

Pela FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

*José Maria da Costa Lapa*, mandatário.

#### Declaração

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

SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação. Bebidas e Tabacos de Portugal;

STIANOR — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte.

Lisboa, 15 de Março de 2010. — Pela Direcção Nacional: *Joaquim Pereira Pires* — *Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*.

#### Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu, Guarda e Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

STIENC — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte e Centro.

Lisboa, 16 de Março de 2010. — Pelo Secretariado: *Del-fim Tavares Mendes* — *António Maria Quintas*.

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;

SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 15 de Março de 2010. — Pela Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias* — *José Alberto Valério Dinis*.

Depositado em 7 de Abril de 2010, a fl. 71 do livro n.º 11, com o n.º 42/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

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

#### CAPÍTULO I

#### Âmbito área e vigência

##### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

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

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

3 — A área de aplicação do presente CCT é definida pelo território nacional.

4 — O presente CCT substitui na íntegra o publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 43, de 22 de Novembro de 2000, e 44, de 29 de Novembro de 2001.

##### Cláusula 2.ª

##### Vigência, renovação automática e sobrevivência

1 — O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e*

*Emprego*, tem um período mínimo de vigência de três anos e renova-se sucessivamente.

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

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

## CAPÍTULO II

### Contrato de trabalho

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão

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

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

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

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

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de progressão

1 — A progressão em determinada carreira depende cumulativamente:

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

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

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

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Avaliação do desempenho profissional

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

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

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

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

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Efeitos da falta de título profissional

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

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

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

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Enquadramento em níveis de retribuição

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

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

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

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

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

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

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

###### Deveres da entidade empregadora

A entidade empregadora deve:

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

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

###### Deveres do trabalhador

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

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a entidade empregadora, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções da entidade empregadora em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade à entidade empregadora, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade empregadora;
- g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

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

i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pela entidade empregadora;

j) Promover o bem estar dos clientes;

k) Respeitar a intimidade do doente mantendo sigilo sobre as informações, elementos clínicos ou a sua vida privada de que tome conhecimento;

l) Manter confidencialidade sobre a identidade dos doentes, em especial fora do local de trabalho;

m) Assegurar em qualquer circunstância a assistência aos doentes, não se ausentando nem abandonando o seu posto de trabalho sem que seja substituído.

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

##### Cláusula 12.<sup>a</sup>

###### Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

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

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;

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

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

e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos neste CCT e na lei;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste CCT e na lei;

g) Ceder trabalhadores para utilização de terceiros, salvo nos casos previstos neste CCT e na lei;

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

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

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

##### Cláusula 13.<sup>a</sup>

###### Poder de direcção

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

Cláusula 14.<sup>a</sup>**Funções compreendidas no objecto do contrato de trabalho**

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

2 — A actividade contratada, ainda que descrita por remissão para uma categoria profissional constantes do anexo 1 desta CCT, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

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

Cláusula 15.<sup>a</sup>**Mobilidade funcional**

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

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

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

## CAPÍTULO IV

**Duração e organização do tempo de trabalho**Cláusula 16.<sup>a</sup>**Tempo de trabalho**

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

Cláusula 17.<sup>a</sup>**Duração do tempo de trabalho**

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

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

a) O período de trabalho diário não pode ultrapassar as 10 horas;

b) O período de trabalho semanal não pode ultrapassar as 48 horas.

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

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

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

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

a) Ter em consideração prioritariamente as exigências de protecção da segurança e saúde do trabalhador;

b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da actividade profissional com a vida familiar;

c) Facilitar ao trabalhador a frequência de curso escolar, bem como de formação técnica ou profissional.

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

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

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

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

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

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

9 — O período máximo de vinte e quatro horas a que se refere o número anterior deverá ser contado entre o início do primeiro período diário e o termo do último, não devendo o mesmo trabalhador iniciar novo período diário sem que

decorra tempo equivalente à diferença obtida entre os períodos de descanso que efectivamente teve e aqueles que teria por aplicação da regra constante do n.º 6 desta cláusula.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

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

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

a) Exercício de cargos de gestão, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;

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

c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia;

d) Exercício de funções de nível técnico, numa das duas categorias mais elevadas de cada carreira profissional, excluídas as que constituam cargos de gestão;

e) Exercício de funções de vigilância de instalações, equipamentos ou doentes que devam ser exercidas em condições de intermitência temporal, flexibilidade do horário de trabalho ou variação do período normal de trabalho diário ou semanal.

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

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

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

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

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

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

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Trabalho nocturno e trabalhador nocturno**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

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

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

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

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

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

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

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

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Limites da duração do trabalho suplementar

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

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

## CAPÍTULO IV

### Local de trabalho

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

1 — Considera-se local de trabalho o lugar para o qual o trabalhador for contratado ou o lugar onde deve ser realizada a prestação de acordo com o estipulado no contrato individual de trabalho ou o lugar que resultar da

transferência do trabalhador, feita nos termos previstos neste CCT ou na lei.

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

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

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

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho não fixo

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

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Transferência temporária

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

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

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

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

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Transferência definitiva

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

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

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

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

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Prejuízo sério

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

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Transferência a pedido do trabalhador

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

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

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

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

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

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Comissão de serviço

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

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Cedência ocasional

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

## CAPÍTULO V

### Matéria retributiva e outras prestações com prestações pecuniárias

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Noção de retribuição

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

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

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Retribuição mensal garantida

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

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

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

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

b) 25% da retribuição mensal, nos casos em que a isenção pressuponha a não observância do período normal de trabalho.

2 — Pode renunciar à retribuição referida na presente cláusula o trabalhador que exerça cargos de gestão ou funções de

direcção na entidade empregadora ou que, desempenhando funções de outra índole, aufera conjunto retributivo equivalente ou preste funções em regime de comissão de serviço.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

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

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

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

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

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dias feriados

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

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

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

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

sendo:

$RM$  = retribuição mensal;

$n$  = período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

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

a) 50 % pela 1.<sup>a</sup> hora ou fracção desta e 75 % por hora ou fracção subsequente, em dia útil;

b) 100 % por cada hora ou fracção, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

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

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

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

3 — O trabalhador que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

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

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

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

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

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

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

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

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

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

## CAPÍTULO VI

### Férias, feriados e faltas

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Férias

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



#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — Consideram-se feriados obrigatórios os seguintes dias:

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

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

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.  
2 — São consideradas faltas justificadas as que a lei classifica como tal e injustificadas todas as outras.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

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

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

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

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

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Licenças sem retribuição

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

2 — O trabalhador tem direito a licença sem retribuição de duração superior a 60 dias para frequência de curso de formação ministrado sob responsabilidade de instituição de ensino ou de formação profissional, ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente

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

## CAPÍTULO VII

### Contratos a termo

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

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

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

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

## CAPÍTULO VIII

### Indemnização por cessação do contrato

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

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

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

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

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

## CAPÍTULO IX

### Serviços mínimos

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Serviços mínimos

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

- Lavagem de roupas para serviços de urgência, bloco operatório e serviço de acamados;

b) Serviço de refeições, dietas líquidas, moles, pediátricas, hipoglicídicas (diabéticas), hipoproteicas (doentes renais) e sondas e pessoal afecto ao serviço de urgência, bloco operatório que não possa ausentar-se do serviço;

c) Serviços de segurança de equipamentos e bens;

d) Outros serviços que, em função de circunstâncias concretas e imprevisíveis, venham a mostrar-se necessários à satisfação de necessidades sociais impreteríveis.

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

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

## CAPÍTULO XI

### Regalias sociais

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Complemento de subsídio por acidente de trabalho

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

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

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

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

## CAPÍTULO XII

### Actividade sindical na empresa

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Direito à actividade sindical

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas,

nomeadamente através de dirigentes, delegados sindicais e comissões sindicais de empresa.

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

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

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

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Dirigentes sindicais

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

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

a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;

b) Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;

c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;

d) Empresas com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 4;

e) Empresas com 500 a 999 trabalhadores sindicalizados — 6;

f) Empresas com 1000 a 1999 trabalhadores sindicalizados — 7;

g) Empresas com 2000 a 4999 trabalhadores sindicalizados — 8;

h) Empresas com 5000 a 9999 trabalhadores sindicalizados — 10;

i) Empresas com 10 000 ou mais trabalhadores sindicalizados — 12.

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

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

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

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Identificação dos delegados

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

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

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

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

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

a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;

b) Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;

c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;

d) Empresas com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;

e) Empresas com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula:

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

representando  $n$  o número de trabalhadores.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 63.<sup>a</sup>**Reuniões durante o horário normal**

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de

quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

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

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

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

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Reuniões com empregador

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

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

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

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

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

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Despedimentos de representantes de trabalhadores

1 — O despedimento de trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou hajam exercido funções naqueles corpos gerentes há menos de cinco anos, os delegados sindicais, os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, os membros dos conselhos europeus de empresa, das comissões de trabalhadores e subcomissões de trabalhadores e suas comissões coordenadoras, presume-se feito sem justa causa.

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

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

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Cobrança de quotas

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

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

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

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Reclassificação profissional

###### a) Serviços administrativos

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

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

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

a) Celebrar comissão de serviço para ocupar cargos de gestão nas novas carreiras dos «Técnicos de gestão», a que se refere o anexo II, n.º 4, ou dos «Serviços administrativos», a que se refere o anexo II, n.º 2, no grau que corresponda à sua situação profissional, desde que sejam titulares da habilitação académica, profissional ou CAP exigíveis;

b) Ser qualificados no nível que não constitua cargo de gestão correspondente à sua situação profissional, na nova carreira de «Serviços administrativos», desde que sejam titulares do CAP correspondente;

c) Ser qualificados nos termos previstos no n.º 2 desta cláusula, quando não estejam reunidos os requisitos a que se reportam as alíneas anteriores.

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

*a*) Assistente administrativo, os que ascendam das antigas categorias de recepcionista, assistente de consultório, assistente administrativo e cobrador;

*b*) Técnico administrativo ou técnico de secretariado, no nível correspondente ao respectivo perfil profissional.

#### *b*) Apoio à saúde

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

#### *c*) Técnicos de saúde

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

1) Os trabalhadores anteriormente classificados na categoria de técnico paramédico e de técnico de aparelho de electromedicina, com experiência profissional de referência de 10 anos, são enquadrados na categoria de técnico de saúde especialista T1;

2) Os trabalhadores anteriormente classificados na categoria de técnico paramédico e de técnico de aparelho de electromedicina, com experiência profissional de referência de oito anos, são enquadrados na categoria de técnico de saúde III;

3) Os trabalhadores anteriormente classificados na categoria de técnico paramédico e de técnico de aparelho de electromedicina, com experiência profissional de referência de quatro a seis anos, são enquadrados na categoria de técnico de saúde II;

4) Os trabalhadores anteriormente classificados na categoria de técnico paramédico e de técnico de aparelho de electromedicina, com experiência profissional de referência inferior a quatro anos, são enquadrados na categoria de técnico de saúde I.

#### *d*) Técnicos

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

*a*) Às actuais categorias de técnico de contas, tesoureiro e técnico de segurança e prevenção, com experiência profissional de referência de mais de 10 anos passa a corresponder a categoria de técnico especialista — T1;

*b*) Às actuais categorias de técnico de contas, tesoureiro e técnico de segurança e prevenção, com experiência profissional de referência entre 8 e 10 anos passa a corresponder a categoria de técnico especialista — T2;

*c*) Às actuais categorias de técnico de contas, tesoureiro e técnico de segurança e prevenção, com experiência profissional de referência entre 5 e 8 anos passa a corresponder a categoria de técnico I ou II — T3 ou T4;

*d*) Às actuais categorias de técnico de contas, tesoureiro e técnico de segurança e prevenção, com experiência profissional de referência entre 3 e 5 anos, passa a corresponder a categoria de técnico — T5;

*e*) Às actuais categorias de técnico de contas, tesoureiro e técnico de segurança e prevenção, com experiência profissional de referência entre 2 e 3 anos passa a corresponder a categoria de técnico-adjunto — T6;

*f*) Às actuais categorias de técnico de contas, tesoureiro e técnico de segurança e prevenção, em início de carreira, podendo ter até 1 ano de experiência passa a corresponder a categoria de estagiário.

#### *e*) Serviços gerais

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

*a*) Quatro a seis anos de experiência profissional — passa a corresponder a categoria de serviços gerais III;

*b*) Três a quatro anos de experiência nos serviços gerais — passa a corresponder a categoria de serviços gerais II;

*c*) Início de carreira passa a corresponder a categoria de serviços gerais I.

#### *f*) Manutenção

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

#### *g*) Hotelaria

Os trabalhadores que se encontrem actualmente classificados nas categorias de cozinheiro e empregado de mesa e bar transitam, respectivamente, para as categorias de cozinheiro I, cozinheiro II, cozinheiro III, chefe de cozinha, técnico de restauração I, técnico de restauração II e técnico de restauração chefe, de acordo com a antiguidade detida.

#### *h*) Residual

Em resultado da presente convenção e sempre que não se preveja integração em categoria profissional corres-

pondente o trabalhador mantém o direito à categoria actualmente detida até se extinguir a relação de trabalho: a retribuição destas categorias profissionais será actualizada na mesma percentagem do nível II do anexo I da categoria de auxiliar de serviços gerais.

### CAPÍTULO XIII

#### Disposições finais e transitórias

##### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Normas mais favoráveis

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

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

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

##### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

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

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

##### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Garantias de retribuição

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

### CAPÍTULO XIV

#### Comissão paritária

##### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — Constituição:

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

b) Por cada representante efectivo poderá ser designado um substituto;

c) Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos cinco dias subsequentes à publicação deste CCT, os no-

mes dos respectivos representantes, efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros;

d) A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente CCT, podendo os seus membros ser substituídos em qualquer altura, pela parte que os nomeou, mediante comunicação por escrito à outra parte.

2 — Normas de funcionamento:

a) A comissão paritária funcionará em local alternadamente indicado por cada uma das partes;

b) Sempre que haja um assunto a tratar será elaborada uma agenda de trabalhos para a sessão, com a indicação concreta dos problemas a resolver, até cinco dias antes da reunião;

c) No final de cada reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

3 — Atribuições:

a) A interpretação das cláusulas do presente CCT; e

b) A integração de categorias profissionais, sua definição e enquadramento nas respectivas tabelas salariais e níveis de qualificação.

4 — Deliberações:

a) A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes todos os seus membros;

b) As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade dos seus membros, são automaticamente aplicáveis às empresas e aos trabalhadores ao seu serviço, devendo ser enviadas para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, momento a partir do qual constituirão parte integrante do presente CCT.

Lisboa, 19 de Março de 2010.

Pela Associação Portuguesa de Hospitalização Privada (APHP):

*Teófilo Ribeiro Leite*, presidente da direcção e mandatário.

*Pedro Lucena e Vale*, vogal da direcção e mandatário.

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

*Francisco Manuel Martins Lopes de Figueiredo*, mandatário.

*Maria Filomena Leal Ribeiro*, mandatária.

*Maria Amélia Barroso Carvalho*, mandatária.

#### ANEXO I

##### Retribuição base

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

Categoria	Retribuição base (em euros)
<b>2 — Serviços administrativos</b>	
Coordenador-geral de serviços .....	850
Gestor de serviços administrativos .....	795
Técnico administrativo/técnico de secretariado III .....	645
Técnico administrativo/técnico de secretariado II .....	590
Técnico administrativo/assistente administrativo I .....	510
<b>3 — Serviços gerais</b>	
Gestor de serviços gerais .....	795
Auxiliar de serviços gerais III .....	520
Auxiliar de serviços gerais II .....	490
Auxiliar de serviços gerais I .....	475
Motorista .....	570
<b>4 — Gestão</b>	
Director-coordenador — D1 .....	950
Director — D2 .....	890
Director — D3 .....	820
Subdirector — D4 .....	800
Técnico especialista — T1 .....	775
Técnico especialista — T2 .....	750
Técnico II — T3 .....	730
Técnico I — T4 .....	720
Técnico — T5 .....	710
Técnico-adjunto — T6 .....	695
Técnico estagiário .....	600
<b>5 — Técnicos de saúde</b>	
Director .....	1 000
Gestor .....	950
Técnico de saúde especialista .....	890
Técnico de saúde III .....	820
Técnico de saúde II .....	800
Técnico de saúde I .....	775
<b>6 — Segurança e saúde no trabalho</b>	
Técnico superior de segurança e saúde no trabalho II .....	700
Técnico superior de segurança e saúde no trabalho I .....	6500
<b>7 — Segurança</b>	
Técnico de segurança II .....	700
Técnico de segurança I .....	640
<b>8 — Serviços técnicos de manutenção</b>	
Técnico de manutenção-chefe .....	700
Técnico de manutenção II .....	650
Técnico de manutenção I .....	570
<b>9 — Hotelaria</b>	
<b>9.1 — Cozinha</b>	
Chefe de cozinha .....	700
Cozinheiro III .....	670
Cozinheiro II .....	590
Cozinheiro I .....	540
<b>9.2 — Mesa/bar</b>	
Técnico de restauração-chefe .....	670
Técnico de restauração II .....	570
Técnico de restauração I .....	540
<b>10 — Economato</b>	
Ecónomo II .....	650
Ecónomo I .....	570

**ANEXO II****Descrição de funções e carreiras profissionais**

1 — Auxiliares de acção médica — AAM:

1.1 — Auxiliar de acção médica especialista:

Sob orientação e controlo de um enfermeiro:

Especialista num domínio específico da actividade;  
Colabora nos cuidados de higiene, conforto e ambiente;  
Colabora no apoio às pessoas dependentes para cumprir as necessidades elementares da vida quotidiana;

Colabora na vigilância do doente, com observações que permitam identificar modificações do estado e ou do comportamento e transmite-os ao enfermeiro;

Participa na formação e enquadramento de novos profissionais;

Colabora na prestação de cuidados a determinados clientes sob orientação e acompanhamento do enfermeiro.

O acesso ao nível de especialista é feito com referência a posse do ensino secundário, formação específica certificada em determinada especialidade ou experiência equivalente e se for do interesse para a organização.

Experiência profissional de referência: oito anos de experiência.

1.2 — Auxiliar de acção médica — nível III:

Sob a orientação e controlo de um enfermeiro:

Colabora nos cuidados de higiene, conforto e ambiente;  
Colabora no apoio às pessoas dependentes para cumprir as necessidades elementares da vida quotidiana;

Colabora na vigilância do doente, com observações que permitam identificar modificações do estado e ou do comportamento e transmite-os ao enfermeiro;

Participa na formação e enquadramento de novos profissionais da carreira.

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

Experiência profissional de referência: seis anos de experiência.

1.3 — Auxiliar de acção médica — nível II:

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

Colabora nos cuidados de higiene, conforto e ambiente;  
Colabora no apoio às pessoas dependentes para cumprir as necessidades elementares da vida quotidiana;

Colabora na vigilância do doente, com observações que permitam identificar modificações do estado e ou do comportamento e transmite-os ao enfermeiro.

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

Experiência profissional de referência: três anos de experiência.

1.4 — Auxiliar de acção médica — nível I:

Colabora nos cuidados de higiene, conforto e ambiente;  
Colabora no apoio às pessoas dependentes para cumprir as necessidades elementares da vida quotidiana;

Assegura a limpeza de mobiliário e equipamento hospitalar relacionado com a actividade;

Efectua o transporte de doentes;

Efectua o transporte de produtos e, ou, peças para análise;

Assegura actividades de mensageiro entre os diversos serviços;

Colabora na admissão do doente, explicando os meios à sua.

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

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

Experiência profissional de referência: início de carreira.

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

2.1 — Coordenador geral de serviços:

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

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

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

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

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

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

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

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

Experiência profissional de referência: seis e oito anos.

2.2 — Gestor de serviços administrativos:

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

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

Definir, adaptar e implementar processos;

Executar funções administrativas/operacionais.

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

Experiência profissional de referência: seis a oito anos.

2.3 — Técnico administrativo III ou técnico de secretariado III:

Executa funções administrativas sob supervisão ocasional;

Soluciona problemas rotineiros e operacionais;

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

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

Experiência profissional de referência: seis anos de experiência.

2.4 — Técnico administrativo II ou técnico de secretariado II:

Executa funções administrativas/operacionais sob supervisão;

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

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

Experiência profissional de referência: quatro a seis anos.

2.5 — Técnico administrativo I ou assistente administrativo I:

Executa actividades administrativas/operacionais enquadradas por normas e procedimentos;

Tem supervisão directa e frequente.

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

Experiência profissional de referência: início de carreira.

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

3.1 — Gestor de serviços gerais:

Coordena uma equipa de funções de serviços gerais, orientando e controlando as suas actividades; define, adapta e implementa processos às necessidades do serviço e acompanha os diversos indicadores da actividade, reportando-os de acordo com os processos e normas estabelecidos; executa funções de âmbito operacional.

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

Experiência profissional de referência: seis anos de experiência.

3.2 — Auxiliar de serviços gerais III:

Executa funções de âmbito operacional, sob supervisão ocasional;

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

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

Experiência profissional de referência: quatro a seis anos.

3.3 — Auxiliar de serviços gerais II:

Descritivo:

Executa funções de âmbito operacional, sob supervisão;

Aplica soluções conhecidas para a resolução de problemas rotineiros.

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

Experiência profissional de referência: seis anos de experiência.

3.4 — Auxiliar de serviços gerais I:

Executa tarefas enquadradas por normas e procedimentos;

Tem supervisão directa e frequente.

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

Experiência profissional de referência: início de carreira.

3.5 — Motorista. — É o trabalhador que conduz veículos automóveis, zela pela conservação do veículo e



pela carga que transporta, orientando e colaborando na respectiva carga e descarga.

O acesso é feito por referência ao 9.º ano de escolaridade e título válido de carta de condução profissional.

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

4.1 — Director-coordenador — D1:

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

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

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

Responsabilidade pelos resultados e controlo do grupo de colaboradores;

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

Planificação e gestão provisional estratégica;

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

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

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

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

Experiência profissional de referência: mais de 10 anos.

4.2 — Director — D2:

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

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

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

Responsabilidade pelos resultados e controlo do grupo de colaboradores;

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

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

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

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

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

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

Experiência profissional de referência: entre 8 e 10 anos.

4.3 — Director — D3:

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

Contribuição na definição de políticas e objectivos;

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

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

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

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

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

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

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

Experiência profissional de referência: cinco a oito anos.

4.4 — Subdirector — D4:

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

Contribuição na definição de políticas e objectivos;

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

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

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

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

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

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

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

Experiência profissional de referência: entre cinco e oito anos.

4.5 — Técnico especialista — T1:

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

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

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

Actua como representante da organização;

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

Pode lidar com actividades situadas num ambiente incerto;

Pode eventualmente ter supervisão de outros colaboradores.

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

Experiência profissional de referência: mais de 10 anos.  
4.6 — Técnico especialista — T2:

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

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

Experiência profissional de referência: entre 8 e 10 anos.  
4.7 — Técnico II — T3:

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

Pode eventualmente ter supervisão de outros colaboradores.

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

Experiência profissional de referência: entre cinco e oito anos.

4.8 — Técnico I — T4:

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

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

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

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

Pode eventualmente ter supervisão de outros colaboradores.

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

Experiência profissional de referência: entre cinco a oito anos.

4.9 — Técnico — T5:

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

Desenvolve a sua actividade com autonomia;

Lida com novas situações ou questões e propõe soluções;

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

Necessita de supervisão global;

Pode orientar formal ou informalmente outros colaboradores.

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

Experiência profissional de referência: entre três e cinco anos.

4.10 — Técnico-adjunto — T6:

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

Desenvolve as suas actividades diárias segundo orientações específicas;

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

Necessita de supervisão próxima.

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

Experiência profissional de referência: entre dois e três anos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Elabora o plano e relatório de exercício dos respectivos serviços.

O acesso é feito por referência a licenciatura.

Experiência profissional de referência: oito anos.

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

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

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

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

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

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

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

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

O acesso é feito por referência a licenciatura.

Experiência profissional de referência: seis a oito anos.

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

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

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

Integra comissões especializadas em matéria da respectiva profissão;

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

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

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

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

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

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

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

Articula a sua actuação com outros profissionais de saúde.

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

Experiência profissional de referência: 10 anos.

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

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

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

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

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

Assegura a elaboração e a permanente actualização dos ficheiros dos clientes do seu sector, bem como de outros

elementos estatísticos, e assegura o registo de exames e tratamentos efectuados;

Articula a sua actuação com outros profissionais de saúde;

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

O acesso é feito por referência a licenciatura.

Experiência profissional de referência: oito anos.

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

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

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

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

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

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

Articula a sua actuação com outros profissionais de saúde;

Participa em projectos multidisciplinares de pesquisa e investigação;

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

Habilitações de referência: licenciatura.

Experiência profissional de referência: quatro a seis anos.

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

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

Tem autonomia progressiva e de acordo com os conhecimentos demonstrados.

O acesso é feito por referência a licenciatura.

Experiência profissional de referência: início de carreira.

5.2 — Ramos e profissões abrangidas:

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

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

Ramo de genética: o técnico superior de saúde, ramo de genética, é o profissional habilitado com o grau de especialista para desenvolver funções científicas e técnicas em áreas orientadas para o estudo e compreensão da etiologia

das doenças, sua prevenção e diagnóstico no âmbito da genética humana.

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

Ramo da física hospitalar: o físico hospitalar é o profissional habilitado com o grau de especialista responsável pela aplicação dos métodos da física à respectiva área das ciências médicas em que trabalha, assegurando a colaboração na parte da física e engenharia médicas com outros especialistas médicos, competindo-lhe em cada área o planeamento das aplicações, o parecer técnico para aquisição e manutenção do equipamento, a realização dos actos físicos, a assessoria técnico-científica e de investigação, o planeamento e a organização das instalações nos seus aspectos técnicos, a supervisão das condições de segurança, funcionamento do equipamento e aplicação, de forma a evitar danos a doentes, pessoal e público em geral, de acordos com as normas vigentes a nível nacional e internacional, e ainda a colaboração e parecer técnico na elaboração, revisão e actualização dessas mesmas normas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6 — Técnicos de segurança e saúde no trabalho — TSHS:  
6.1 — Técnico de segurança e saúde no trabalho II:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Experiência profissional de referência: 10 anos.

6.2 — Técnico de segurança e saúde no trabalho I:

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

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

Experiência profissional de referência: início de carreira.

7 — Segurança:

7.1 — Técnico de segurança II:

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

Elabora e fornece à direcção todas as informações e relatórios.

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

Experiência profissional de referência: cinco anos.

7.2 — Técnico de segurança I:

Coadjuva o técnico de segurança I nas suas funções.

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

Experiência profissional de referência: início de carreira.

8 — Serviços técnicos de manutenção:

8.1 — Técnico de manutenção-chefe:

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

Coordena uma equipa de funções de serviço de manutenção e assistência, orientando e controlando as suas actividades; define, adapta e implementa processos; acompanha, verifica e fiscaliza a qualidade do serviço.

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

Experiência profissional de referência: seis anos.

8.2 — Técnico de manutenção II:

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

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

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

Experiência profissional de referência: três anos.

8.3 — Técnico de manutenção I:

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

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

Experiência profissional de referência: início de carreira.

9 — Hotelaria:

9.1.1 — Chefe de cozinha:

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

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

utensílios e verifica a apresentação, higiene e o vestuário da equipa de cozinha.

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

Experiência profissional de referência: seis a oito anos.

#### 9.1.2 — Cozinheiro III:

Sob a orientação e controlo do chefe de cozinha:

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

Amanha peixe, prepara legumes e carnes;

Executa e vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios;

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

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

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

Experiência profissional de referência: seis anos.

#### 9.1.3 — Cozinheiro II:

Sob a orientação e controlo do chefe de cozinha:

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

Amanha peixe, prepara legumes e carnes;

Executa e vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios;

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

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

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

Experiência profissional de referência: três a seis anos.

#### 9.1.4 — Cozinheiro I:

Exerce as funções descritas para o cozinheiro II.

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

Experiência profissional de referência: início de carreira.

#### 9.2 — Mesa/bar:

##### 9.2.1 — Técnico de restauração-chefe:

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

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

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

Experiência profissional de referência: seis a oito anos.

##### 9.2.2 — Técnico de restauração II:

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

Serve refeições nos refeitórios, restaurantes e bares;

Prepara, arruma e decora os refeitórios;

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

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

Experiência profissional de referência: quatro a seis anos.

##### 9.2.3 — Técnico de restauração I:

Exerce as mesmas funções do técnico de restauração II.

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

Experiência profissional de referência: início de carreira.

#### 10 — Economato:

##### 10.1 — Ecónomo II:

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

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

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

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

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

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

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

Experiência profissional de referência: seis a oito anos.

##### 10.2 — Ecónomo I:

Coadjuva o ecónomo II nas suas funções.

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

### Declaração

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

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

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

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

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

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

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

Lisboa, 15 de Março de 2010. — A Direcção Nacional:  
*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro — Francisco Martins Cavaco.*

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

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

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

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

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

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

**Cláusula 2.ª**

**Vigência**

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — A tabela salarial e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010.  
4 — .....

**Cláusula 38.ª**

**Subsídio de refeição**

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

2 — .....

**ANEXO IV**

**Tabela salarial**

Graus	Categorias profissionais	Retribuições (em euros)
I	Director fabril .....	896
II	Encarregado de fabrico .....	837
III	Encarregado (electricista) ..... Encarregado (metalúrgico) .....	800
IV	Encarregado de secção .....	748
V	Chefe de equipa (electricistas) ..... Chefe de equipa (metalúrgicos) .....	643
VI	Afinador de máquinas ..... Fiel de armazém ..... Motorista ..... Oficial da construção civil de 1.ª ..... Oficial electricista de 1.ª ..... Serralheiro mecânico de 1.ª ..... Soldador de 1.ª .....	591
VII	Ajudante de afinador de máquinas ..... Apontador ..... Comprador ..... Manobrador de empilhador ..... Mestre ..... Oficial de construção civil de 2.ª ..... Oficial electricista de 2.ª ..... Serralheiro mecânico de 2.ª ..... Soldador de 2.ª .....	559
VIII	Ajudante de motorista ..... Trabalhador de fabrico (conservas de peixe) ...	547
IX	Guarda ..... Porteiro ..... Praticante do 2.º ano (elec. cc. met.) .....	506
X	Praticante do 1.º ano (elec. cc. met.) .....	480
XI	Preparador de conservas de peixe .....	479
XII	Praticante de preparador de conservas de peixe ..... Praticante de trabalhador de fabrico .....	477
XIII	Aprendiz (elec. cc. met.) .....	475

Matosinhos, 3 de Março de 2010.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe:

*Ruben Maia*, mandatário.

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

*José Maria da Costa Lapa*, mandatário.