

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE e outro

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigênciaCláusula 1.^a**Área e âmbito**

1- O presente contrato coletivo de trabalho, adiante designado por CCT, obriga, por um lado, as empresas que exercem a sua atividade 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 Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SITESE - Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços e pelo SINDITE - Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica.

2- O número de empresas abrangidas por este CCT é de cerca de 90 e o número de trabalhadores é de 9500.

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

Cláusula 2.^a**Vigência, renovação automática e sobrevivência**

1- O presente CCT entra em vigor no dia 1 do segundo 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 por períodos de um ano.

2- As tabelas salariais produzem efeitos a partir da entrada em vigor do presente CCT e vigoram pelo período mínimo de 12 meses.

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 do CCT.

4- A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 90 dias após a sua receção, devendo a resposta ser fundamentada e exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapropondo.

5- As negociações devem ter início nos 30 dias úteis subsequentes à receção da resposta prevista no número anterior, devendo as partes fixar, por protocolo escrito, o calendário e regras a que deve obedecer o processo negocial.

6- Havendo denúncia, a presente convenção mantém-se em regime de sobrevivência durante 18 meses.

CAPÍTULO II

Contrato de trabalho

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

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

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

Cláusula 4.^a

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.^a

Condições gerais de progressão

1- A progressão em determinada carreira depende cumulativamente:

- a) Da obtenção das habilitações e ou 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 fator tempo, considera-se apenas aquele em que tenha havido efetivo exercício de funções, não se considerando como tal quaisquer ausências, ainda que justificadas por qualquer título, excetuando-se apenas os períodos de descanso e férias, bem como todas as ausências que nos termos da lei sejam consideradas como tempo efetivo de serviço.

Cláusula 6.^a

Avaliação do desempenho profissional

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

2- O empregador deve instituir 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- A progressão do trabalhador na carreira é decidida tendo em conta os resultados da avaliação de desempenho, nos termos definidos e concretizados por cada unidade privada de saúde.

4- Os trabalhadores ao serviço dos empregadores que não instituem sistema de avaliação de desempenho progridem na carreira por mero decurso do tempo, contado nos termos do número 2 da cláusula anterior, operando a sua progressão para o nível profissional seguinte àquele onde se encontra integrado quando se esgote o período máximo de referência de 6 anos e em conformidade com as regras a fixar por cada unidade privada de saúde.

5- Os trabalhadores serão informados do resultado da sua avaliação.

Cláusula 7.^a

Efeitos da falta de título profissional

1- Sempre que o exercício de determinada atividade 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 admita recurso, o contrato caduca logo que as partes sejam notificadas da decisão.

3- Quando a decisão de retirar o título profissional ao trabalhador revestir natureza temporária, o trabalhador fica, durante esse período, impossibilitado de prestar serviço, aplicando-se-lhe o regime de faltas injustificadas salvo se for pedida e for concedida pelo empregador licença sem vencimento.

Cláusula 8.^a

Enquadramento em níveis de retribuição

1- As categorias profissionais previstas no presente CCT são enquadradas nos níveis mínimos de retribuição 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 da qual será convencionada a respetiva 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.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 9.^a

Princípio geral

1- O empregador e o trabalhador devem, no cumprimento das respetivas 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.

3- Sem prejuízo de outras obrigações previstas na lei geral aplicáveis ao trabalhador ou empregador, cabe em particular ao trabalhador:

- a) Promover a satisfação e bem-estar dos clientes;
- b) Manter estrito sigilo relativamente a todos os dados pessoais e informações do cliente, trabalhador ou de qualquer pessoa que se relacione com o empregador (nomeadamente, identidade, elementos clínicos), promovendo e executando todos os atos tendentes a assegurar o referido sigilo;
- c) Assegurar em qualquer circunstância a assistência aos clientes, não se ausentando nem abandonando o seu posto trabalho sem que seja substituído.

Cláusula 10.^a

Proibição de assédio e discriminação

1- É proibida a prática de assédio e discriminação nos locais de trabalho.

2- Entende-se por assédio o comportamento de trabalhador, superior hierárquico, empregador ou seu representante, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

3- Os trabalhadores não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou a terceiros, que sejam destinatários dos serviços da entidade empregadora ou que de qualquer modo interajam com a entidade empregadora, nomeadamente, com base na raça/etnia, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões, ideologia política e/ou religião.

4- Sempre que tiver conhecimento de atos ou situações que possam consubstanciar a prática de assédio, a entidade empregadora desencadeará a competente ação disciplinar, mediante a instauração de um inquérito prévio ou de um processo disciplinar.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 11.^a

Duração do tempo de trabalho

1- O período normal de trabalho corresponde a oito horas diárias e a 40 horas semanais, sem prejuízo de outros períodos normais de trabalho já praticados nas empresas e de regimes específicos previstos na lei e no presente CCT.

2- O período normal de trabalho diário pode ultrapassar os limites previstos no número anterior, devendo, contudo, o período normal de trabalho semanal médio, calculado em períodos de referência de 26 semanas, cumprir o seu limite geral.

3- Os períodos de trabalho diário e semanal podem ser modelados com o acordo do trabalhador dentro de um período de referência de 6 meses, no respeito pelas seguintes regras:

- a) O período de trabalho diário não pode ultrapassar as 12 horas;
- b) O período de trabalho semanal não pode ultrapassar as 50 horas.

4- O período normal de trabalho definido nos termos do número anterior não pode, todavia, exceder 50 horas em média num período de dois meses.

5- Nas semanas em que a duração do trabalho seja, por determinação do empregador, inferior ao previsto no número 1 da presente cláusula, a redução diária poderá ir até às quatro horas ou verificar-se a redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.

Cláusula 12.^a

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, exceto para os trabalhadores de estabelecimentos com laboração ao sábado, para os quais serão os dias que por escala lhes couberem.

3- Quando os dias de descanso semanal não sejam gozados ao sábado ou domingo devem preferencialmente ser gozados de forma consecutiva nos dias de semana.

4- No trabalho por turnos é assegurado o gozo de um sábado ou de um domingo uma vez por mês.

Cláusula 13.^a

Organização do tempo de trabalho

1- Os horários de trabalho podem prever diferentes horas de início e de termo do trabalho, devendo ser afixados ou disponibilizados informaticamente em lugar apropriado, de fácil consulta pelos trabalhadores.

2- Sendo caso disso, há tolerância de um máximo de 15 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 transações, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, não sendo aquela tolerância considerada trabalho suplementar.

3- 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, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

4- 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, o intervalo para refeição ou descanso pode ser reduzido para trinta minutos, considerando-se neste caso este período como incluído no período de trabalho se o trabalhador continuar adstrito à atividade.

5- Excecionalmente, quando a entidade empregadora reconheça o benefício para o respetivo serviço e ambas as partes estejam de acordo, o intervalo previsto no número anterior pode:

- a) Ter a duração de 4 horas, no serviço de cozinha;
- b) Ter a duração entre 30 minutos a 4 horas, no serviço de limpeza.

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

7- O horário de trabalho do pessoal afeto ao serviço de receção, 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.

8- 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 podendo o mesmo trabalhador iniciar novo período diário sem que decorra tempo equivalente à diferença obtida entre os períodos de descanso que efetivamente teve e aqueles que teria por aplicação da regra constante do número 6 da presente cláusula.

Cláusula 14.^a**Permuta de horário**

1- A permuta de horário de trabalho entre trabalhadores é permitida, de forma não discriminatória e transparente, mediante acordo dos interessados e prévia autorização do empregador.

2- A permuta não está sujeita ao cumprimento de regras e/ou formalismos previstos para a elaboração ou alteração do horário de trabalho.

Cláusula 15.^a**Banco de horas**

1- Ao abrigo e para os efeitos do artigo 208.º do Código do Trabalho, o empregador poderá instituir um regime de banco de horas na empresa ou em determinados serviços, que se rege pelo disposto nos números seguintes.

2- O período normal de trabalho pode ser aumentado até quatro horas diárias, tendo o acréscimo por limite sessenta horas por semana e duzentas horas por ano, desde que observado o disposto nos números seguintes.

3- O regime de banco de horas previsto na presente cláusula não pode ser utilizado em simultâneo com o regime de adaptabilidade, previsto nos números 2 a 5 da cláusula 11.^a, no caso de implicar o acréscimo de mais do que 4 horas em relação ao período máximo diário de trabalho, fixado no número 1 da cláusula 11.^a

4- A utilização do regime de banco de horas poderá ser iniciada com o acréscimo do tempo de trabalho ou com a redução do mesmo.

5- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho pode ser efetuada por redução equivalente ao tempo de trabalho, concessão de dias de férias ou pagamento em dinheiro, nos termos previstos na presente cláusula.

6- O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo, ou a redução do tempo de trabalho se aplicável, com dois dias de antecedência, salvo em situações de manifesta necessidade da empresa, que justifique a redução deste prazo.

7- Nas situações previstas no número anterior, salvo caso de força maior, o trabalhador poderá por motivos atendíveis, fundamentados e comprovados, solicitar a dispensa de realização de trabalho em banco de horas, cabendo ao empregador validar ou recusar a dispensa solicitada.

8- O trabalhador pode ter a iniciativa de, com uma antecedência de 7 dias, propor ao empregador, o dia e/ou o período do dia em que pretenda usufruir do regime de banco de horas em seu favor ou gozar a compensação do trabalho prestado em acréscimo, se aplicável, devendo o empregador, no prazo máximo de 2 dias, informar o trabalhador da autorização ou não do solicitado.

9- Sem prejuízo de outros períodos de referência mais curtos a serem implementados pelo empregador, o período de referência para apuramento do saldo do tempo de trabalho prestado a mais ou a menos ao abrigo do regime de banco de horas não poderá ser superior a 9 meses.

10- Se a compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho for efetuada por redução equivalente ao tempo de trabalho, a compensação do trabalho prestado em acréscimo ou a compensação da redução do tempo de trabalho deve ser efetuada até ao final do trimestre seguinte ao termo do período de referência a que respeite.

11- Se findo o prazo previsto no número anterior se verificar um saldo a favor do empregador o tempo de trabalho em falta será prestado no período de referência seguinte. Caso o saldo seja a favor do trabalhador, o tempo de trabalho em excesso será pago ao trabalhador com base no valor hora da respetiva remuneração base no período de referência seguinte.

12- As trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes têm direito a ser dispensadas da prestação do trabalho em regime de banco de horas mediante comunicação por escrito dirigida ao empregador com quinze dias de antecedência relativamente à produção de efeitos da dispensa.

13- Em caso de impossibilidade de o trabalhador, por facto a si respeitante, saldar, nos termos previstos nesta cláusula, as horas em acréscimo ou em redução, poderão ser as referidas horas saldadas até 31 de dezembro do ano civil subsequente, não contando essas horas para o limite previsto no número 2 desta cláusula.

14- O empregador obriga-se a fornecer ao trabalhador a conta corrente dos tempos de trabalho, a pedido deste, não estando, porém, obrigado a fazê-lo antes de decorridos dois meses sobre o último pedido.

15- No caso de cessação do contrato de trabalho, se a conta corrente do regime de banco de horas à data da cessação apresentar um saldo a favor de algumas das partes, o mesmo será pago com base no valor da remuneração.

ração hora, se for a favor do trabalhador ou, no caso de ser a favor do empregador, pago ou compensado com os créditos que aquele detenha sobre este, também com base no valor da remuneração hora.

16- A isenção de horário de trabalho e o trabalho suplementar não integram o banco de horas.

Cláusula 16.^a

Isenção de horário de trabalho

Para além das situações previstas na lei, podem, ainda, exercer funções em regime de isenção de horário de trabalho:

- a) Trabalhadores que exerçam cargos de gestão e de coordenação;
- b) Trabalhadores que exerçam funções de nível técnico, numa das duas categorias mais elevadas de cada carreira profissional;
- c) Trabalhadores que ocupem cargos de apoio aos titulares dos cargos de gestão e de coordenação;
- d) Trabalhadores que exerçam funções de vigilância de instalações, equipamentos ou clientes que devam ser exercidas em condições de intermitência temporal, flexibilidade do horário de trabalho ou variação do período normal de trabalho diário ou semanal.

Cláusula 17.^a

Trabalho noturno e trabalhador noturno

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, considera-se noturno o trabalho prestado no período compreendido entre as 23h00 e as 8h00.

2- Considera-se trabalhador noturno o que presta, pelo menos, três horas de trabalho normal noturno em cada dia ou que efetua durante o período noturno parte do seu tempo de trabalho anual correspondente a três horas por dia.

3- O trabalho prestado por trabalhadores noturnos não está sujeito a especiais limites nos casos de vigência do regime da adaptabilidade ou banco de horas.

4- Os trabalhadores noturnos a exercer funções de receção, tratamentos e cuidados a doentes, assegurados em regime de jornada contínua, não estão sujeitos a limites na prestação de trabalho noturno.

Cláusula 18.^a

Feriados

1- Consideram-se feriados obrigatórios os seguintes dias:

- a) 1 de Janeiro;
- b) Sexta-Feira Santa;
- c) Domingo de Páscoa;
- d) 25 de Abril;
- e) 1 de Maio;
- f) Corpo de Deus (festa móvel);
- g) 10 de Junho;
- h) 15 de Agosto;
- i) 5 de Outubro;
- j) 1 de Novembro;
- k) 1 de Dezembro;
- l) 8 de Dezembro;
- m) 25 de Dezembro;
- n) 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.

3- Se por necessidade do serviço o trabalhador não puder gozar o feriado municipal, pode este ser gozado noutro dia a acordar com o empregador, dentro do período máximo de 90 dias contados da data do feriado municipal.

Cláusula 19.^a

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, ou tal exceção resulte da lei.

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

4- O limite mencionado no número anterior é igualmente aplicável aos trabalhadores a tempo parcial.

Cláusula 20.^a

Comissão de serviço

Para além das situações previstas na lei, podem ser exercidas em comissão de serviço as funções que presuponham especiais relações de confiança, os cargos de coordenação, as categorias indicadas no anexo I como exercendo cargos de gestão.

Cláusula 21.^a

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 de 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 do mesmo empregador situados no mesmo concelho ou em concelhos limítrofes, ou num raio não superior a 40 km contados do local habitual de trabalho.

Cláusula 22.^a

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 atividade do empregador 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 23.^a

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- Entende-se ainda que não há prejuízo sério quando a transferência temporária seja de período não superior a um mês e sejam postos à disposição do trabalhador meios de transporte que não impliquem percurso superior a duas horas diárias, ou seja assegurada a sua estadia e o regresso semanal à residência.

5- 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.

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

Cláusula 24.^a**Transferência definitiva**

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija e se não implicar prejuízo sério para o trabalhador, transferir definitivamente, o trabalhador para outro local de trabalho.

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

3- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, entende-se que não há prejuízo sério sempre que, por acesso rodoviário, a distância entre o local habitual de trabalho, e o novo local de trabalho seja inferior a 40 km, e sempre que o local habitual de trabalho e o novo local de trabalho se situem no mesmo concelho ou em concelho limítrofe.

5- A não verificação dos limites citados nesta cláusula não é suscetível de ser interpretada como um indício da verificação de prejuízo sério.

Cláusula 25.^a**Cedência ocasional**

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

CAPÍTULO V

Remuneração pelo trabalhoCláusula 26.^a**Retribuição mensal garantida**

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

Cláusula 27.^a**Pagamento da retribuição**

1- A retribuição será colocada à disposição do trabalhador até ao último dia útil do mês a que disser respeito.

2- Com o pagamento da retribuição, o empregador deve entregar, por qualquer meio, ao trabalhador documento do qual constem a identificação daquele e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de Segurança Social respetiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efetuados e o montante líquido a receber, bem como a indicação do número da apólice do seguro de acidentes de trabalho e da respetiva seguradora.

Cláusula 28.^a**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 confeccionem 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 6,20 € por cada dia efetivo de serviço.

4- O subsídio de refeição pode, alternativamente, ser pago através da atribuição de vales ou cartão de refeição, circunstância em que o empregador pode fixar um valor superior ao previsto no número anterior.

5- O empregador pode fixar diferentes valores de subsídio de refeição, consoante o pagamento do mesmo seja feito em numerário ou por via de vale de refeição ou cartão de refeição, garantindo-se sempre o pagamento do valor mínimo referido no número 3 da presente cláusula.

6- Nos estabelecimentos onde se confeccionem ou sirvam refeições, pode o empregador determinar a substituição da alimentação em espécie pelo seu valor pecuniário previsto no número anterior.

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

8- Perdem direito ao fornecimento de refeição, ao subsídio de refeição e ou à garantia de custo de refeições, os trabalhadores que faltem ao serviço no dia em causa.

Cláusula 29.^a

Isenção de horário de trabalho

1- O trabalhador que acorde na isenção de horário de trabalho com o empregador tem 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 23 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 prevista na presente cláusula o trabalhador que exerça cargos de gestão ou funções de direção no empregador ou que, desempenhando funções de outra índole, aufera conjunto retributivo equivalente ou preste funções em regime de comissão de serviço.

Cláusula 30.^a

Exercício da atividade em horas penosas

O trabalhador tem direito aos acréscimos remuneratórios, caso preste trabalho efetivo nos seguintes períodos:

- a) Trabalho prestado em dias úteis das 20h00 às 23h00: 10 % do valor da hora;
- b) Trabalho prestado em dias úteis entre as 23h00 e as 8h00 do dia seguinte: 30 % do valor da hora;
- c) Trabalho prestado entre as 23h00 de sexta e as 8h00 de sábado: 50 % do valor da hora;
- d) Trabalho prestado entre as 16h00 e as 23h00 de sábado: 30 % do valor da hora;
- e) Trabalho prestado entre as 23h00 de sábado e as 8h00 de domingo: 50 % do valor da hora;
- f) Trabalho prestado entre as 8h00 e as 24h00 de domingo: 30 % do valor da hora.

Cláusula 31.^a

Trabalho em dias feriados

1- Em empresas legalmente dispensadas de suspender o trabalho em dia feriado, o trabalho prestado pelos trabalhadores nesses dias, de acordo com a respetiva escala e período normal de trabalho, confere-lhes o direito a um descanso compensatório de igual duração ou ao acréscimo de 100 % sobre a retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a opção ao empregador.

2- O trabalho prestado em dia feriado para além do período normal de trabalho considera-se como trabalho suplementar, aplicando-se a esse trabalho o disposto no presente CCT quanto ao descanso compensatório e quanto à respetiva retribuição.

Cláusula 32.^a

Trabalho suplementar

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

- a) 50 % pela primeira hora ou fração desta, em dia útil;
- b) 75 % a partir da segunda hora ou fração subsequente, em dia útil;
- c) 100 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

Cláusula 33.^a

Descanso compensatório pela prestação de trabalho suplementar

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

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

3- Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4- Na falta de acordo, o dia do descanso compensatório é fixado pelo empregador.

Cláusula 34.^a**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- Apenas os trabalhadores que auferam abono para falhas são responsáveis pelas falhas de caixa que ocorreram nas quantias à sua guarda.

CAPÍTULO VI

Atividade sindicalCláusula 35.^a**Direito à atividade sindical**

1- Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos previstos neste CCT e na lei.

2- Os delegados sindicais têm direito a afixar nos locais próprios do interior das instalações da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição.

3- A empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior da mesma que seja apropriado ao exercício das suas funções.

4- Nas empresas ou estabelecimentos com mais de 150 trabalhadores sindicalizados nos sindicatos subscritores do presente CCT tal local será cedido a título permanente e naquelas onde prestam serviço número inferior de trabalhadores, sempre que necessário.

Cláusula 36.^a**Tempo para exercício das funções sindicais**

1- Os membros das direções das associações sindicais beneficiam de um crédito de cinco dias por mês para o exercício das suas funções, mantendo o direito à retribuição.

2- Os delegados sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito individual de doze horas por mês retribuídas, só podendo usufruir deste direito os delegados sindicais que sejam eleitos dentro dos limites e no cumprimento das formalidades previstas na lei.

3- Sempre que pretendam exercer o direito previsto no número anterior, os trabalhadores deverão avisar a empresa, por escrito, com a antecedência mínima de um dia, salvo motivo atendível.

Cláusula 37.^a**Direito de reunião**

1- Os trabalhadores têm o direito de reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de 25 horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2- Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração em caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3- As reuniões referidas nos números anteriores só podem ser convocadas pela comissão sindical ou pela comissão intersindical, na hipótese prevista no número 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores do respetivo estabelecimento, na hipótese prevista no número 2.

4- A convocatória das reuniões e a presença de representantes sindicais estranhos à empresa terão de obedecer aos formalismos legais.

CAPÍTULO VII

Disposições finais

Cláusula 38.^a

Serviços mínimos

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

- a) Lavagem de roupas para serviços de urgência, bloco operatório e internamento;
- b) Serviço de refeições, dietas líquidas, moles, pediátricas, hipoglicídricas (diabéticas), hipoproteicas (doentes renais) e sondas e pessoal afeto ao serviço de urgência, bloco operatório e internamento;
- 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 ao que figurar para o turno da manhã de sábado aprovado à data do anúncio da greve.

3- O empregador deverá tomar todas as medidas de modo a assegurar a efetividade do direito à greve.

Cláusula 39.^a

Comissão paritária

1- Constituição:

- a) É constituída uma comissão paritária formada por dois representantes das associações patronais subscritoras, e um representante por cada associação sindical subscritora;
- b) Por cada representante efetivo poderá ser designado um substituto;
- c) Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à entrada em vigor da presente cláusula, os nomes dos respetivos representantes, efetivos 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 respetiva ata.

3- Atribuições:

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

3- Deliberações:

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

Cláusula 40.^a

Normas mais favoráveis

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

2- 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 41.^a

Entrada em vigor

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, no dia 1 do segundo mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- O valor da retribuição base constante do anexo I referente ao ano 2025 retroage os seus efeitos a 1 de janeiro de 2025.

3- A retroatividade prevista no número anterior circunscreve-se ao vencimento base, não tendo repercussões em qualquer outra componente da remuneração.

ANEXO I

Retribuição base

Categoria	Retribuição base (em euros)	
	1 de janeiro de 2025	1 de janeiro de 2026
1- Auxiliares de ação médica		
Auxiliar de ação médica especialista	935,00	985,00
Auxiliar de ação médica - Nível III	892,50	942,50
Auxiliar de ação médica - Nível II	882,50	932,50
Auxiliar de ação médica - Nível I	877,50	927,50
2- Serviços administrativos		
Coordenador geral de serviços	1 145,00	1 195,00
Gestor de serviços administrativos	1 090,00	1 140,00
Técnico administrativo/Técnico secretariado III	935,00	985,00
Técnico administrativo/Técnico secretariado II	895,00	945,00
Técnico administrativo/Assistente administrativo I	885,00	935,00
3- Serviços gerais		
Gestor de serviços gerais	1 083,00	1 133,00
Auxiliar de serviços gerais - III	887,50	937,50
Auxiliar de serviços gerais - II	877,50	927,50
Auxiliar de serviços gerais - I	872,50	922,50
Motorista	890,00	940,00
4- Gestão		
Diretor Coordenador - D1	1 260,00	1 310,00
Diretor - D2	1 190,00	1 240,00
Diretor - D3	1 120,00	1 170,00
Subdiretor - D4	1 095,00	1 145,00
Técnico especialista - T1	1 085,00	1 135,00
Técnico especialista - T2	1 055,00	1 105,00
Técnico II - T3	1 040,00	1 090,00
Técnico I - T4	1 030,00	1 080,00
Técnico - T5	1 025,00	1 075,00
Técnico-adjunto - T6	1 005,00	1 055,00

Técnico estagiário	910,00	960,00
--------------------	--------	--------

5- Técnicos de saúde

Diretor	1 315,00	1 600,00
Gestor	1 255,00	1 500,00
Técnico de saúde especialista	1 185,00	1 400,00
Técnico de saúde - III	1 125,00	1 300,00
Técnico de saúde - II	1 100,00	1 250,00
Técnico de saúde - I	1 075,00	1 175,00

6- Segurança e saúde no trabalho

Técnico superior de segurança e saúde no trabalho II	1 005,00	1 055,00
Técnico superior de segurança e saúde no trabalho I	955,00	1 005,00

7- Segurança

Técnico de segurança II	995,00	1 045,00
Técnico de segurança I	955,00	1 005,00

8- Serviços técnicos de manutenção

Técnico de manutenção - Chefe	995,00	1 045,00
Técnico de manutenção II	955,00	1 005,00
Técnico de manutenção I	885,00	935,00

9- Cozinha e restauração

9.1- Cozinha

Chefe de cozinha	1 015,00	1 065,00
Cozinheiro III	975,00	1 025,00
Cozinheiro II	890,00	940,00
Cozinheiro I	880,00	930,00

9.2- Mesa/bar

Técnico de restauração - Chefe	975,00	1 025,00
Técnico de restauração II	890,00	940,00
Técnico de restauração I	880,00	930,00

10- Economato

Ecónomo II	950,00	1 000,00
Ecónomo I	890,00	940,00

ANEXO II

Descrição de funções e carreiras profissionais**1- Auxiliares de ação médica:**

A admissão na carreira de auxiliar de ação médica está condicionada à posse de habilitações literárias correspondentes ao 3.º ciclo do ensino básico (9.º ano de escolaridade).

1.1- *Auxiliar de ação médica - Nível I* - É o trabalhador que, sob a orientação e controlo de um médico, enfermeiro ou técnico de saúde, participa na vigilância e apoio aos doentes em todas as vertentes que lhe forem indicadas, designadamente nos cuidados de instalação, alimentos, higiene, alimentação, conforto e ambiente; assegura a limpeza do equipamento hospitalar e efetua o transporte de doentes, produtos ou mensagens entre os diversos serviços, podendo ainda participar na integração de novos profissionais.

1.2- *Auxiliar de ação médica - Níveis II e III* - Acresce ao definido para o nível I: Participa na formação e enquadramento de novos profissionais na carreira. A elegibilidade para acesso aos níveis II e III ocorre, respetivamente, após três e após seis anos de experiência profissional, respetivamente;

1.3- *Auxiliar de ação médica-especialista* - É o trabalhador mais especializado que, sob a orientação e controlo de um médico, enfermeiro ou técnico de saúde, colabora na prestação de cuidados aos doentes; participa na vigilância e apoio aos doentes em todas as vertentes que lhe forem indicadas, designadamente nos cuidados de instalação, higiene, alimentação, conforto e ambiente; desenvolve atividades especializadas no âmbito da prestação ou de apoio à prestação de cuidados, nomeadamente ao nível do bloco operatório ou dos serviços de esterilização; participa na formação e enquadramento de novos profissionais na carreira. O acesso ao nível de especialista ocorre se for do interesse para a organização. A elegibilidade para acesso ocorre após oito anos de experiência profissional e pressupõe a existência de formação específica certificada em determinada especialidade ou experiência equivalente.

2- Serviços administrativos:

Agrupam todas as funções administrativas, independentemente das áreas de atividade (finanças, contabilidade, recursos humanos, secretariado, receção, *call-center*, hotelaria, etc.). A admissão na carreira administrativa está condicionada à posse de habilitações literárias correspondentes ao ensino secundário (12.º ano) ou a experiência profissional equivalente. Para as funções de gestão é requerida licenciatura ou experiência profissional equivalente.

2.1- *Técnico administrativo/técnico de secretariado - Nível I* - É o trabalhador que executa atividades administrativas ou operacionais de natureza diversa enquadradas por normas e procedimentos e sob supervisão direta e frequente; atende, informa ou encaminha os clientes e o público interno ou externo à empresa; procede ao tratamento adequado de correspondência e documentação, registando e atualizando a informação e os dados necessários à gestão de uma ou mais áreas da empresa; quando aplicável, colabora diretamente com outros profissionais com funções de direção ou chefia, incumbindo-lhe organizar e assegurar toda a atividade do gabinete, gerindo a agenda de trabalhos e tomando decisões correntes; pode participar na integração de novos profissionais; secretaria reuniões e assegura a elaboração das respetivas atas.

2.2- *Técnico administrativo - Níveis II e III* - Acresce ao definido para o nível I: participa na formação e enquadramento de novos profissionais na carreira; executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade e tomada de decisões correntes, com maior grau de autonomia. A elegibilidade para acesso aos níveis II e III ocorre, respetivamente, após quatro e após seis anos de experiência profissional, respetivamente.

2.3- *Gestor de serviços administrativos* - É o trabalhador que executa funções administrativas e operacionais de natureza diversa e que organiza, dirige e coordena, sob a orientação de superior hierárquico, uma área administrativa e as atividades que lhe são próprias, definindo, adaptando e implementando processos de trabalho. O acesso ao nível de gestor de serviços administrativos ocorre por decisão da entidade empregadora. A elegibilidade para acesso ocorre após seis anos de experiência profissional.

2.4- *Coordenador geral de serviços* - É o trabalhador que faz a gestão de um ou vários serviços, reportando a um diretor ou a um subdiretor; contribui para a definição de políticas e objetivos; faz planeamento, gestão e controlo de um conjunto de atividades e recursos que decorrem das políticas e objetivos definidos; controla e gere um grupo de trabalhadores, designadamente no que respeita a propostas de alterações salariais, promoções e realização de avaliações de desempenho; gere os meios humanos, materiais e financeiros à sua disposição; tem a sua ação limitada, pelo âmbito da função, ao orçamento e objetivos; pode participar na gestão e controlo do volume de negócios e ou de despesas/custos; toma decisões com impacto significativo a curto prazo sobre o desempenho global da área ou serviço. O acesso ao nível de coordenador geral de serviços ocorre se for do

interesse para a organização. A elegibilidade para acesso ocorre após oito anos de experiência profissional.

3- Serviços gerais:

A admissão na carreira de serviços gerais está condicionada à posse de habilitações literárias correspondentes ao 3.º ciclo do ensino básico (9.º ano). Para as funções de gestão é requerido o ensino secundário (12.º ano) ou formação específica ou experiência equivalente. Para o desempenho da função de motorista é requisito a posse de carta de condução profissional válida.

3.1- *Auxiliar de serviços gerais - Nível I* - É o trabalhador que, sob supervisão direta e frequente, executa tarefas gerais simples, não ligadas diretamente à ação clínica, enquadradas por normas e procedimentos conhecidos, podendo ainda participar a integração de novos profissionais.

3.2- *Auxiliar de serviços gerais - Níveis II e III* - Acresce ao definido para o nível I: participa na formação e enquadramento de novos profissionais na carreira; executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade e tomada de decisões correntes, com maior grau de autonomia. A elegibilidade para acesso aos níveis II e III ocorre, respetivamente, após quatro anos e após seis anos de experiência profissional, respetivamente.

3.3- *Gestor de serviços gerais* - É o trabalhador que gere e coordena uma equipa com funções de serviços gerais, orientando e controlando as suas atividades; define, adapta e implementa processos às necessidades do serviço e acompanha os diversos indicadores da atividade, reportando-os de acordo com os processos e normas estabelecidos; executa funções de âmbito operacional. O acesso ao nível de gestor de serviços gerais ocorre se for do interesse para a organização. A elegibilidade para acesso ocorre após seis anos de experiência profissional.

3.4- *Motorista* - É o trabalhador que conduz veículos automóveis, zela pela sua conservação e pela carga que transporta, orientando e colaborando na respetiva carga e descarga.

4- Técnicos de gestão:

Agrupa funções de direção e funções técnicas (não clínicas) de diversos domínios e áreas de conhecimento. Para as funções de técnico de gestão é requerida licenciatura ou experiência profissional equivalente.

4.1- *Técnico estagiário* - É o trabalhador sem experiência profissional prévia relevante (até um ano) que inicia a sua atividade profissional em áreas técnicas de gestão. O tempo máximo de permanência neste nível é de um ano.

4.2- *Técnico-adjunto - T6* - É o trabalhador que desenvolve a sua atividade profissional, normalmente sob supervisão próxima e recorrente, segundo orientações específicas; realiza tarefas e atividades que implicam operações diversas a conjugar de forma coerente em função de objetivos a atingir.

4.3- *Técnico - T5* - É o trabalhador que desenvolve a sua atividade no âmbito de áreas técnicas especializadas enquadradas por políticas e orientações podendo participar em trabalhos de análise e investigação; lida com novas situações ou questões e propõe soluções; realiza tarefas e atividades que implicam a resolução de problemas diversos e complexos; pode orientar formal ou informalmente outros trabalhadores; desenvolve a sua atividade com alguma autonomia embora necessite de supervisão global. A elegibilidade para acesso ao nível de técnico ocorre após quatro anos de experiência profissional.

4.4- *Técnico - IT4 e IT3* - É o trabalhador que domina as áreas técnicas em que desenvolve a sua atividade podendo orientar estudos e o desenvolvimento de soluções ou novos produtos, técnicas ou procedimentos; 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; normalmente desenvolve a sua atividade com autonomia mas pode eventualmente ter supervisão de outros trabalhadores. A elegibilidade para acesso ao nível de técnico I e de técnico II ocorre, respetivamente, após quatro anos e após seis anos de experiência profissional, respetivamente.

4.5- *Técnico especialista - T2 e T1* - É o trabalhador que tem conhecimentos profundos, não só da função como também da área, organização ou mercado onde se insere; emite opiniões e pareceres aquando da definição de estratégias políticas projetos; exerce funções de consultor interno e de perito numa área de conhecimento; atua como representante da organização; propõe e planeia a aplicação de ideias inovadoras, de conceitos e processos que podem levar a alterações na organização; participa na formação e enquadramento de novos profissionais na carreira; normalmente desenvolve a sua atividade com autonomia mas o seu trabalho pode eventualmente ter supervisão. A elegibilidade para acesso ao nível de técnico especialista T1 e de técnico especialista T2 ocorre, respetivamente, após oito anos e após dez anos de experiência profissional, respetivamente.

4.6- *Subdiretor - D4* - É o trabalhador que gere um departamento, serviço ou área, reportando a um diretor, a um diretor coordenador ou ao órgão de gestão/administração; contribui na definição de políticas e objetivos; faz o planeamento, gestão e controlo de um conjunto de atividades e recursos que decorrem das políticas e

objetivos definidos; controla e gere um grupo de trabalhadores, designadamente recomendando alterações salariais, promoções e realizando avaliações de desempenho; gere os meios humanos, materiais e financeiros à disposição da função; age com autonomia limitada pelo âmbito da função, orçamento e objetivos definidos; participa na gestão e controlo do volume de negócios e ou de despesas/custos; toma decisões com impacto significativo a curto prazo sobre o desempenho global da área ou serviço. O acesso ao nível de subdiretor ocorre se for do interesse para a organização. A elegibilidade para acesso ocorre após oito anos de experiência profissional, respetivamente.

4.7- *Diretor - D3 e D2* - É o trabalhador que, desempenhando funções executivas de topo e reportando a um diretor coordenador ou ao órgão de gestão/administração é responsável pela gestão de uma direção ou departamento; é responsável pela definição de políticas e objetivos; controla um conjunto complexo de funções ou áreas, gerindo todos os recursos alocados; é responsável pelos resultados e pelo controlo do grupo de trabalhadores que lhe reportam direta ou indiretamente, nomeadamente no que respeita a decisões de alterações salariais, promoções e avaliações de desempenho; planifica e gere operacionalmente e controla os resultados dentro de objetivos estratégicos definidos; gere e controla o volume de negócios e despesas/custos; toma decisões com impacto significativo a longo prazo sobre o desempenho de um conjunto de serviços ou áreas. O acesso ao nível de diretor D3 e diretor D2 ocorre se for do interesse para a organização. A elegibilidade para acesso ocorre, respetivamente, após oito anos e após dez anos de experiência profissional, respetivamente.

4.8- *Diretor-coordenador - D1* - É o trabalhador que, desempenhando funções executivas de topo e reportando ao órgão de gestão/administração, coordena uma conjunto de direções, uma direção com impacto ao nível de um grupo de empresas ou estabelecimentos ou de uma grande empresa ou estabelecimento; é responsável pela definição de políticas e objetivos; controla um conjunto complexo de funções ou áreas, gerindo todos os recursos alocados; é responsável pelos resultados e pelo controlo do grupo de trabalhadores que lhe reportam direta ou indiretamente, nomeadamente no que respeita a decisões de alterações salariais, promoções e avaliações de desempenho; planifica e gere operacionalmente e controla os resultados dentro de objetivos estratégicos definidos; gere e controla o volume de negócios e despesas/custos; toma decisões com impacto significativo a longo prazo sobre o desempenho de um conjunto de serviços ou áreas. O acesso ao nível de diretor coordenador ocorre se for do interesse para a organização. A elegibilidade para acesso ocorre após dez anos de experiência profissional.

5- Técnicos de saúde:

Agrupa funções de direção e funções técnicas nos ramos e profissões da área técnica de saúde e de diagnóstico e terapêutica (farmácia, laboratório, dietista, radiologista, fisioterapeuta, etc.). Para as funções de técnico de saúde é requerida licenciatura adequada ou experiência profissional equivalente.

5.1- *Técnico de saúde - Nível I* - É o trabalhador que sozinho, sob supervisão, ou integrado numa equipa planeia, recolhe, seleciona, prepara e aplica os elementos necessários ao desenvolvimento normal da sua atividade profissional; realiza cuidados diretos de saúde necessários ao tratamento, reabilitação ou diagnóstico dos clientes; 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 atualização dos ficheiros com dados clínicos dos clientes; articula a sua atuação com outros profissionais de saúde; participa em projetos multidisciplinares de tratamento, pesquisa e investigação, podendo ainda participar a integração de novos profissionais.

5.2- *Técnico de saúde - Níveis II e III* - Acresce ao definido para o nível I: Participa na formação e enquadramento de novos profissionais na carreira; executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade e tomada de decisões correntes, com maior grau de autonomia. A elegibilidade para acesso aos níveis II e III ocorre, respetivamente, após seis e após oito anos de experiência profissional.

5.3- *Técnico de saúde-especialista* - Acresce ao definido para os níveis II e III: Para além da realização de cuidados diretos de saúde no âmbito da sua especialidade, sozinho ou em articulação com outros profissionais de saúde, colabora com o diretor ou gestor no desenvolvimento de projetos de investigação e formação, na monitorização e validação de indicadores de atividade, bem como na elaboração de pareceres técnico-científicos em matérias da sua profissão. O acesso ao nível de técnico de saúde especialista ocorre se for do interesse para a organização. A elegibilidade para acesso ocorre após dez anos de experiência profissional.

5.4- *Gestor* - Acresce ao definido para o nível de especialista: Assegura a gestão de um ou mais serviços na área de saúde da sua especialidade nas suas diversas vertentes (nomeadamente no que diz respeito aos meios humanos, materiais e financeiros) participando na definição das respetivas políticas de saúde e dos planos de negócio; assegura as informações e os indicadores necessários à gestão. O acesso ao nível de técnico saúde gestor ocorre se for do interesse para a organização. A elegibilidade para acesso ocorre após dez anos de experiência profissional.

5.5- *Diretor* - É o trabalhador que dirige e coordena as atividades de planificação, gestão e controlo na área de saúde da sua especialidade, definindo a política de saúde a prestar nos diversos serviços à sua responsabilidade; controla e gere um grupo de trabalhadores, designadamente no que respeita a propostas de alterações salariais, promoções e realização de avaliações de desempenho; gere os meios humanos, materiais e financeiros à sua disposição; emite pareceres técnicos, articula a atuação da sua direção com outras áreas de saúde e realiza cuidados/atos diretos de saúde sempre que necessário. O acesso ao nível de diretor ocorre se for do interesse para a organização. A elegibilidade para acesso ocorre após dez anos de experiência profissional.

5.6- Ramos e profissões abrangidas:

5.6.1- Técnicos de diagnóstico e terapêutica, aos quais se aplicam os princípios gerais em matéria do exercício das profissões de diagnóstico e terapêutica constantes do Decreto-Lei n.º 320/1999, de 11 de agosto, se aplicável:

- Técnico de análises clínicas e de saúde pública;
- Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica;
- Técnico de audiologia;
- Técnico de cardiopneumologia;
- Técnico de farmácia;
- Fisioterapeuta;
- Higienista oral;
- Técnico de medicina nuclear;
- Técnico de neurofisiologia;
- Ortopista;
- Ortoprotésico;
- Podologista;
- Técnico de prótese dentária;
- Técnico de radiologia;
- Técnico de radioterapia;
- Terapeuta da fala;
- Terapeuta ocupacional;
- Técnico de saúde ambiental.

5.6.2- Outras profissões de saúde dos ramos de:

- Farmácia;
- Física hospitalar;
- Genética;
- Laboratório;
- Nutrição;
- Psicologia clínica.

6- Segurança e saúde no trabalho:

A admissão na carreira de técnico de segurança e saúde no trabalho está condicionada à posse de habilitações literárias ao nível de licenciatura e a formação profissional específica certificada.

6.1- *Técnico de segurança e saúde no trabalho - Nível I* - É o trabalhador que inspeciona locais, instalações e equipamentos da empresa, observando as condições de trabalho, para determinar fatores e riscos de acidentes; estabelece normas e dispositivos de segurança, sugerindo eventuais modificações nos equipamentos e instalações e verificando sua observância, para prevenir acidentes; inspeciona os postos de combate a incêndios, examinando as mangueiras, extintores e equipamentos de proteção contra incêndios, para certificar-se das suas perfeitas condições de funcionamento; comunica os resultados das suas inspeções, 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 medidas corretivas 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 matérias sobre segurança no trabalho, preparando instruções e orientando a produção de cartazes e avisos, para divulgar e desenvolver hábitos de prevenção de acidentes; participa em reuniões sobre segurança no tra-

balho, fornecendo dados relativos ao assunto, apresentando sugestões e analisando a viabilidade de medidas de segurança propostas, para aperfeiçoar o sistema existente.

6.2- *Técnico de segurança e saúde no trabalho - Nível II* - Acresce ao definido para o nível I: Participa na formação e enquadramento de novos profissionais na carreira; executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade. A elegibilidade para acesso ao nível II ocorre após oito anos de experiência profissional.

7- Segurança:

A admissão na carreira de técnico de segurança está condicionada à posse de habilitações literárias correspondentes ao ensino secundário (12.º ano) e a formação profissional específica certificada.

7.1- *Técnico de segurança - Nível I* - É o trabalhador responsável pela execução dos serviços de segurança e vigilância de um estabelecimento ou espaço físico; procede à elaboração regular de relatórios sobre a sua atividade.

7.2- *Técnico de segurança - Nível II* - Acresce ao definido para o nível I: Participa na formação e enquadramento de novos profissionais na carreira; quando aplicável, gere e supervisiona o trabalho de outros técnicos de segurança. A elegibilidade para acesso ao nível II ocorre após seis anos de experiência profissional.

8- Serviços técnicos de manutenção:

A admissão na carreira de técnico de manutenção está condicionada à posse de habilitações literárias correspondentes ao 3.º ciclo do ensino básico (9.º ano) e a formação profissional específica da sua área ou experiência equivalente.

8.1- *Técnico de manutenção - Nível I* - É o trabalhador que planeia, recolhe, seleciona, prepara e aplica os elementos necessários ao desenvolvimento normal da sua atividade profissional no âmbito de serviços de manutenção e reparação de equipamentos ou instalações, podendo ainda participar na integração de novos profissionais.

8.2- *Técnico de manutenção - Nível II* - Acresce ao definido para o nível I: Participa na formação e enquadramento de novos profissionais na carreira. A elegibilidade para acesso ao nível II ocorre após quatro anos de experiência profissional.

8.3- *Técnico de manutenção-chefe* - Acresce ao definido para o nível II: Quando aplicável, orienta e coordena uma equipa dos serviços de manutenção e assistência técnica, orientando e controlando as suas atividades; define, adapta e implementa processos; acompanha, verifica, fiscaliza e garante a qualidade do serviço prestado. O acesso ao nível de técnico de manutenção-chefe ocorre por decisão da entidade empregadora. A elegibilidade para acesso ocorre após seis anos de experiência profissional.

9- Cozinha e restauração:

A admissão na carreira de cozinha e restauração está condicionada à posse de habilitações literárias correspondentes ao 3.º ciclo do ensino básico (9.º ano) e a formação profissional específica da sua área ou experiência equivalente.

9.1- Cozinha:

9.1.1- *Cozinheiro - Nível I* - É o trabalhador que, sob a orientação e controlo do chefe de cozinha prepara, cozinha e empra 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 confeção das refeições; mantém em dia um inventário de todo o material e registo de consumos, podendo ainda participar na integração de novos profissionais.

9.1.2- *Cozinheiro - Níveis II e III* - Acresce ao definido para o nível I: Participa na formação e enquadramento de novos profissionais na carreira. A elegibilidade para acesso ao nível II e nível III ocorre, respetivamente, após quatro anos e seis anos de experiência profissional.

9.1.3- *Chefe de cozinha* - É o trabalhador que, 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 atividades; define, adapta e implementa processos de trabalho; elabora e contribui para a elaboração de ementas; requisita os géneros alimentares que são necessários para a confeção das refeições; dá instruções à equipa de cozinha sobre a preparação e confeção 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 ao nível de chefe de cozinha ocorre, se for do interesse para a organização. A elegibilidade para acesso ocorre após oito anos de experiência profissional.

9.2- Restauração:

9.2.1- *Técnico de restauração - Nível I* - É o trabalhador que sob a orientação e controlo do 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, podendo ainda participar na integração de novos profissionais.

9.2.2- *Técnico de restauração - Nível II* - Acresce ao definido para o nível I: Participa na formação e enquadramento de novos profissionais na carreira. A elegibilidade para acesso ao nível II ocorre após quatro anos de experiência profissional.

9.2.3- *Técnico de restauração-chefe* - É o trabalhador que, de acordo com a experiência que possui nos vários domínios da restauração, integra-os e adapta-os às necessidades; coordena uma equipa de funções de serviço de mesa e bar, orientando e controlando as suas atividades; 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 ao nível de técnico de restauração-chefe ocorre se for do interesse para a organização. A elegibilidade para acesso ocorre após seis anos de experiência profissional.

10- Economato:

A admissão na carreira de ecónomo está condicionada à posse de habilitações literárias correspondentes ao ensino secundário (12.º ano) e a formação profissional específica da sua área ou experiência equivalente.

10.1- *Ecónomo - Nível I* - É o trabalhador que assegura o aprovisionamento dos bens alimentares, utensílios, equipamentos, roupas e outros produtos necessários ao funcionamento dos estabelecimentos; avalia as várias opções de compra, efetua as encomendas e garante e supervisiona as entregas; mantém registos de todos os materiais entregues, consumidos e existentes em inventário, podendo ainda participar na integração de novos profissionais.

10.2- *Ecónomo - Nível II* - Acresce ao definido para o nível I: Participa na formação e enquadramento de novos profissionais na carreira; executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade. A elegibilidade para acesso ao nível II ocorre após oito anos de experiência profissional.

Lisboa, 28 de maio de 2025.

Pela Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP:

Óscar Gaspar, presidente da APHP, mandatário.

João Novais, vogal da APHP, mandatário.

Ana César Machado, secretária-geral, mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Carlos Pereira, vice-presidente do conselho coordenador, mandatário.

Maria de Lurdes Martins, vogal da direção, mandatária.

Pelo Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica - SINDITE:

Dina Teresa Conceição Botelho Ferreira Carvalho, secretária-geral, mandatária.

Adriana Raquel Ferreira Martins, secretária-nacional, mandatária.

Depositado a 23 de junho de 2025, a fl. 109 do livro n.º 13, com o n.º 186/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.