A p. 691, onde se lê:

«B — Administrativos e chefias

Período de vigência — De 1 de Janeiro a 30 de Junho de 2010.

Nível	Retribuição (euros)
I	837
II	777
III	715
IV	667
V	639
VI	601
VII	529

deve ler-se:

«B — Administrativos e chefias

Período de vigência — 1 de Janeiro de 2010 a 30 de Junho de 2010.

Nível	Retribuição (euros)
I	881
II	817
III	752,50
IV	701,50
V	637,50
VI	633,50
VII	557,50

DECISÕES ARBITRAIS

Decisão arbitral em processo de arbitragem obrigatória relativa à APHP — Associação Portuguesa de Hospitalização Privada e à FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços.

Decisão arbitral proferida em processo de arbitragem obrigatória n.º 1/2010-AO

1 — Inviabilizada a negociação desencadeada com a proposta limitada à revisão da tabela salarial e às cláusulas de expressão pecuniária e dirigida pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (FETESE) e à Associação Portuguesa de Hospitalização Privada (APHP); frustradas a conciliação e a mediação que se lhe seguiram e inviabilizada, também, a arbitragem voluntária, entendeu a Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social determinar a realização da arbitragem obrigatória, entretanto requerida pela FETESE — despacho datado de 26 de Outubro de 2010.

2 — Arbitragem cujo objecto foi fixado, nesse mesmo despacho, nos seguintes termos: «[…] dirimir o conflito resultante da revisão do contrato colectivo celebrado entre a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores dos Serviços (FETESE) e a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada (APHP), incluindo a revisão global da referida convenção.» Acrescentando-se ainda: «Neste contexto, a decisão arbitral que proceda à actualização das retribuições vigorará para o futuro, mas os árbitros que, ao deliberar sobre as retribuições, terão em consideração, na medida do possível, que a negociação não conseguiu a sua actualização a partir de 2008, o que compreende a falta de actualizações nos anos posteriores.»

3 — Constituído por António Correia, designado pela FETESE, por Luís Bigotte Chorão, designado pela APHP, e por José Luís Nogueira de Brito, designado por sorteio de entre os árbitros da lista de árbitros presidentes do Conselho Económico e Social, o tribunal arbitral (TA), depois de resolvido o problema do impedimento respeitante ao árbitro inicialmente designado pela APHP, começou os seus trabalhos no dia 26 de Novembro de 2010, tendo dado cumprimento ao disposto no Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de Setembro.

4 — Assim, as partes declararam por escrito a sua posição perante o processo de resolução do conflito que as opõe, apresentaram as suas alegações e tentaram chegar a acordo sem a intervenção de terceiros.

Tentativa essa que decorreu entre 10 de Janeiro de 2011 e 23 de Fevereiro do mesmo ano, tendo sido entretanto, e em reuniões que tiveram lugar em 16 e 23 de Fevereiro, apresentado ao TA informação sobre os progressos alcançados, mas que, conforme se diz acima, não conduziram ao acordo global pretendido, sendo certo que conseguiram chegar a acordo sobre uma parte substancial do clausulado, bem como em relação a boa parte das matérias de reclassificação profissional e da definições de funções.

5 — O TA foi secretariado por Maria José Isabel e pôde contar com a colaboração de Paulo Jorge Martins Fernandes na qualidade de perito para a área das condições a ter em conta na actualização da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, designado a pedido do tribunal pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social.

6 — No termo dos seus trabalhos concluídos em 15 de Março de 2011, o TA proferiu por maioria a seguinte decisão arbitral:

Decisão arbitral sobre o diferendo suscitado na revisão do contrato colectivo de trabalho entre a APHP — Associação Portuguesa de Hospitalização Privada e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — A presente decisão arbitral, adiante abreviadamente designada por DA, 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, destinadas à administração de terapêuticas médicas, representadas pela APHP — Associação Portuguesa de Hospitalização Privada e, por outro, os trabalhadores que desempenham funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta DA ou a elas equiparadas, nas seguintes organizações sindicais filiadas na FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços: SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços; SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra e SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços, bem como os trabalhadores associados no SINDITE — Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica e ainda os trabalhadores que a esta DA venham a aderir individualmente, nos termos fixados na cláusula seguinte.

2 — Estima-se que o número de empresas abrangidas por este DA seja de 45 e que o número de trabalhadores seja de 15 000.

3 — A área de aplicação da DA é definida pelo território nacional.

Cláusula 2.ª

Adesão individual ao contrato

1 — Os trabalhadores não filiados nas organizações sindicais abrangidas pela presente DA a quem ela não se aplica e pretendam que passe a ser-lhes aplicável deverão comunicá-lo por escrito ao empregador:

a) No prazo de 30 dias a contar da data sua publicação, para que os efeitos sejam totais;

b) Em qualquer altura, situação em que a aplicação se fará a partir da data de adesão.

2 — Ao aderir a esta DA, os trabalhadores concordam em contribuir com 0,6 % da sua retribuição mensal, durante a vigência daquela, para a associação sindical subscritora por eles indicada nos termos do número anterior.

3 — As empresas enviarão aos sindicatos as contribuições nos termos fixados para o envio das quotizações sindicais.

Cláusula 3.ª

Vigência, revisão e sobrevigência

1 — A DA referida nas cláusulas anteriores entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e tem um período mínimo de vigência de três anos e renova-se sucessivamente por períodos de um ano.

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 Maio de cada ano.

3 — Qualquer das partes pode denunciar o presente instrumento de regulamentação colectiva de trabalho (IRCT), mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negocial global, não se considerando denúncia a mera proposta de revisão.

4 — A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão deve responder no prazo de 90 dias ou de 30 dias, respectivamente, após a sua recepção, 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 15 dias úteis subsequentes à recepção 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 DA mantém-se em regime de sobrevigência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação mediação ou arbitragem voluntária, ou, no mínimo, durante 18 meses.

7 — Decorrido o período referido no número anterior sem que haja acordo sobre uma nova convenção, a DA mantém-se ainda em vigor durante mais 60 dias após qualquer das partes comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, após o que caduca, mantendo-se, contudo, em vigor as cláusulas relativas às seguintes matérias:

a) Direitos e deveres das partes;
b) Retribuição dos trabalhadores;
c) Duração máxima dos períodos normais de trabalho diário e semanal;
d) Categorias e definição de funções;
e) Regimes de protecção e benefícios sociais.

8 — Em caso de cessação de vigência da presente DA, os direitos e regalias adquiridos mantêm-se a nível do contrato individual de trabalho.

CAPÍTULO II

Admissão, classificação e carreira profissional

Cláusula 4.ª

Condições gerais de admissão

Só podem ser admitidos os trabalhadores que preencham 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;

d) Terem sido submetidos a exame médico a fim de verificar se gozam de boa saúde e robustez.

Cláusula 5.ª

Contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho constará de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, e conterá os seguintes elementos:

a) Identificação completa dos outorgantes;
b) Profissão e categoria profissional;
c) Valor, nível e escalão salarial da retribuição;
d) Horário de trabalho;
e) Local de trabalho;
f) Condições particulares de trabalho e retribuição, quando existam;
g) Duração do período experimental;
h) Data da celebração do contrato de trabalho e início dos seus efeitos;
i) Nos casos de contrato a termo, o prazo estipulado, com a indicação, nos termos legais, do motivo justificativo.

2 — No acto de admissão, o trabalhador será informado do IRCT aplicável, bem como dos regulamentos internos da empresa, caso existam.

Cláusula 6.ª

Período experimental

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

a) 90 dias, para a generalidade dos trabalhadores;
b) 180 dias, para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança;
c) 240 dias, para os trabalhadores que exerçam cargos de direcção ou sejam considerados quadros superiores.

2 — Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental será de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.
3 — Durante o período experimental, salvo acordo expresso em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.
4 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, a empresa tem de dar um aviso prévio de 10 dias ou pagar ao trabalhador uma importância correspondente.
5 — O período experimental conta a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo acção de formação determinada pelo empregador, na parte em que não exceda metade da duração daquele período, e a antiguidade do trabalhador conta-se desde o seu início.

Cláusula 7.ª

Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos pela presente DA são classificados numa das categorias profissionais prevista no anexo I, de acordo com as funções desempenhadas.

Cláusula 8.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.

2 — Na contagem do tempo de serviço para a progressão na carreira, considera-se apenas aquele em que tenha havido efectivo exercício de funções, sendo descontados os tempos de ausência, com excepção das férias, os resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, 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 9.ª

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 devem 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 — Os sistemas referidos no número anterior devem estar em pleno funcionamento no prazo de três anos, contado do início de vigência da presente convenção.
4 — Os trabalhadores ao serviço de entidades empregadoras que não instituam sistema de avaliação de desempenho progridem na carreira por mero decurso do tempo, contado nos termos do n.º 2 da cláusula anterior, adquirindo-se o direito à promoção quando se esgote o período máximo de referência para o nível profissional em que se encontra classificado.

Cláusula 10.ª

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 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 requerida licença sem vencimento nos termos do n.º 1 da cláusula 62.ª («Licenças sem retribuição»).

Cláusula 11.ª

Enquadramento em níveis de retribuição

1 — As categorias profissionais previstas na presente DA são enquadradas nos níveis mínimos de remuneração previstos no anexo II.

2 — As categorias profissionais que constituam cargos de gestão podem ser desempenhadas em regime de contrato de comissão de serviço, no âmbito do qual será convencionada 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.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 12.ª

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.

Cláusula 13.ª

Deveres da entidade empregadora

1 — Sem prejuízo de outras obrigações, 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 e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;

e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação ou deontologia 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) Adoptar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

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

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

k) Facultar a consulta do processo individual, sempre que o trabalhador o solicite;

l) Prestar aos sindicatos, aos delegados sindicais e à comissão de trabalhadores todas as informações e esclarecimentos que solicitem, com vista ao exercício das suas atribuições, de acordo com o previsto na lei e nesta DA;

m) Proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal.

Cláusula 14.ª

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) Participar de modo diligente em acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pela empresa;

e) Cumprir as ordens e instruções da entidade empregadora em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, bem como à segurança e saúde no trabalho, salvo as que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

f) 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;

g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade empregadora;

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

i) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

j) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis;

k) Promover o bem-estar dos clientes;

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

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

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

2 — O dever de obediência respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pela entidade empregadora

como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquela lhes forem atribuídos.

Cláusula 15.ª

Garantias do trabalhador

1 — É proibido ao empregador:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
b) Obstar injustificadamente à prestação efectiva de 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 do trabalhador, salvo nos casos previstos neste contrato ou na lei;
e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos na lei;
f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos nesta DA, na lei ou ainda quando haja acordo;
g) Ceder o trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos nesta DA ou na lei;
h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
i) Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento directamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;
j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Disposição geral

Cláusula 16.ª

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.

SECÇÃO II

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 17.ª

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 previstos na lei e na presente DA como compreendidos no tempo de trabalho.

Cláusula 18.ª

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 na presente DA.
2 — Os períodos de trabalho diário e semanal, em regime de adaptabilidade, podem ser modelados dentro de um período de referência de 26 semanas, no respeito pelas seguintes regras:

a) O período de trabalho diário não pode ultrapassar as dez horas;
b) O período de trabalho semanal não pode ultrapassar as 48 horas;
c) Sem prejuízo do disposto nas alíneas seguintes, nas semanas em que por força da definição da duração do trabalho em termos médios haja uma redução da jornada diária, esta não poderá ultrapassar as dtas horas;
d) Por acordo individual entre o empregador e o trabalhador, a redução do tempo de trabalho diário e semanal, para efeitos do cálculo em termos médios, pode ser compensada pela redução da semana de trabalho em dias ou meios dias de descanso ou pela junção ao período de férias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição;
e) Qualquer alteração ao horário de trabalho individualmente acordado tem de obter previamente o acordo expresso do trabalhador.

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, devendo o acréscimo de trabalho ser pago ao perfazer quatro horas ou no termo do ano civil.

Cláusula 19.ª

Organização do tempo de trabalho

1 — Dentro dos condicionalismos previstos nesta DA e na lei, é da competência da entidade empregadora estabelecer os horários de trabalho do pessoal ao seu serviço.
2 — Os trabalhadores envolvidos, a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical, as comissões sindicais ou os delegados sindicais devem ser consultados previamente sobre a redefinição e a reorganização dos horários de trabalho.
3 — 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.
4 — Os horários de trabalho do pessoal afecto ao serviço de tratamentos e cuidados a doentes, assegurados em regime de continuidade, podem ser organizados sem observância do período de descanso diário, por um período máximo de 24 horas, desde que obtido o acordo expresso e prévio do trabalhador.

5 — O período máximo de 24 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 3 desta cláusula.

6 — Os horários de trabalho são organizados segundo as seguintes modalidades:

a) Horário fixo;
b) Horário flexível;
c) Horário por turnos.

Cláusula 20.ª

Horário fixo

1 — Horário fixo é aquele em que as horas de entrada e saída, bem como os intervalos de descanso são constantes.

2 — 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.

3 — Quando sejam prestadas mais de cinco horas consecutivas de trabalho, o trabalhador tem direito a um intervalo suplementar de quinze minutos, o qual é considerado como tempo de trabalho efectivo.

4 — Quando a organização do trabalho de serviços de prestação de cuidados permanentes de saúde e a especificidade das funções aconselhe um horário fixo com 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.

5 — Excepcionalmente, nos serviços de cozinha e limpeza, desde que haja o acordo do trabalhador, o intervalo previsto no n.º 2 da presente cláusula pode ter a duração de quatro horas.

Cláusula 21.ª

Horário flexível

1 — Considera-se horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2 — Os trabalhadores sujeitos a este regime terão um período diário fixo e um período complementar variável, período este que será de inteira disposição do trabalhador, ressalvado sempre o regular funcionamento dos sectores abrangidos.

3 — Nenhum trabalhador poderá acumular por semana um crédito ou débito de mais de um quarto do respectivo período normal de trabalho semanal.

4 — Os créditos ou os débitos referidos no número anterior deverão ser compensados no mínimo em quatro e no máximo em oito semanas.

5 — Este tipo de horário não é aplicável aos trabalhadores em regime de turnos.

Cláusula 22.ª

Trabalho a tempo parcial

1 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior a 80 % do praticado a tempo completo numa situação comparável, designadamente em relação a idêntico tipo de trabalho.

2 — Do contrato de trabalho a tempo parcial deve constar o número de horas correspondente ao período normal de trabalho diário e semanal acordado, com referência comparativa ao trabalho a tempo completo.

3 — A duração do trabalho convencionada e o horário da sua prestação só podem ser modificados por acordo entre as partes.

4 — A retribuição do trabalho a tempo parcial será estabelecida em base proporcional, em função do número de horas de trabalho prestado e em referência ao nível salarial praticado na empresa para a respectiva categoria profissional numa situação comparável.

5 — O trabalhador a tempo parcial tem ainda direito a todas as outras prestações, previstas nesta DA ou, se mais favoráveis, auferidas pelos trabalhadores a tempo completo numa situação comparável, com excepção do subsídio de refeição, que será pago por inteiro sempre que a prestação de trabalho for igual ou superior a cinco horas diárias.

6 — À prestação de trabalho a tempo parcial aplicam-se todas as demais normas constantes nesta DA que não pressuponham a prestação de trabalho a tempo completo.

Cláusula 23.ª

Trabalho nocturno e trabalhador nocturno

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

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

3 — O trabalho nocturno será retribuído nos termos da cláusula 45.ª («Retribuição do trabalho nocturno»).

Cláusula 24.ª

Horário por 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 — A mudança do regime de turno só pode ocorrer após o descanso semanal.

3 — O número de semanas necessárias para retomar a sequência inicial do horário por turnos denomina-se por ciclo de horário.

4 — A aferição da duração do período normal de trabalho semanal deve reportar-se a um período máximo de quatro semanas, cujo início corresponde sempre a uma segunda-feira.

5 — Os trabalhadores em regime de turno não podem abandonar o seu posto de trabalho sem que tenha sido

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.

6 — A permanência no posto de trabalho para a execução total ou parcial de um novo turno será contada como trabalho suplementar.

7 — Na organização do trabalho em regime de turnos deve ser tido em conta que a duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

Cláusula 25.ª

Descanso semanal

1 — Os trabalhadores têm direito a dois dias de descanso semanal.

2 — O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo e o dia de descanso semanal complementar é o sábado, excepto para os trabalhadores em regime de turnos ou que prestam serviço em estabelecimentos autorizados a laborar ao domingo, para os quais serão os que por escala lhes competirem.

3 — Nas situações referidas na segunda parte do número anterior, o horário deve ser organizado de forma que, pelo menos seis vezes por ano, os dias de descanso semanal coincidam com o sábado e o domingo.

4 — Em regime de trabalho por turnos, o descanso semanal deve garantir ao trabalhador um período mínimo de descanso de 48 horas consecutivas, sem prejuízo de eventual acordo em sentido diferente estabelecido individualmente com o trabalhador.

Cláusula 26.ª

Noção e natureza 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 na presente DA.

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

3 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado para fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador, ou havendo motivos de força maior devidamente justificados ou ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

4 — A prestação de trabalho suplementar é retribuída nos termos da cláusula 48.ª («Retribuição do trabalho suplementar»).

Cláusula 27.ª

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 máximo de 2 horas diárias por dia normal de trabalho e 8 horas diárias em dia de descanso semanal ou feriado, não podendo ultrapassar as 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 por comparação com os horários a tempo completo em vigor, para a mesma função e categoria, na entidade empregadora.

Cláusula 28.ª

Trabalho suplementar — Descanso compensatório

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

2 — Nos casos de prestação de trabalho em dias de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório retribuído, a gozar num dos cinco dias úteis seguintes.

Cláusula 29.ª

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 aptidões e qualificação profissional.

2 — A actividade contratada, ainda que descrita por remissão para uma ou mais categorias profissionais constantes do anexo I deste contrato, 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 30.ª

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 — 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.

3 — A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível, o qual não pode ser superior a dois anos para os casos de gestão e nove meses nos restantes casos.

SECÇÃO III

Local de trabalho

Cláusula 31.ª

Noção de local habitual de trabalho

1 — Considera-se local habitual de trabalho aquele que se encontra contratualmente definido.

2 — Na falta de indicação expressa, considera-se local habitual de trabalho aquele onde o trabalhador efectivamente presta funções.

3 — O trabalhador deve realizar as deslocações inerentes ao exercício das suas funções, sendo os respectivos custos da responsabilidade da entidade empregadora.

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, cabendo à entidade empregadora suportar o acréscimo de custos resultantes da multiplicidade de locais habituais de trabalho, desde que o meio de transporte utilizado seja o mais adequado em termos de tempo e custos a despender.

Cláusula 32.ª

Prestação de trabalho em local não fixo

1 — A prestação de trabalho pode ser predominantemente realizada numa pluralidade de locais de localização previamente desconhecida.

2 — As condições do exercício da prestação de trabalho prevista no número anterior são definidas por acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora.

Cláusula 33.ª

Transferência definitiva de local de trabalho

1 — O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho definitivamente quando se verifique a mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço ou quando outro motivo de interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

2 — Entende-se que não há prejuízo sério sempre que o local habitual de trabalho e o novo local de trabalho se situem dentro do mesmo concelho ou em concelhos limítrofes ou a distância entre ambos os locais seja inferior a 40 km.

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

4 — Se a transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, este poderá, querendo, rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista no n.º 1 da cláusula 67.ª («Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho»).

5 — A decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com pelo menos 45 de antecedência.

6 — Se a transferência determinar a mudança de residência, a empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas e decorrentes da transferência, nomeadamente de transporte do trabalhador, agregado familiar e mobiliário, as quais deverão ser discriminadas e comprovadas.

7 — Quando a transferência não determinar a mudança de residência, a empresa custeará sempre os eventuais acréscimos diários de despesas.

Cláusula 34.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, devendo comunicar e fundamentar por escrito a transferência com, pelo menos, 15 dias de antecedência.

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

3 — Entende-se que não há prejuízo sério sempre que o local habitual de trabalho e o local de trabalho temporário se situem dentro do mesmo concelho ou em concelho limítrofe ou que a distância entre ambos os locais seja inferior 40 km.

4 — Da ordem de transferência, além da justificação, deve constar o tempo previsível, o qual não pode exceder seis meses, salvo acordo entre as partes.

5 — A empresa custeará sempre as despesas do trabalhador impostas pela transferência.

Cláusula 35.ª

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 da família no momento em que se efective a transferência.

2 — Na 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 no 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 36.ª

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, designadamente as categorias indicadas no anexo I como exercendo cargos de gestão com chefia directa.

Cláusula 37.ª

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 que celebrem protocolos duráveis de intercâmbio de trabalhadores, de âmbito nacional, europeu ou internacional, com acordo prévio e escrito do trabalhador.

Cláusula 38.ª

Admissibilidade de celebração de contratos a termo com causa específica

Os contratos de trabalho podem ser celebrados a termo certo ou incerto, nas situações previstas na lei e nas situações com causa específica do sector da hospitalização privada, designadamente:

a) Para introdução de alterações científicas ou tecnológicas que determinem mudanças significativas de terapêuticas ou produção de meios de diagnóstico;

b) Para satisfação de necessidades temporárias decorrentes da celebração de protocolos com o Estado ou entidades públicas e ou privadas, nacionais ou estrangeiras, para a prestação de cuidados de saúde que envolvam internamento.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 39.ª

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 — Presume-se constituir retribuição qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

4 — O anexo II estabelece as retribuições base mensais devidas aos trabalhadores no âmbito do período normal de trabalho.

5 — Para todos os efeitos previstos nesta DA, a retribuição horária será calculada segundo a fórmula:

$$Retribuição\ horária = \frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

em que *Rm* é o valor da retribuição mensal e *n* é o numero de horas de trabalho a que, por semana, o trabalhador está obrigado.

Cláusula 40.ª

Pagamento da retribuição

1 — A retribuição será colocada à disposição do trabalhador, em data a fixar pela empresa, até ao último dia útil do mês a que disser respeito.

2 — O pagamento da retribuição será efectuado por meio de cheque ou transferência bancária, salvo se o trabalhador, desejando receber por qualquer outro meio legal de pagamento, o solicitar.

3 — No acto do pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento do qual conste a identificação daquele e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber, bem como a indicação do número da apólice do seguro de acidentes de trabalho e da respectiva seguradora.

Cláusula 41.ª

Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição do período de férias garantido.

2 — O subsídio referido no número anterior será pago, por inteiro, conjuntamente com a retribuição do mês anterior àquele em que for gozado um primeiro período de férias de, pelo menos, 10 dias úteis ou proporcionalmente em caso de gozo interpolado se o trabalhador assim o preferir.

3 — No ano de admissão ou no caso do trabalhador contratado a termo por período inferior a seis meses, o subsídio de férias será calculado na proporção dos dias de férias a que o trabalhador tenha direito.

4 — A redução do período de férias, nas situações previstas na lei e nesta DA, não implica uma redução correspondente nem na retribuição nem no respectivo subsídio de férias.

Cláusula 42.ª

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta DA têm direito a um subsídio de Natal, de montante igual ao da retribuição mensal, o qual será pago conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

2 — O valor do subsídio será proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano civil, nas seguintes situações:

a) No ano de admissão do trabalhador;
b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho.

Cláusula 43.ª

Subsídio de refeição e direito a refeições

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 € 4,80 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 — Perde ainda direito ao subsídio de refeição ou ao fornecimento de refeição o trabalhador que falte injustificadamente ao serviço no dia em causa.

Cláusula 44.ª

Subsídio de isenção de horário de trabalho

1 — A retribuição especial mínima devida pela isenção de horário de trabalho é a seguinte:

a) 25 % da retribuição base mensal, quando não sujeito aos limites máximos do período normal de trabalho;
b) O valor correspondente às horas diárias prefixadas, calculado com base na fórmula:

(*Número de horas diárias* × *25 % da retribuição base mensal*)

quando for acordado o alargamento da prestação de trabalho a um determinado número de horas por dia ou por semana;
c) 15 % da retribuição base mensal para as situações em que sejam observados os períodos normais de trabalho acordados.

2 — Pode renunciar à retribuição prevista na presente cláusula o trabalhador que exerça cargos de administração ou funções de gestão na entidade empregadora.

Cláusula 45.ª

Retribuição do trabalho nocturno

1 — O trabalho nocturno é retribuído com um acréscimo de 25 % do valor da retribuição horária a que dá direito trabalho equivalente prestado durante o dia.
2 — As entidades empregadoras podem, em alternativa à compensação referida no número anterior e em relação aos trabalhadores em regime de turnos rotativos, optar pela atribuição da retribuição prevista na cláusula seguinte.
3 — O suplemento da retribuição por trabalho nocturno é igualmente devido aos trabalhadores contratados para prestar trabalho total ou parcialmente durante o período nocturno.

Cláusula 46.ª

Trabalho por turnos

1 — O pessoal em regime de trabalho por turnos rotativos tem direito a um subsídio de turno mensal, nos termos seguintes:

a) 15 % da retribuição base mensal, nos casos em que a rotação compreenda a prestação de trabalho em período nocturno;
b) 10 % da retribuição base mensal, nos casos em que a rotação não compreenda a prestação de trabalho em período nocturno.

2 — O subsídio de turno previsto na alínea a) do número anterior inclui o pagamento do trabalho nocturno.
3 — 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.
4 — Quando o trabalhador deixar de estar integrado em regime de trabalho por turnos, cessará o direito ao subsídio respectivo.

Cláusula 47.ª

Trabalho em 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 duração proporcional à do trabalho prestado ou ao acréscimo de 150 % sobre a retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a opção ao empregador.
2 — O trabalho prestado em dia feriado para além do horário normal considera-se como trabalho suplementar, aplicando-se a esse trabalho o disposto no n.º 1 da cláusula 28.ª («Trabalho suplementar — Descanso compensatório»), quanto ao descanso compensatório, e o disposto no n.º 2 da cláusula 48.ª («Retribuição do trabalho suplementar»), quanto à respectiva retribuição.

Cláusula 48.ª

Retribuição do trabalho suplementar

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

a) 50 % pela 1.ª 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 49.ª

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções que impliquem o controlo de meios de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de valor igual a € 28,80.
2 — Os trabalhadores que aufiram abono para falhas são responsáveis pelas falhas que ocorram nas quantias à sua guarda.
3 — Quando a entidade empregadora assumir o risco decorrente do exercício da actividade de controlo de meios de pagamento e ou recebimento, não haverá lugar ao pagamento de abono para falhas.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Feriados

Cláusula 50.ª

Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;

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

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

3 — Para além dos previstos no n.º 1, são também considerados para todos os efeitos como feriados os seguintes dias:

Feriado municipal da localidade onde se situa o estabelecimento;
Terça-feira de Carnaval.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 51.ª

Direito a férias

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por esta DA têm direito, em cada ano civil, a um período mínimo de 22 dias úteis de férias retribuídas.

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

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

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

a) As ausências a título de licença que legalmente não determinam perda de direitos ou regalias;
b) Os créditos de horas legalmente concedidos aos representantes dos trabalhadores;
c) As dadas por motivo de doença profissional ou de acidente de trabalho que não resulte de negligência;
d) As dadas por motivo de doença que implique internamento hospitalar comprovado documentalmente, até ao limite de 30 dias em cada ano civil.

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

5 — Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

6 — Durante o período de férias, a retribuição não poderá ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço, não havendo, contudo, direito à percepção do subsídio de refeição nem do abono para falhas.

7 — Os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de férias, nos termos da cláusula 41.ª («Subsídio de férias»).

8 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador, salvo nos casos previstos nesta DA.

9 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.

Cláusula 52.ª

Aquisição do direito a férias

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

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

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente, sem prejuízo do gozo integral do novo período de férias vencido em 1 de Janeiro deste último ano e do disposto quanto à marcação do período de férias no artigo 53.º desta DA.

4 — Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Cláusula 53.ª

Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias é preferencialmente feita por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, cabe à entidade empregadora marcar o período de férias do trabalhador e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou os delegados sindicais.

3 — No caso previsto no número anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

4 — Aos trabalhadores de um mesmo agregado familiar que prestem serviço na mesma empresa e o solicitem, bem como aos trabalhadores que vivam em união de facto ou economia comum, será facultado o gozo de férias em simultâneo.

5 — As férias devem ser gozadas seguidas, podendo, todavia, o empregador e o trabalhador acordar em que sejam gozadas interpoladamente, desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

6 — O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser ela-

borado e aprovado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

Cláusula 54.ª

Alteração da marcação do período de férias

1 — O empregador pode alterar o período de férias já marcado ou interromper as já iniciadas por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, tendo o trabalhador direito a ser indemnizado pelos prejuízos sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado.

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias.

4 — Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

Cláusula 55.ª

Doença ou parto no período de férias

1 — Em caso de doença do trabalhador ou de parto ocorrido durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período ou, no caso de parto, após o termo do período da licença por maternidade, salvo acordo em contrário entre a empresa e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo quanto às novas datas, a marcação dos dias de férias ainda não gozados cabe ao empregador.

3 — No caso de ocorrer o termo do ano civil antes do seu gozo, o trabalhador poderá usufruí-los até 30 de Abril do ano subsequente.

Cláusula 56.ª

Violação do direito a férias

Caso o empregador obste culposamente ao gozo de férias nos termos da presente convenção, o trabalhador tem direito a compensação no valor do triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve ser gozado até 30 de Abril do ano civil subsequente.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 57.ª

Definição de falta

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

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

Cláusula 58.ª

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas justificadas as seguintes faltas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;

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

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

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

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

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

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

j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — Consideram-se sempre como autorizadas e retribuídas pela empresa as seguintes faltas:

a) As resultantes da prática de actos inerentes ao exercício da actividade de bombeiro voluntário, nos termos da legislação em vigor;

b) As resultantes da doação de sangue, a título gracioso, até meio dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

c) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço e durante o tempo estritamente necessário para o efeito.

4 — Consideram-se injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores e as faltas em relação às quais não seja feita prova dos motivos invocados, sempre que essa prova seja exigida.

Cláusula 59.ª

Comunicação das faltas

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

2 — As faltas por motivo de casamento do trabalhador deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de 10 dias seguidos.

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

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

5 — A empresa pode exigir do trabalhador, durante a ausência e até 10 dias seguidos após a comunicação da falta, prova dos factos invocados para a justificação, devendo o trabalhador apresentá-la no prazo de 10 dias seguidos após tal notificação.

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

Cláusula 60.ª

Consequências das faltas justificadas

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

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença e já tenha adquirido o direito ao respectivo subsídio;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea *l*) do n.º 2 da cláusula 58.ª («Tipos de faltas»), quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa com menção expressa de desconto na retribuição.

3 — Nos casos previstos na alínea *e*) do n.º 2 da cláusula 58.ª («Tipos de faltas»), se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 61.ª

Efeitos das faltas justificadas

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 a 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.

SECÇÃO IV

Outras situações

Cláusula 62.ª

Licenças sem retribuição

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

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

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

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

CAPÍTULO VII

Disciplina

Cláusula 63.ª

Poder disciplinar

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

2 — Constitui infracção disciplinar a violação pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste contrato ou na lei.

3 — O poder disciplinar é exercido pelo empregador ou pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos previamente estabelecidos por aquele.

Cláusula 64.ª

Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis no âmbito desta DA são as seguintes:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Perda de dias de férias;

d) Transferência de serviço ou local de trabalho;

e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;

f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

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

3 — A transferência de local de trabalho não pode causar prejuízo sério ao trabalhador.

4 — A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder 15 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 60 dias.

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

Cláusula 65.ª

Procedimento e prescrição

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

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

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

4 — O trabalhador dispõe de 15 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa.

5 — A aplicação da sanção só pode ter lugar nos dois meses subsequentes à decisão.

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

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 66.ª

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

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

2 — Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:

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

Cláusula 67.ª

Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho

1 — O trabalhador tem direito à indemnização correspondente a pelo menos 1,5 meses de retribuição mensal base por cada ano, ou fracção, de antiguidade, não podendo ser inferior a 3 meses, nos seguintes casos:

a) Caducidade do contrato por motivo de morte do empregador, extinção ou encerramento da empresa;
b) Resolução com justa causa, por iniciativa do trabalhador;
c) 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.

3 — Nas situações em que a lei permite a oposição à reintegração, a indemnização a estabelecer pelo tribunal não pode ser inferior a dois meses da retribuição mensal efectiva por cada ano ou fracção de antiguidade, contada desde a admissão do trabalhador até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

4 — A indemnização prevista no n.º 1 pode porém ser reduzida para os trabalhadores que se encontrem nas seguintes situações:

a) Quando o trabalhador tenha registo de pelo menos três sanções disciplinares e, nos últimos cinco anos, mais de cinco faltas injustificadas, uma redução de 0,5 meses por cada ano de antiguidade;
b) Quando o trabalhador tenha registo de até duas sanções disciplinares e, nos últimos cinco anos, mais de três faltas injustificadas, uma redução de 0,25 meses por cada ano de antiguidade.

5 — A caducidade de contrato a termo por iniciativa da empresa confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição mensal por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

Cláusula 68.ª

Denúncia por iniciativa do trabalhador

1 — O trabalhador pode a todo o tempo denunciar o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada ao empregador com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2 — Sendo o contrato a termo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar o empregador com a antecedência mínima de

30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido nos números anteriores, o empregador pode exigir uma indemnização de valor igual à retribuição mensal efectiva correspondente ao período de antecedência em falta.

CAPÍTULO IX

Segurança social e benefícios complementares

Cláusula 69.ª

Complemento do subsídio de doença

1 — Aos trabalhadores abrangidos por esta DA aplica-se o regime geral da segurança social.

2 — Durante o período de incapacidade para o trabalho decorrente de doença devidamente justificada, a empresa pode atribuir um complemento do subsídio concedido pela segurança social.

3 — No caso de atribuição do complemento do subsídio de doença, este deve ser igual à diferença entre a retribuição líquida que o trabalhador aufira à data da baixa e o subsídio de doença concedido pela segurança social.

Cláusula 70.ª

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 — As empresas abrangidas por esta DA ficam sujeitas aos regimes legais aplicáveis aos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2 — As empresas garantirão ainda aos trabalhadores atingidos por doença profissional ou acidente de trabalho a retribuição líquida mensal que seria devida ao trabalhador, sempre que esse direito não seja integralmente garantido pelo regime legal mencionado no número anterior.

3 — As empresas poderão garantir, por contrato de seguro, o risco referido no número anterior.

4 — Se de um acidente de trabalho resultar incapacidade parcial permanente do trabalhador, a empresa obriga-se a retomá-lo ao seu serviço, atribuindo-lhe uma tarefa compatível com o seu grau de desvalorização e retribuindo-o com um vencimento nunca inferior ao que auferia à data do acidente.

CAPÍTULO X

Actividade sindical

Cláusula 71.ª

Direito à actividade sindical

1 — Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos previstos nesta DA e na lei.

2 — Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior das instalações da empresa textos, convocatórias, comunicações, ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, circulando livremente em todas as secções e dependências das empresas, sem prejuízo, em qualquer dos casos, do funcionamento normal da empresa.

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 100 trabalhadores, tal local será cedido a título permanente e naquelas onde prestam serviço número inferior de trabalhadores, sempre que necessário.

Cláusula 72.ª

Tempo para exercício das funções sindicais

1 — Os membros das direcções das associações sindicais beneficiam de um crédito de oito 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 73.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 efectivo, 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 n.º 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores do respectivo estabelecimento, na hipótese prevista no n.º 2.

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

Cláusula 74.ª

Direito à informação e consulta

1 — Os sindicatos e os delegados sindicais gozam do direito a 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 nesta DA, as seguintes matérias:

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

b) A informação e consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;

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

3 — A direcção do sindicato ou os delegados sindicais devem requerer, por escrito, ao órgão de gestão da empresa os elementos de informação respeitantes às matérias referidas no número anterior.

4 — As informações têm de ser 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.

Cláusula 75.ª

Declaração de greve na vigência da presente convenção

1 — Compete aos trabalhadores e designadamente aos sindicatos outorgantes desta DA definir o âmbito de interesses a defender através da greve.

2 — Durante a vigência inicial deste instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, os sindicatos outorgantes comprometem-se a não declarar greve tendo como objectivo a sua modificação, excepto quando se verifique incumprimento da presente convenção colectiva ou alteração anormal das circunstâncias em que as partes fundamentaram a decisão de contratar.

Cláusula 76.ª

Serviços mínimos

1 — Durante a greve, os trabalhadores devem assegurar serviços mínimos garantindo que sejam mantidos os serviços que prestam directamente tratamento, diagnóstico e apoio aos doentes internados, àqueles cujo internamento já se encontra agendado e aos que vierem a ser recebidos em regime de urgência.

2 — Durante a greve, as associações sindicais outorgantes e os trabalhadores por elas representados asseguram ainda os serviços necessários à segurança e manutenção dos equipamentos e instalações que estejam habitualmente a seu cargo.

Cláusula 77.ª

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.

CAPÍTULO XI

Interpretação, integração e resolução dos conflitos

Cláusula 78.ª

Comissão paritária

1 — A APHP e a FETESE constituirão uma comissão paritária formada por quatro elementos, sendo dois em representação da APHP e dois em representação dos sindicatos, com competência para interpretar e integrar as disposições desta DA.

2 — A comissão pode ainda assumir, por deliberação unânime dos seus membros, competência para dirimir conflitos de trabalho emergentes da aplicação desta DA ou questões emergentes dos contratos individuais de trabalho celebrados ao abrigo dela.

3 — A comissão paritária funciona mediante convocação por escrito de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias seguidos de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

4 — Não é permitido, salvo unanimidade dos seus representantes presentes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias seguidos de antecedência.

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

6 — As deliberações tomadas por unanimidade, respeitantes à interpretação e integração da presente DA, serão depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego,* considerando-se, a partir desta e para todos os efeitos, parte integrante desta DA.

7 — As partes comunicarão uma à outra, dentro de 20 dias seguidos a contar da publicação desta DA, a identificação dos respectivos representantes.

8 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias seguidos após as comunicações referidas no número anterior.

9 — Os elementos da comissão podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto, até ao máximo de dois por cada parte.

Cláusula 79.ª

Conciliação, mediação e arbitragem

1 — As partes contratantes comprometem-se a tentar dirimir os conflitos emergentes da celebração, aplicação e revisão da presente DA pelo recurso à conciliação ou mediação.

2 — Não encontrando resolução para os eventuais conflitos pelas vias previstas no número anterior, as partes contratantes desde já se comprometem a submetê-los a arbitragem, nos termos da lei aplicável.

CAPÍTULO XII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 80.ª

Manutenção de direitos e regalias adquiridos

1 — Da aplicação da presente DA não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designada-

mente baixa de categoria ou classe ou diminuição de retribuição.

2 — Não poderá igualmente resultar a redução ou suspensão de qualquer outra regalia não económica atribuída pelo empregador ou acordada entre as partes, que de modo regular e permanente os trabalhadores estejam a usufruir.

Cláusula 81.ª

Regulamentação colectiva anterior (revogação)

Com a entrada em vigor da presente DA são por ela revogados e substituídos os seguintes instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho:

CCT entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada (APHP) e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços (FETESE), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1993;

CCT entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada (APHP) e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços (FETESE), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 35, de 22 de Setembro de 1994;

CCT entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada (APHP) e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços (FETESE), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1996;

CCT entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada (APHP) e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços (FETESE), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1997;

CCT entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada (APHP) e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços (FETESE), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego,*1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 1998;

CCT entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada (APHP) e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços (FETESE), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 35, de 22 de Setembro de 1999;

CCT entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada (APHP) e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços (FETESE), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2001;

CCT entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada (APHP) e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços (FETESE), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2003.

Cláusula 82.ª

Diuturnidades

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

2 — Os trabalhadores que nessa data já tenham vencido ou adquirido o direito a vencer diuturnidades ao abrigo do CCT agora revogado mantêm o direito à sua percepção, como valor autónomo, o qual fica estabilizado no valor de € 27,12 cada diuturnidade.

Cláusula 83.ª

Reclassificação profissional

1 — Com efeitos à data da entrada em vigor da presente DA, os trabalhadores são reclassificados e integrados nas categorias profissionais constantes do anexo I, de acordo com as seguintes regras:

a) Serviços de apoio à saúde

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

2 — A transição para a categoria profissional de auxiliar de acção médica especialista está condicionada à existência de formação específica certificada em determinada especialidade ou experiência equivalente e à decisão da entidade empregadora.

b) Serviços administrativos

1 — Os trabalhadores administrativos são reclassificados de acordo com a seguinte tabela:

Categorias do CCT de 2003	Nova designação
Director de serviços Chefe de escritório Chefe geral de serviços	Coordenador geral de serviços.
Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de serviços Chefe de secção	Gestor de serviços administrativos.
Operador de computador Assistente administrativo I e II	Técnico administrativo III.
Secretário de direcção II Secretário de direcção I	Técnico de secretariado III. Técnico de secretariado II.
Caixa Escriturário de 1.ª Recepcionista (com mais de seis anos).	Técnico administrativo II.
Escriturário de 2.ª e 3.ª Recepcionista (com menos de seis anos). Assistente de consultório Telefonista Cobrador	Técnico administrativo I.

c) Serviços gerais

Os trabalhadores dos serviços gerais são reclassificados de acordo com a seguinte tabela:

Categorias do CCT de 2003	Nova designação
Encarregado de rouparia/lavandaria Empregado de rouparia/lavandaria (com mais de oito anos).	Gestor de serviços gerais. Auxiliar de serviços gerais III.

Categorias do CCT de 2003	Nova designação
Empregado de rouparia/lavandaria (de seis a oito anos).	Auxiliar de serviços gerais II.
Empregado de rouparia/lavandaria (até seis anos). Contínuo. . . . . . Trabalhador de limpeza	Auxiliar de serviços gerais I.

d) Técnicos de gestão

1 — Os trabalhadores que exerçam as funções técnicas de gestão são reclassificados numa das categorias profissionais do grupo «Técnicos de gestão» desde que preencham todas as condições previstas nos descritivos funcionais do anexo I.

2 — A transição para a categoria profissional de técnico especialista está condicionada à existência de formação específica certificada ou experiência equivalente e à decisão da entidade empregadora.

e) Técnicos de saúde

1 — Os trabalhadores que estavam classificados numa das categorias profissionais de técnicos paramédicos previstas no CCT agora revogado transitam para a categoria de técnicos de saúde de acordo com a antiguidade detida nos termos do quadro seguinte:

Antiguidade	Nova designação
Mais de 10 anos	Técnico de saúde especialista.
Entre 7 e 10 anos	Técnico de saúde III.
Entre 3 e 6 anos	Técnico de saúde II.
Até 2 anos	Técnico de saúde I.

2 — A transição para as categorias profissionais de técnico de saúde especialista I e II está ainda condicionada à existência de formação específica certificada ou experiência equivalente e à decisão da entidade empregadora. Os técnicos de saúde que não cumpram todos estes requisitos são reclassificados como técnico de saúde III, mesmo que tenham antiguidade superior a oito anos.

3 — Os trabalhadores classificados como ajudante técnico de análises clínicas e como ajudante técnico de fisioterapia são reclassificados como técnico de saúde I.

f) Técnicos de segurança

Os trabalhadores que exercem funções de vigilância, prevenção e segurança são reclassificados de acordo com a seguinte tabela:

Categorias do CCT de 2003	Nova designação
Técnico de prevenção e segurança.	Técnico de segurança II.
Vigilante.	Técnico de segurança I.

g) Serviços técnicos de manutenção

Os trabalhadores que exercem funções técnicas de manutenção são reclassificados de acordo com a seguinte tabela:

Categorias do CCT de 2003	Nova designação
Encarregado	Técnico de manutenção-chefe.
Oficial de 1.ª.	Técnico de manutenção II.
Oficial de 2.ª e 3.ª	Técnico de manutenção I.

h) Hotelaria

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

i) Fogueiros

Os trabalhadores que se encontrem actualmente classificados nas categorias de fogueiro encarregado e fogueiro transitam respectivamente para a categoria de operador de produção térmica encarregado e operador de produção térmica/fogueiro de 1.ª ou 2.ª classe, de acordo com a carteira profissional detida.

2 — Todas as categorias profissionais não previstas nas alíneas e tabelas constantes do número anterior são eliminadas e os trabalhadores que nelas estejam eventualmente inseridos são reclassificados de acordo com as funções efectivamente exercidas e a antiguidade detida.

Cláusula 84.ª

Aplicação das tabelas salariais

1 — Do anexo II referido no n.º 4 da cláusula 39.ª supra («Noção de retribuição») constam quatro tabelas de retribuições base: as tabelas A, B, C e D, que entrarão todas em vigor, com o conjunto da presente DA, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — As tabelas referidas no número anterior produzem efeitos a partir das seguintes datas e durante os seguintes períodos de tempo:

a) Tabela A — a partir de 1 de Maio de 2011;
b) Tabela B — a partir de 1 de Maio de 2008 e até 30 de Abril de 2009;
c) Tabela C — a partir de 1 de Maio de 2009 e até 30 de Abril de 2011;
d) Tabela D — a partir de 1 de Maio de 2011.

3 — As tabelas de retribuições base referidas nos números anteriores não se aplicam por qualquer forma aos trabalhadores que em 1 de Maio de 2008, 2009 e 2011 auferiam e venham a auferir retribuições base de valor igual ou superior ao das constantes de tais tabelas, para as respectivas categorias e funções.

4 — A retribuição base do nível 10 da tabela A só se aplicará a partir de 1 de Maio de 2011. Quanto aos anos anteriores, a partir de 1 de Maio de 2008, as actualiza-

ções serão feitas pelo nível que nas respectivas tabelas correspondia aos trabalhadores que desempenhavam as mesmas funções.

5 — O pagamento das diferenças de retribuição base resultantes da aplicação das tabelas B e C será efectuado em 12 prestações mensais entre 1 de Maio de 2011 e 30 de Abril de 2012, sem prejuízo de, ao nível de empresa, ser acordado esquema diferente.

Cláusula 85.ª

Cláusulas de expressão pecuniária

Entrada em vigor

As cláusulas de expressão pecuniária que, além das retribuições de base referidas na cláusula, anterior constam da presente DA, entram em vigor e produzem efeitos a partir de 1 de Maio de 2011.

Lisboa, 15 de Março de 2011. — O Árbitro Presidente, *José Luís Nogueira de Brito*. — O Árbitro da Parte Trabalhadora, *António da Conceição Correia* (voto de vencido). — O Árbitro da Parte Empregadora, *Luís Bigotte Chorão*.

Declaração de voto do árbitro de parte trabalhadora

Subscrevo vencido relativamente às cláusulas com expressão pecuniária (com exclusão das constantes do relatório pericial), pela razão seguinte:

As tabelas salariais propostas pelo perito e adoptadas pelo TA, foram construídas exclusivamente com base no IPC respeitante aos anos em que não se verificou a actualização da tabela salarial referente a esta convenção colectiva. Sustentada neste único critério, as tabelas em causa não consideram nem repercutem qualquer ganho de produtividade, limitando-se a evitar (apenas parcialmente) a efectiva diminuição do poder aquisitivo dos trabalhadores por elas abrangidos.

Não resultando assim daquela actualização salarial mais do que a simples manutenção do rendimento do trabalho inicialmente assegurado, não se vislumbra justificação plausível para que se proceda à alteração de cláusulas de expressão pecuniária em sentido mais desfavorável para o trabalhador, esvaziando, por tal via, grande parte da reposição de rendimentos supostamente operada pela actualização da tabela salarial. — *António da Conceição Correia*.

ANEXO I

Definição de funções e carreira profissional

1 — Auxiliares de acção médica — AAM

A admissão na carreira de auxiliar de acção médica está condicionada à posse de habilitações literárias correspondentes ao 2.º ciclo do ensino secundário e a formação profissional específica ou experiência equivalente.

Auxiliar de acção médica especialista. — É o trabalhador mais especializado que, sob a orientação e controlo de um médico ou enfermeiro, colabora na prestação de cuidados especiais a alguns doentes; participa na vigilância e apoio aos doentes em todas as vertentes que lhe forem indicadas, designadamente nos cuidados de instalação, higiene, conforto e ambiente; participa na formação e enquadramento de novos profissionais na carreira.

O acesso ao nível de especialista ocorre por decisão da entidade empregadora, após oito anos de experiência profissional e pressupõe a existência de formação específica certificada em determinada especialidade ou experiência equivalente.

Auxiliar de acção médica (níveis II e III). — É o trabalhador que, sob a orientação e controlo de um médico ou enfermeiro, participa na vigilância e apoio aos doentes em todas as vertentes que lhe forem indicadas, designadamente nos cuidados de instalação, higiene, conforto e ambiente; participa na formação e enquadramento de novos profissionais na carreira.

O acesso aos níveis II e III ocorre, respectivamente, após três e seis anos de experiência profissional.

Auxiliar de acção médica (nível I). — É o trabalhador que, sob a orientação e controlo de um médico ou enfermeiro, participa na vigilância e apoio aos doentes em todas as vertentes que lhe forem indicadas, designadamente nos cuidados de instalação, higiene, conforto e ambiente; assegura a limpeza do equipamento hospitalar e efectua o transporte de doentes, produtos ou mensagens entre os diversos serviços.

2 — Serviços administrativos — ADM

Agrupa todas as funções administrativas, independentemente das áreas de actividade (finanças, contabilidade, recursos humanos, secretariado, recepção, *call-center,* hotelaria, etc.). A admissão na carreira administrativa está condicionada à posse de habilitações literárias correspondentes ao 3.º ciclo do ensino secundário ou a experiência profissional equivalente. Para as funções de gestão é requerida licenciatura ou experiência profissional equivalente.

Director-geral de serviços (ou coordenador/chefe geral de serviços). — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades de um ou vários serviços administrativos; participa na definição de políticas e objectivos e gere, nas suas diversas vertentes, os meios colocados à sua disposição.

Gestor de serviços administrativos (ou chefe de serviço/departamento). — É o trabalhador que organiza, dirige e coordena, sob a orientação de superior hierárquico, uma área administrativa e as actividades que lhe são próprias, definindo, adaptando e implementando processos de trabalho.

Técnico administrativo (níveis II e III). — É o trabalhador que organiza e executa actividades técnico-administrativas diversificadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa; elabora estudos e executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade e tomada de decisões correntes; atende, informa ou encaminha o público interno ou externo à empresa.

Técnico administrativo (nível I). — É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos; procede ao tratamento adequado de correspondência e documentação, registando e actualizando a informação e os dados necessários à gestão de uma ou mais áreas da empresa; atende, informa ou encaminha o público interno ou externo à empresa.

Técnico de secretariado (nível III). — É o trabalhador adstrito à administração, gerência ou outros cargos de gestão que executa trabalhos de escritório com iniciativa e sentido de responsabilidade; presta todo o apoio administrativo e logístico necessário à administração ou gerência, nomeadamente processamento de textos, marcação de reuniões, elaboração de actas e arquivo.

Técnico de secretariado (níveis I e II). — É o trabalhador que colabora directamente com outros profissionais com funções de direcção ou chefia, incumbindo-lhe coordenar, organizar e assegurar toda a actividade do gabinete, gerindo a agenda de trabalhos e tomando decisões correntes; secretaria reuniões e assegura a elaboração das respectivas actas.

O acesso aos níveis II e III nas categorias da área administrativa ocorre, respectivamente, após três e seis anos de experiência profissional.

3 — Serviços gerais

A admissão na carreira de auxiliar de serviços gerais está condicionada à posse de habilitações literárias correspondentes ao 2.º ciclo do ensino secundário. Para as funções de gestão é requerido o 3.º ciclo do ensino secundário ou formação específica ou experiência equivalente. Para o desempenho da função de motorista é requisito a posse de carta de condução profissional válida.

Gestor de serviços gerais. — É o trabalhador que coordena uma equipa com funções de serviços gerais, orientando e controlando as suas actividades; define e implementa processos de trabalho adaptados às necessidades do serviço; acompanha a equipa na execução de funções.

Auxiliar de serviços gerais (níveis II e III). — É o trabalhador que, sob supervisão ocasional, executa tarefas de âmbito geral, não ligadas à acção médica, aplicando soluções conhecidas e experimentadas.

O acesso aos níveis II e III ocorre, respectivamente, após três e seis anos de experiência profissional.

Auxiliar de serviços gerais (nível I). — É o trabalhador que, sob supervisão directa, executa tarefas gerais simples, não ligadas à acção médica, enquadradas por normas e procedimentos conhecidos.

Motorista. — É o trabalhador que conduz veículos automóveis, zela pela sua conservação e pela carga que transporta, orientando e colaborando na respectiva carga e descarga.

4 — Técnicos de gestão

Agrupa funções de direcção e funções técnicas de diversos domínios e áreas de conhecimento não médicas nem paramédicas (finanças, contabilidade, recursos humanos, hotelaria, etc.). Para as funções de técnico de gestão é requerida licenciatura ou experiência profissional equivalente.

Director-geral (ou coordenador). — É o trabalhador que dirige e coordena uma ou várias direcções da empresa, contribuindo e participando na definição das políticas e estratégias empresariais; reporta directamente à administração e é responsável pela definição de políticas e pelo controlo do negócio dentro dos objectivos estratégicos delimitados.

Director. — É o trabalhador que dirige e coordena uma direcção da empresa, contribuindo para a definição das políticas e estratégias empresariais; reporta directamente à administração ou a um director-geral e é responsável pela planificação, gestão e controlo operacionais de uma área do negócio.

Subdirector. — É o trabalhador que, no âmbito dos poderes que lhe forem atribuídos por um director-geral ou director, planeia, gere e controla um conjunto de actividades e recursos em consonância com as políticas e objectivos que lhe forem determinados; contribui e participa na definição de políticas e objectivos da direcção em que se integra.

Técnico especialista II — T1. — É o trabalhador de quem se requer um conhecimento profundo da área, organizações e mercado onde se insere a actividade da empresa; assegura funções de consultadoria, que dirão respeito relativamente às quais deve possuir conhecimentos científicos ou técnicos elevados; pode actuar como representante da empresa e assegurar a supervisão de outros colaboradores.

O acesso ao nível de técnico especialista II ocorre por decisão da entidade empregadora, após 10 anos de experiência profissional.

Técnico especialista I — T2. — É o trabalhador de quem se requer um conhecimento sólido da área, organizações e mercado onde se insere a actividade da empresa; assegura funções de consultadoria, que dirão respeito a uma ou várias áreas específicas relativamente às quais deve possuir bons conhecimentos científicos ou técnicos; pode assegurar a supervisão de outros colaboradores.

O acesso ao nível de técnico especialista I ocorre por decisão da entidade empregadora, após oito anos de experiência profissional

Técnico III — T3. — É o trabalhador que, sendo detentor de grande experiência e bons conhecimentos da área, organizações e mercado onde se insere a actividade da empresa, assegura a emissão de pareceres e propostas para a concretização de diversos projectos.

Experiência profissional de referência: entre cinco e sete anos.

Técnico II — T4. — É o trabalhador que, sendo detentor de bom domínio de áreas técnicas, orienta e coordena com autonomia actividades de estudo e desenvolvimento de novos produtos, soluções técnicas ou métodos de trabalho; pode assegurar a supervisão funcional de outros colaboradores.

Experiência profissional de referência: entre dois e quatro anos.

Técnico I — T5. — É o trabalhador que, dominando áreas técnicas especializadas, desenvolve com autonomia, mas sob supervisão global, actividades de estudo e desenvolvimento de novos produtos, soluções técnicas ou métodos de trabalho.

Experiência profissional de referência: até dois anos.

Técnico estagiário — T6. — É o trabalhador que, sendo detentor apenas de formação académica, inicia a sua integração na empresa e a aprendizagem da actividade, sempre sob a supervisão próxima.

Tempo máximo de permanência na categoria: um ano.

5 — Técnicos de saúde

Agrupa funções de direcção e funções técnicas nos ramos e profissões de saúde e diagnóstico e terapêutica (farmácia, laboratório, dietista, radiologista, fisioterapeuta,

etc.). Para as funções de técnico de saúde é requerida licenciatura ou experiência profissional equivalente.

Director técnico. — É o trabalhador que dirige e coordena as actividades de planificação, gestão e controlo operacional na área da saúde e diagnóstico e terapêutica, definindo a política de saúde a prestar nos diversos serviços à sua responsabilidade; emite pareceres técnicos, articula a actuação da sua direcção com outras áreas da saúde e realiza cuidados/actos directos de saúde sempre que necessário.

Gestor técnico. — É o trabalhador que assegura a gestão de um ou mais serviços na área da saúde e diagnóstico e terapêutica, participando na definição das respectivas políticas de saúde e dos planos de negócio; assegura as informações e os indicadores necessários à gestão e realiza cuidados/actos directos de saúde sempre que necessário.

Técnico superior de saúde especialista — TSS4. — É o trabalhador que, para além da realização de cuidados directos de saúde da sua especialidade, em articulação com outros profissionais de saúde, colabora com o director ou gestor no desenvolvimento de projectos de investigação e formação, na monitorização e validação de indicadores de actividade, bem como na elaboração de pareceres técnico-científicos em matérias da sua profissão.

O acesso ao nível de técnico superior de saúde especialista ocorre por decisão da entidade empregadora, após 10 anos de experiência profissional

Técnico superior de saúde sénior — TSS3. — È o trabalhador que realiza e assegura, através dos de métodos e técnicas apropriados à sua especialidade, o diagnóstico, tratamento e ou reabilitação do doente; planeia, selecciona e aplica os elementos necessários ao desenvolvimento normal da sua actividade, assegurando a gestão e manutenção dos materiais e equipamentos com que trabalha; efectua o registo e actualização dos ficheiros de clientes, exames e tratamentos efectuados; pode participar em projectos multidisciplinares de pesquisa e investigação.

Experiência profissional de referência: entre 7 e 10 anos.

Técnico superior de saúde — TSS2. — É o trabalhador que assegura, através dos de métodos e técnicas apropriados à sua especialidade, o diagnóstico, tratamento e ou reabilitação do doente; planeia, selecciona e aplica os elementos necessários ao desenvolvimento normal da sua actividade, assegurando a gestão e manutenção dos materiais e equipamentos com que trabalha; efectua o registo e actualização dos ficheiros de clientes; pode participar em projectos multidisciplinares de pesquisa e investigação; apoia e acompanha a integração e desenvolvimento profissional dos técnicos de saúde — TS1.

Experiência profissional de referência: entre três e sete anos.

Técnico de saúde — TS1. — É o trabalhador que apoia operacionalmente o técnico superior de saúde na recolha de meios, na preparação do cliente ou prestação de serviços de saúde; vai assumindo autonomia funcional de acordo com os conhecimentos adquiridos.

Tempo máximo de permanência na categoria: três anos/início de carreira.

Ramos e profissões abrangidas:

Técnico superior de engenharia sanitária: o engenheiro sanitarista é um profissional habilitado para aplicar 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 de qualidade do ambiente;

Farmacêutico: o técnico superior de saúde farmacêutico é o profissional 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 terapêutica e a sua eficácia, a utilização do medicamento e as suas implicações no doente, a informação e a educação sanitária;

Técnico superior de genética: o técnico superior de saúde do ramo da genética é o profissional habilitado 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;

Técnico superior de física hospitalar: o físico hospitalar é o profissional responsável pela aplicação dos métodos da física à respectiva área das ciências médicas em que trabalha, assegurando a colaboração na parte física e engenharias médicas com outros especialistas médicos, competindo-lhe em cada área o planeamento das aplicações, o parecer técnico de 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 acordo com as normas vigentes a nível nacional e internacional e ainda a colaboração e parecer técnico na elaboração, revisão e actualização dessas mesmas normas;

Técnico superior nutricionista: o nutricionista é o profissional que desenvolve funções técnico-científicas e técnicas de planeamento, controlo e avaliação da alimentação racional;

Técnico superior 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 superior de anatomia patológica, citológica e tanatológica: profissional responsável pelo tratamento de tecidos biológicos colhidos no organismo vivo ou morto com observação macroscópica e microscópica, óptica electrónica, com vista ao diagnóstico anatomopatológico, realização de montagens de peças anatómicas para fins de ensino e formação, execução e controlo de diversas fases da técnica citológica;

Técnico superior de audiologia: profissional responsável pelo 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 superior de cardiopneumologia: centra-se no desenvolvimento de actividades técnicas para o estudo funcional e de capacidade anatomofisipatológica 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: profissional responsável pela 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 superior de farmácia: profissional responsável pelo 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 medicamento 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, essencialmente no movimento, nas terapias manipulativas e em meios físicos e naturais, com a finalidade de promoção da saúde e prevenção da doença, 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 superior 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 superior 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 superior de neurofisiologia: realização de registos da 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 ou computorizadas;

Oftalmologista: desenvolvimento de actividades no campo de diagnóstico e tratamento dos distúrbios da mobilidade ocular, visão binocular e anomalias associadas, realização de exames para correcção refractiva 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 da saúde;

Técnico superior 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 de dispositivos fabricados e respectivo ajustamento quando necessário;

Técnico superior de radiologia: realização de todos os exames da área da radiologia de diagnóstico médico, programação, execução e avaliação de todas as técnicas radiológicas que intervêm e na 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 — Segurança e saúde no trabalho

A admissão na carreira de técnico de segurança e saúde no trabalho está condicionada à posse de habilitações literárias correspondentes ao 3.º ciclo do ensino secundário e a formação profissional específica certificada.

Técnico de segurança e saúde no trabalho (níveis I e II). — É o trabalhador que procede à inspecção de locais, instalações e equipamentos da empresa, observando as condições de trabalho com o objectivo de identificar factores de risco de acidentes ou susceptíveis de pôr em causa a saúde dos trabalhadores; regista irregularidades e investiga acidentes ocorridos, reportando as causas e propondo as providências adequadas; é responsável por acções de formação, pela divulgação das normas de segurança e medidas de prevenção e pela compilação de dados estatísticos sobre a matéria.

O acesso ao nível II ocorre após sete anos de experiência profissional.

7 — Segurança

A admissão na carreira de técnico de segurança está condicionada à posse de habilitações literárias correspondentes ao 2.º ciclo do ensino secundário e a formação profissional específica certificada.

Técnico de segurança II. — É o trabalhador que superintende e ou executa os serviços de segurança e vigilância de um estabelecimento; procede à elaboração regular de relatórios sobre a sua actividade.

Técnico de segurança I. — É o trabalhador responsável pela execução dos serviços de segurança e vigilância de um estabelecimento; coadjuva o técnico de segurança II nas suas funções.

O acesso ao nível II ocorre após cinco 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 2.º ciclo do ensino secundário e a formação profissional específica da sua área ou experiência equivalente.

Técnico de manutenção-chefe. — É o trabalhador que orienta, coordena e controla uma equipa dos serviços de manutenção e assistência técnica; define, adapta e implementa processos de manutenção, garantindo a qualidade do serviço prestado.

Técnico de manutenção (níveis I e II). — É o trabalhador que planeia, prepara e aplica os elementos necessários à realização dos trabalhos de reparação e manutenção dos equipamentos da sua área de especialização.

O acesso ao nível II ocorre após três anos de experiência profissional.

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 considerado adequado.

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 ou bar 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 cozinheiro/pasteleiro organizado ou reconhecido.

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.

11 — Operadores de produção térmica/fogueiros

A admissão na carreira de operador de produção térmica/fogueiro está condicionada à idade mínima de 18 anos, à posse de habilitações literárias correspondentes ao 2.º ciclo do ensino secundário e às condições mínimas de admissão para o exercício de funções inerentes às categorias profissionais de ajudante de fogueiro e fogueiro fixadas

no Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966. A progressão na carreira profissional processa-se de acordo com o previsto naquele Regulamento.

Fogueiro encarregado. — É o trabalhador habilitado com a carta de fogueiro que coordena funcionalmente uma equipa de operadores de produção térmica/fogueiros.

Operador de produção térmica/fogueiro (1.ª e 2.ª). — É o trabalhador que alimenta e conduz os geradores de vapor competindo-lhe, além do estabelecido no Regulamento da Profissão de Fogueiro aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, fazer pequenas reparações de conservação e manutenção dos geradores de vapor auxiliares e acessórios na central de vapor.

ANEXO II

Enquadramentos e retribuições mínimas mensais

Tabela A

Efeitos em 2011-2012

Nivel	Categorias Profissionais	PERITO
12	director geral director coordenador-geral de serv administrativos	950,50
11	chefe de serviços gestor de serv administrat subdirector	930,50
10	técnico especialista II	829,50
9	encarregado de fogueiro técnico administrativos III técnico de manutenção chefe técnico de secretariado III técnico especialista I técnico de segurança e saúde no trabalho II	823,60
8	chefe de cozinha técnico III	820,90
7	técnico de restauração-chefe técnico de secretariado II técnico II	788,50
6	fogueiro de 1ª técnico administrativo II técnico de secretariado I técnico de segurança e saúde no trabalho I técnico de segurança II técnico I	724,30
5	cozinheiro III economo II gestor de serviços gerais motorista técnico de manutenção II técnico estagiário auxiliar de acção médica especialista	682,50
4	auxiliar de acção médica III fogueiro de 2ª técnico administrativo I	615,20
3	auxiliar de acção médica II auxiliar de serviços gerais III cozinheiro II ecónomo I técnico de manutenção I técnico de restauração II técnico de segurança I	603,40
2	auxiliar de acção médica I auxiliar de serviços gerais II	516,70
1	auxiliar de serviços gerais I cozinheiro I técnico de restauração I	510,50

Tabela B (1)

Efeitos em 2008-2009

nível 12 ex 15	880,00
nível11 ex 14	880,00
nível 10 (novo)	
nível 9 ex 12	780,71
nível 8 ex 11	778,35
nível 7 ex 10	747,62
nível 6 ex 9	686,74
nível 5 ex 8	647,15
nível 4 ex 7A	583,32
nível 3 ex 7	572,09
nível 2 ex 6	489,94
nível 1 ex 5	484,03

Tabela C (1)

Efeitos em 2009 a 2011

nível 12 ex 15	894,08
nível11 ex 14	894,08
nível 10 (novo)	
nível 9 ex 12	793,20
nível 8 ex 11	790,80
nível 7 ex 10	759,58
nível 6 ex 9	697,73
nível 5 ex 8	657,50
nível 4 ex 7A	592,65
nível 3 ex 7	581,24
nível 2 ex 6	497,78
nível 1 ex 5	491,77

(1) A aplicação das tabelas B e C deverá ter em conta o disposto na cláusula 83.ª sobre reclassificação profissional.

Tabela D

Tabela de técnicos de saúde

Efeitos a 1 de Maio de 2011

Nivel	Categorias Profissionais	RETRIBUIÇÃO
6	Director Técnico	2097,50
5	Gestor Técnico	1906,37
4	Técnico superior de saúde especialista	1725,30
3	Técnico superior de saúde III	1338,00
2	Técnico superior de saúde II	1106,60
1	Técnico de saúde I	925,50

Depositado em 12 de Abril de 2011, a fl. 102 do livro n.º 11, com o registo n.º 50/2011, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

SDPGL — Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa — Alteração

Alteração, aprovada na assembleia geral realizada em 7 de Fevereiro de 2011, dos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 3.ª série, n.º 4, de 28 de Fevereiro de 1989.

CAPÍTULO I

Da denominação, sede e âmbito

Artigo 1.º

Denominação e âmbito objectivo

O SDPGL — Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa é uma estrutura sindical dos trabalhadores