secretário-geral.

Adérito da Rocha Almeida, secretário nacional.

Depositado em 19 de setembro de 2016, a fl. 1 do livro n.º 12, com o n.º 149/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a FNS - Federação Nacional dos Prestadores de Cuidados de Saúde e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE - Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo CC mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2016.

1- Quadros superiores

Diretor-geral (ou coordenador)

Diretor técnico

Dietista

Fisioterapeuta

Higienista oral

Nutricionista

Ortopista

Técnico de análises clínicas e de saúde pública

Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica

Técnico de audiologia

Técnico de cardiopneumologia

Técnico de farmácia

Técnico de medicina nuclear

Técnico de neurofisiologia

Técnico de prótese dentária

Técnico de radiologia

Técnico de radioterapia

Técnico de saúde ambiental

Técnico de segurança e saúde no trabalho II

Técnico ortoprotésico

Técnico superior de engenharia sanitária

Técnico superior de saúde especialista - TSS4

Técnico superior de saúde - TSS3

Técnico superior de saúde - TSS2

Técnico superior de saúde - TSS1

Terapeuta da fala

Terapeuta ocupacional

2- Quadros médios

2.1- Técnicos administrativos

Assistente administrativo (nível III)

3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa

Subchefe

4- Profissionais qualificados

4.1- Administrativos, comércio e outros

Assistente administrativo (nível II)

Assistente de consultório (nível II)

Técnico de segurança e saúde no trabalho I

5- Profissionais qualificados

5.1- Administrativos

Assistente administrativo (nível I)

Assistente de consultório (nível I)

Técnico auxiliar de saúde

5.4- Outros

Motorista

6- Profissionais semiqualeificados (especializados)

6.1- Administrativos, comércio e outros

Auxiliar de serviços gerais

7- A - Estagiário

Estagiário

Acordo de empresa entre a Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Vila Real de Santo António e o SNBP - Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais - Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo CC mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2016.

1- Quadros superiores

Adjunto de comando

Comandante

2.º Comandante

2- Quadros médios

2.1- Técnicos administrativos

Chefe

Oficial de bombeiro

3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa

Subchefe

4- Profissionais qualificados

4.1- Administrativos, comércio e outros

Bombeiro de 1.ª

Bombeiro de 2.ª

Bombeiro de 3.ª

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de revogação do contrato coletivo entre a FENAME - Federação Nacional do Metal e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outro

Acordo de revogação do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a FENAME - Federação Nacional do Metal e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª serie, n.º 19, de 22 de Maio de 2014, com a última alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª serie, n.º 32, de 29 de Agosto de 2015.

Aos 29 dias do mês de Julho de 2016 reuniram em Lisboa:

1- FENAME - Federação Nacional do Metal, representada pelo seu presidente José de Oliveira Guia, e pelo membro da direcção, Pedro de Melo Nunes de Almeida, de acordo com a credencial que se junta em anexo I;

2- Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, representada por Carlos Manuel Dias Pereira, de acordo com a credencial que se junta em anexo II;

3- SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, representado por António Rui Correia de Carvalho Miranda, de acordo com a credencial que se junta em anexo III.

Considerando que:

a) A Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE não pretende continuar a assegurar a revisão do contrato colectivo em epígrafe declarando-se substituída nesta sede pelo SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, conforme declaração que se junta em anexo IV, as partes não estão interessadas na prossecução de vigência deste IRCT, que substituem por um novo CCT

celebrado entre a FENAME - Federação Nacional do Metal, o SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e a FE - Federação dos Engenheiros.

Assim, pelas partes foi acordado proceder, com efeitos imediatos, à revogação da convenção colectiva supra identificada.

O presente acordo será remetido para depósito e publicação nos termos previstos no artigo 502.º do Código do Trabalho estimando-se que abrange 1000 empregadores e 60 000 trabalhadores.

Pela FENAME - Federação Nacional do Metal em representação da ANEME - Associação Nacional das Empresas Metalúrgicas e Electromecânicas e da AIN - Associação das Indústrias Navais:

José de Oliveira Guia, mandatário.

Pedro de Melo Nunes de Almeida, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE em representação do SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços e SINDCES/UGT - Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços:

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

António Rui Correia de Carvalho Miranda, mandatário.

Depositado em 19 de setembro de 2016, a fl. 1 do livro n.º 12, com o n.º 148/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

...

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

ANEP - Associação Nacional do Esteticismo Profissional, Institutos de Beleza e Formação Profissional - Alteração

Alteração aprovada em 4 de julho de 2016, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2013.

Artigo 1.º

Denominação, duração e sede

1- É constituída a ANEP - Associação Nacional do Esteticismo Profissional, Institutos de Beleza e Formação Profissional, criada para vigorar por tempo indeterminado, sem

fins lucrativos, que se regerá pelos presentes estatutos, pelos regulamentos que vierem a ser aprovados e, nos casos omissos, pelo disposto na lei.

2- A associação exerce a sua atividade em todo o território nacional.

3- A associação tem a sua sede em Av. da República n.º 120 A, 2780-158 Oeiras, podendo criar delegações em qualquer parte do país.

4- A criação, estrutura e funcionamento das delegações dependem de prévia aprovação em assembleia geral.

Artigo 19.º

Assembleias eleitorais

1- A eleição dos órgãos sociais deve ser precedida de apre-

sentação de listas de candidaturas, as quais deverão ser dirigidas ao presidente da mesa da assembleia geral até 30 dias anteriores ao ato eleitoral.

2- Para o efeito de eleições, será constituída uma comissão eleitoral, composta pelo presidente da assembleia-geral e por dois associados convidados pelo presidente da direção, em pleno gozo dos seus direitos e que não sejam estes dois associados, candidatos aos corpos sociais.

3- A comissão eleitoral terá a responsabilidade de zelar pela segurança e pelo normal funcionamento do processo eleitoral e cessa as suas funções logo que terminado o ato eleitoral.

4- Apresentação de candidaturas:

a) As listas concorrentes devem ser constituídas por associados inscritos há pelo menos dois anos e com as quotizações em dia.

b) Devem ser constituídas listas completas, devendo conter a identificação dos candidatos e a indicação do cargo e o contacto de cada candidato.

c) Cada lista deve conter a indicação de suplentes, pelo menos um e no máximo três, para cada órgão social, a direção, a assembleia-geral, o concelho-fiscal e ser subscrita pelo menos por 20 associados com as cotas atualizadas.

d) As listas apresentadas serão classificadas por ordem alfabética, a partir da primeira, segundo a ordem de apresentação.

e) Não são elegíveis para os órgãos sociais aqueles que:

1- Não sejam sócios efetivos.

2- Associados, em plenos direitos, inscritos há menos de dois anos.

3- Tenham sido punidos por infrações de natureza criminal ou disciplinar, até cinco anos após o cumprimento da pena.

5- Cada lista candidata devesse apresentar o respetivo programa de ação para o mandato (no máximo 2 páginas A4) detalhando na medida do possível, as ações previstas para o primeiro ano.

6- No prazo máximo de 10 dias, a comissão eleitoral procederá à análise das listas para verificação da adequação das candidaturas delas constantes, nomeadamente se as listas satisfazem as condições previstas nos estatutos.

7- As eventuais anomalias poderão ser corrigidas no prazo de 3 dias. Em caso de dúvida a comissão eleitoral reunirá com urgência para reapreciação e decisão final sobre a aceitação ou rejeição definitiva da lista candidata.

8- O início da campanha eleitoral será comunicado aos associados, através de correio eletrónico ou, quando tal não seja viável, por outra forma de comunicação escrita. Será também publicado no sítio institucional.

9- No caso de não ser apresentada nenhuma lista dentro do prazo, abrir-se-ia novo prazo de 15 dias para apresentação de candidaturas e seria marcado após o fim do prazo para apresentação da mesma e após um período nunca inferior a 30 dias nova data para o ato eleitoral.

10- Para eleição dos órgãos sociais considera-se vencedora a lista mais votada. No caso de ser verificada igualdade de votos, proceder-se-á a nova votação, no prazo de 15 dias, para o que se procederá à convocatória para nova assembleia geral eleitoral.

11- As eleições poderão ser impugnadas, total ou parcialmente, até cinco dias após a sua realização, devendo a respetiva fundamentação ser feita por escrito e dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral, que decidirá nos 20 dias seguintes.

12- Caso a impugnação seja julgada procedente, haverá novas eleições para o(s) órgão(s) impugnado(s), que se realizarão até 30 dias após a data da deliberação do presidente da mesa da assembleia geral.

13- Toda a documentação relativa à campanha eleitoral será, de forma equitativa, exclusivamente divulgada através da comissão eleitoral, não sendo permitido o envio de qualquer propaganda eleitoral diretamente aos associados pelas listas candidatas.

14- Não serão fornecidos aos candidatos quaisquer listas de «mailling».

15- Constitui motivo de rejeição de listas, para além de outros, legal ou regulamentarmente estabelecidos:

a) A apresentação fora de prazo previsto neste artigo.

b) A falta de suprimento de irregularidades no prazo previsto.

16- Quando devidamente fundamentado o cabeça de lista pode pedir a substituição de um elemento da sua lista até cinco dias antes das eleições.

17- Esta nova redação entra em vigor após aprovada em assembleia-geral e revoga a anterior.

Registado em 12 de setembro de 2016, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 36, a fl. 134 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

ANEP - Associação Nacional do Esteticismo Profissional, Institutos de Beleza e Formação Profissional - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 30 de maio de 2016, para o mandato de três anos.

Presidente - Nazaré Nunes.

Vice-presidente - Cristina Lopes.

Tesoureira - Adelaide Filipe.

Vogal - Teresa Cardoso.

Vogal - Maria Saramago.

Suplentes:

Luizete Miranda.

Assunção Silva Gomes.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

...

II - ELEIÇÕES

...

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

**Manitowoc Crane Group Portugal, L.^{da} -
Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada e recebida nesta Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 6 de setembro de 2016,

relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa Manitowoc Crane Group Portugal, L.^{da}:

«Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, comunicamos que no dia 20 de dezembro de 2016, realizar-se-á na empresa Manitowoc Crane Group Portugal, L.^{da}, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, saúde no trabalho».