

Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outro - Alteração salarial e outra e texto consolidado.

Artigo 1.º

Artigo de revisão

No contrato coletivo de trabalho celebrado entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outro, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 15, de 22 de abril de 2010 e posteriores alterações consolidadas no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 20, de 29 de maio de 2019, com as alterações introduzidas pelo Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 11, de 22 de março de 2020, e pelo Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 9, de 8 de março de 2022, são alteradas as cláusulas 1.ª e 36.ª e o anexo I, com a seguinte redação:

Artigo 2.º

Alteração das cláusulas 1.ª, 36.º e anexo I

Cláusula 1.ª

(...)

1- (...)

2 - O número de empresas abrangidas por este CCT é de 78 e o número de trabalhadores é de 9100.

3 - (...)

4 - (...)

Cláusula 36.ª

(...)

1- (...)

2- (...)

3- Nos estabelecimentos onde não se confeccionem ou sirvam refeições, os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição que não pode ser inferior a 6,10 € (seis euros e dez cêntimos) por cada dia efetivo de serviço.

4- (...)

5- (...)

6- (...)

ANEXO I

Retribuição base

1- Auxiliares de ação médica

Categoria	Retribuição base (em euros)
Auxiliar de ação médica especialista	885,00€
Auxiliar de ação médica - Nível III	842,50€
Auxiliar de ação médica - Nível II	832,50€
Auxiliar de ação médica - Nível I	827,50€

2 - Serviços administrativos

Categoria	Retribuição base (em euros)
Coordenador geral de serviços	1 095,00€
Gestor de serviços administrativos	1 040,00€
Técnico administrativo/ técnico secretariado III	885,00€
Técnico administrativo/ técnico secretariado II	845,00€
Técnico administrativo/ assistente administrativo I	835,00€

3 - Serviços Gerais

Categoria	Retribuição base (em euros)
Gestor de serviços gerais	1 033,00€
Auxiliar de serviços gerais - III	837,50€
Auxiliar de serviços gerais - II	827,50€
Auxiliar de serviços gerais - I	822,50€
Motorista	840,00€

4 - Gestão

Categoria	Retribuição base (em euros)
Diretor coordenador - D1	1 210,00€
Diretor - D2	1 140,00€
Diretor - D3	1 070,00€
Subdiretor - D 4	1 045,00€
Técnico especialista - T1	1 035,00€
Técnico especialista - T2	1 005,00€
Técnico II - T3	990,00€
Técnico I - T4	980,00€
Técnico - T5	975,00€
Técnico - adjunto - T6	955,00€
Técnico estagiário	860,00€

5 - Técnicos de saúde

Categoria	Retribuição base (em euros)
Diretor	1 265,00€
Gestor	1 205,00€
Técnico de Saúde especialista	1 135,00€
Técnico de saúde - III	1 075,00€
Técnico de saúde - II	1 050,00€
Técnico de saúde - 1	1 025,00€

6 - Segurança e saúde no trabalho

Categoria	Retribuição base (em euros)
Técnico superior de segurança e saúde no trabalho II	955,00€
Técnico superior de segurança e saúde no trabalho I	905,00€

7 - Segurança

Categoria	Retribuição base (em euros)
Técnico de segurança II	945,00€
Técnico de segurança I	905,00€

8 - Serviços técnicos de manutenção

Categoria	Retribuição base (em euros)
Técnico de manutenção - Chefe	945,00€
Técnico de manutenção II	905,00€
Técnico de manutenção I	835,00€

9 - Cozinha e restauração
9.1 - Cozinha

Categoria	Retribuição base (em euros)
Chefe de cozinha	965,00€
Cozinheiro III	925,00€
Cozinheiro II	840,00€
Cozinheiro I	830,00€

9.2 - Mesa/bar

Categoria	Retribuição base (em euros)
Técnico de restauração - Chefe	925,00€
Técnico de restauração II	840,00€
Técnico de restauração I	830,00€

10 - Economato

Categoria	Retribuição base (em euros)
Ecónomo II	900,00€
Ecónomo I	840,00€

Lisboa, 5 de março de 2024.

Pela Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP:

Oscar Gaspar, presidente da APHP, mandatário.
Carlos Alcântara, vogal da APHP, mandatário.
Ana César Machado, secretária-geral, mandatária.

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

Maria das Dores de Oliveira Torres Gomes.

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

José Carlos da Purificação Dantas, mandatário.

Texto consolidado**CAPÍTULO I****Área, âmbito e vigência****Cláusula 1.^a****Área e âmbito**

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

2 - O número de empresas abrangidas por este CCT é de cerca de 78 e o número de trabalhadores é de 9100.

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

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

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

1 - O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego, tem um período mínimo de vigência de três anos e renova-se sucessivamente.

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

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

CAPÍTULO II**Contrato de trabalho****Cláusula 3.^a****Condições gerais de admissão**

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

- a) 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 respetiva.

Cláusula 4.^a**Classificação profissional**

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

Cláusula 5.^a**Condições gerais de progressão**

1 - A progressão em determinada carreira depende cumulativamente:

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

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

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

Cláusula 6.^a

Avaliação do desempenho profissional

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

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

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

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

Cláusula 7.^a

Efeitos da falta de título profissional

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

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

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

Cláusula 8.^a

Enquadramento em níveis de retribuição

1 - As categorias profissionais previstas no presente CCT são enquadradas nos níveis mínimos de retribuição previstos no anexo I.

2 - As categorias profissionais que constituam cargos de gestão podem ser desempenhadas em regime de acordo de comissão de serviço, no âmbito da qual será convencionada a respetiva retribuição.

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

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 9.^a

Princípio geral

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

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

Cláusula 10.^a**Deveres da entidade empregadora**

A entidade empregadora deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades 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 proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram para a empresa, estabelecimento ou atividade 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) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- k) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

Cláusula 11.^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) Cumprir as ordens e instruções da entidade empregadora em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade à entidade empregadora, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade empregadora;
- g) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como ordens e instruções dadas pela entidade empregadora;
- j) Promover o bem-estar dos clientes;
- k) Respeitar a intimidade do doente, mantendo estrito sigilo sobre as informações, elementos clínicos ou da sua vida privada de que tome conhecimento;
- l) Tratar apenas os dados pessoais de doentes, de trabalhadores ou de qualquer pessoa que se relacione com o empregador que sejam estritamente necessários ao exercício das suas funções;
- m) Manter estrito sigilo sobre todos os dados pessoais tratados, promovendo e executando todos os atos tendentes a assegurar o referido sigilo;
- n) Assegurar em qualquer circunstância a assistência aos doentes, não se ausentando nem abandonando o seu posto de trabalho sem que seja substituído.

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

Cláusula 12.^a**Garantias do trabalhador**

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

- d) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos neste CCT ou na lei;
- e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos neste CCT ou na lei;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste CCT ou na lei;
- g) Ceder trabalhadores para utilização de terceiros, salvo nos casos previstos neste CCT e na lei;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados 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 direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 13.^a

Poder de direção

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

Cláusula 14.^a

Funções compreendidas no objeto do contrato de trabalho

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

2 - A atividade contratada, ainda que descrita por remissão para a categoria profissional constante do anexo I deste CCT, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

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

Cláusula 15.^a

Mobilidade funcional

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

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

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

SECÇÃO II

Duração e organização do tempo de trabalhoCláusula 16.^a**Tempo de trabalho**

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

Cláusula 17.^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 no presente CCT.

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

- a) O período de trabalho diário não pode ultrapassar as 10 horas;
- b) O período de trabalho semanal não pode ultrapassar as 48 horas.

3 - Há, com carácter excecional, 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 transações, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário.

Cláusula 18.^a**Organização do tempo de trabalho**

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

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

- a) Ter em consideração prioritariamente as exigências de proteção da segurança e saúde do trabalhador;
- b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar;
- c) Facilitar ao trabalhador a frequência de curso escolar, bem como de formação técnica ou profissional.

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

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

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

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

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

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

9 - O período máximo de vinte e quatro horas a que se refere o número anterior deverá ser contado entre o Início do primeiro período diário e o termo do último, não devendo o mesmo trabalhador iniciar novo período diário sem que decorra tempo equivalente à diferença obtida entre os períodos de descanso que efetivamente teve e aqueles que teria por aplicação da regra constante do número 6 desta cláusula.

Cláusula 18.^a-A**Permuta de horário**

1 - A permuta de horário de trabalho entre trabalhadores é permitida, mediante acordo dos interessados e prévia autorização do empregador, que poderá ser recusada desde que haja razão fundamentada.

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

3 - O trabalhador interessado na permuta de horário deve comunicar ao empregador essa intenção, por escrito, em impresso próprio posto à disposição pelo empregador.

Cláusula 19.^a**Isenção de horário de trabalho**

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

- a) Exercício de cargos de gestão, de direção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia;
- d) Exercício de funções de nível técnico, numa das duas categorias mais elevadas de cada carreira profissional, excluídas as que constituam cargos de gestão;
- e) Exercício de funções de vigilância de instalações, equipamentos ou doentes que devam ser exercidas em condições de intermitência temporal, flexibilidade do horário de trabalho ou variação do período normal de trabalho diário ou semanal.

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

Cláusula 20.^a**Trabalho a tempo parcial**

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

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

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

Cláusula 21.^a**Trabalho noturno e trabalhador noturno**

1 - Considera-se noturno o trabalho prestado no período compreendido entre as 23h00 e as 8h00 do dia seguinte.

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

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

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

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

6 - O empregador deve assegurar exames de saúde gratuitos e sigilosos ao trabalhador noturno destinados a avaliar o seu estado de saúde, na data de admissão e posteriormente em intervalos regulares e no mínimo anualmente.

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

8 - O empregador deve conservar o registo da avaliação efetuada de acordo com o número anterior.

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

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

Cláusula 22.^a

Trabalho em regime de turnos

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

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

3 - (Revogado.)

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

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

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

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

8 - A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho

9 - O trabalhador por turnos não pode, sem o seu acordo, fazer mais de duas noites consecutivas na mesma semana, salvo situações justificadas, sendo que em qualquer caso não pode ultrapassar 3 noites consecutivas.

Cláusula 23.^a

Descanso semanal

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

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

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

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

Cláusula 24.^a**Noção e natureza obrigatória do trabalho suplementar**

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

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

Cláusula 25.^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 de 200 horas por ano.

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

SECÇÃO III

Local de trabalhoCláusula 26.^a**Local de trabalho**

1 - Considera-se local de trabalho o lugar para o qual o trabalhador for contratado ou o lugar onde deve ser realizada a prestação de acordo com o estipulado no contrato individual de trabalho ou o lugar que resultar da transferência do trabalhador, feita nos termos previstos neste CCT ou na lei.

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

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

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

Cláusula 27.^a**Local de trabalho não fixo**

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

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

Cláusula 28.^a**Transferência temporária**

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

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

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

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

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

Cláusula 29.^a

Transferência definitiva

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

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

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

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

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

Cláusula 30.^a

Prejuízo sério

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

Cláusula 31.^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 efetive a transferência.

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

3 - No caso previsto 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 32.^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 direção deles diretamente dependentes e as categorias indicadas no anexo I como exercendo cargos de gestão que não seja direta.

Cláusula 33.^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 pertencentes ao mesmo grupo ou com protocolos pontuais, com acordo prévio e escrito do trabalhador.

CAPÍTULO V

Matéria retributiva e outras prestações com prestações pecuniáriasCláusula 34.^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, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

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

Cláusula 35.^a**Retribuição mensal garantida**

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

Cláusula 36.^a**Direito a refeições e subsídio de refeição**

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

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

3 - Nos estabelecimentos onde não se confeccionem ou sirvam refeições, os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição que não pode ser inferior a 6,10 € (seis euros e dez cêntimos) por cada dia efetivo de serviço.

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

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

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

Cláusula 37.^a**Isenção de horário de trabalho**

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

- a) 15 % da retribuição de base mensal, nos casos em que a isenção pressuponha a observância do período normal de trabalho ou o seu alargamento até 30 horas mensais;
- b) 25 % da retribuição mensal, nos casos em que a isenção pressuponha a não observância do período normal de trabalho.

2 - Pode renunciar à retribuição prevista na presente cláusula o trabalhador que exerça cargos de gestão ou funções de direção na entidade empregadora ou que, desempenhando funções de outra índole, afigure conjunto retributivo equivalente ou preste funções em regime de comissão de serviço.

Cláusula 38.^a**Trabalho noturno**

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

Cláusula 39.^a**Trabalho por turnos**

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

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

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

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

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

Cláusula 40.^a**Trabalho em dias feriados**

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

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

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

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

sendo:

RM = Retribuição mensal;

n = Período normal de trabalho semanal.

Cláusula 41.^a**Retribuição do trabalho suplementar**

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

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

Cláusula 42.^a**Descanso compensatório pela prestação de trabalho suplementar**

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

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

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

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

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

Cláusula 43.^a

Abono para falhas

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

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

Cláusula 44.^a

Subsídio de Natal

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

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

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

4 - O subsídio de Natal deverá ser pago até 15 de dezembro.

CAPÍTULO VI

Férias, feriados e faltas

Cláusula 45.^a

Férias

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

Cláusula 46.^a

Feriados

1 - Consideram-se feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de abril;
1 de maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de junho;
15 de agosto;
5 de outubro;
1 de novembro;
1 de dezembro;
8 de dezembro;
25 de dezembro;
Feriado municipal da localidade.

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

Cláusula 47.^a**Faltas**

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

Cláusula 48.^a**Efeitos das faltas injustificadas**

- 1 - As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.
- 2 - Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infração grave.
- 3 - No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação do 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, respetivamente.
- 4 - Há, com carácter excecional, tolerância de quinze minutos para a apresentação do trabalhador para início ou reinício do trabalho que não é considerada falta, contando, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo prestado.

Cláusula 49.^a**Licenças sem retribuição**

- 1 - O empregador pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.
- 2 - O trabalhador tem direito a licença sem retribuição de duração superior a 60 dias para frequência de curso de formação ministrado sob responsabilidade de instituição de ensino ou de formação profissional, ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico, ou para frequência de curso ministrado em estabelecimento de ensino, desde que se enquadre no plano de formação estabelecido previamente com o acordo da entidade empregadora.

CAPÍTULO VII

Contratos a termoCláusula 50.^a**Admissibilidade de celebração de contratos a termo com causa específica do setor da hospitalização privada**

- 1 - Os contratos de trabalho podem ser celebrados a termo certo ou incerto, nas situações previstas na lei e nas situações com causa específicas do sector da hospitalização privada, tais como o início de laboração de unidade de saúde ou o lançamento de uma nova atividade ou introdução de alterações científicas ou tecnológicas que determinem mudanças significativas de terapêuticas, produção de meios de diagnóstico.
- 2 - Os contratos previstos no número anterior não podem ultrapassar o prazo de 24 meses.

CAPÍTULO VIII

Indemnização por cessação do contratoCláusula 51.^a**Indemnização por despedimento e por resolução pelo trabalhador, com justa causa**

- 1 - O trabalhador tem direito à indemnização correspondente a pelo menos um mês ou um mês e meio de retribuição mensal de base por cada ano, ou fração, de antiguidade, não podendo ser inferior a três 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 coletivo, extinção de posto de trabalho ou inadaptação.

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

CAPÍTULO IX

Serviços mínimos

Cláusula 52.^a

Serviços mínimos

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

- a) Lavagem de roupas para serviços de urgência, bloco operatório e serviço de acamados;
- b) Serviço de refeições, dietas líquidas, moles, pediátricas, hipoglicídicas (diabéticas), hipoproteicas (doentes renais) e sondas e pessoal afeto ao serviço de urgência, bloco operatório que não possa ausentar-se do serviço;
- c) Serviços de segurança de equipamentos e bens;
- d) Outros serviços que, em função de circunstâncias concretas e imprevisíveis, venham a mostrar-se necessários à satisfação de necessidades sociais impreteríveis.

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

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

CAPÍTULO XI

Regalias sociais

Cláusula 53.^a

Reconversão de trabalhadores com capacidade de trabalho diminuída

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

Cláusula 54.^a

Complemento de subsídio por acidente de trabalho

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

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

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

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

CAPÍTULO XII

Atividade sindical na empresa

Cláusula 55.^a

Direito à atividade sindical

1 - Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de dirigentes, delegados sindicais e comissões sindicais de empresa.

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

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

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

Cláusula 56.^a

Dirigentes sindicais

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

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

- a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;
- b) Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;
- c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;
- d) Empresas com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 4;
- e) Empresas com 500 a 999 trabalhadores sindicalizados - 6;
- f) Empresas com 1000 a 1999 trabalhadores sindicalizados - 7;
- g) Empresas com 2000 a 4999 trabalhadores sindicalizados - 8;
- h) Empresas com 5000 a 9999 trabalhadores sindicalizados - 10;
- i) Empresas com 10 000 ou mais trabalhadores sindicalizados - 12.

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

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

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

Cláusula 57.^a

Identificação dos delegados

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

Cláusula 58.^a

Crédito de horas

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

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

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

- a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;
- b) Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;
- c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;
- d) Empresas com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6;
- e) Empresas com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - O número de delegados resultante da fórmula:

$$6 + n - 500$$

$$500$$

representando n o número de trabalhadores.

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

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

Cláusula 59.^a

Cedência de instalações

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

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

Cláusula 60.^a

Informação sindical

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

Cláusula 61.^a

Direito a informação e consulta

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

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

- a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das atividades da empresa ou do estabelecimento e a sua situação económica;
- b) A informação e consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa ou no estabelecimento e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;
- c) Informação e consulta sobre as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

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

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

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

6 - O disposto no presente artigo não é aplicável às microempresas, às pequenas empresas e aos estabelecimentos onde prestem atividade menos de 10 trabalhadores.

Cláusula 62.^a

Reuniões fora do horário normal

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

2 - Nos estabelecimentos de funcionamento permanente e nos que encerram depois das 22h00, as reuniões serão feitas nos períodos de menor afluência de clientes e público, sem inviabilizar o funcionamento da empresa.

Cláusula 63.^a**Reuniões durante o horário normal**

1 - Sem prejuízo do disposto no número 1 da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir -se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

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

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

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

Cláusula 64.^a**Reuniões com empregador**

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

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

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

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

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

Cláusula 65.^a**Despedimentos de representantes de trabalhadores**

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

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

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

Cláusula 66.^a**Proibição de transferência dos representantes dos trabalhadores**

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

Cláusula 67.^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 respetiva base de incidência.

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

Cláusula 68.^a

Reclassificação profissional

(Revogado.)

CAPÍTULO XIII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 69.^a

Normas mais favoráveis

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

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

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

Cláusula 70.^a

Diuturnidades

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

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

Cláusula 71.^a

Garantias de retribuição

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

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 72.^a

Comissão paritária

1 - Constituição:

- a) É constituída uma comissão paritária formada por dois representantes da associação patronal subscritora e dois representantes da associação sindical subscritora;
- b) Por cada representante efetivo poderá ser designado um substituto;
- c) Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos cinco dias subsequentes à publicação deste CCT, os nomes dos respetivos representantes, efetivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros;
- d) A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente CCT, podendo os seus membros ser substituídos em qualquer altura, pela parte que os nomeou, mediante comunicação por escrito à outra parte.

2 - Normas de funcionamento:

- a) A comissão paritária funcionará em local alternadamente indicado por cada uma das partes;
- b) Sempre que haja um assunto a tratar será elaborada uma agenda de trabalhos para a sessão, com a indicação concreta dos problemas a resolver, até cinco dias antes da reunião;
- c) No final de cada reunião será lavrada e assinada a respetiva ata.

3 - Atribuições:

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

4- Deliberações:

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

ANEXO I

Retribuição base

1- Auxiliares de ação médica

Categoria	Retribuição base (em euros)
Auxiliar de ação médica especialista	885,00€
Auxiliar de ação médica - Nível III	842,50€
Auxiliar de ação médica - Nível II	832,50€
Auxiliar de ação médica - Nível I	827,50€

2 - Serviços administrativos

Categoria	Retribuição base (em euros)
Coordenador geral de serviços	1 095,00€
Gestor de serviços administrativos	1 040,00€
Técnico administrativo/ técnico secretariado III	885,00€
Técnico administrativo/ técnico secretariado II	845,00€
Técnico administrativo/ assistente administrativo I	835,00€

3 - Serviços Gerais

Categoria	Retribuição base (em euros)
Gestor de serviços gerais	1 033,00€
Auxiliar de serviços gerais - III	837,50€
Auxiliar de serviços gerais - II	827,50€
Auxiliar de serviços gerais - I	822,50€
Motorista	840,00€

4 - Gestão

Categoria	Retribuição base (em euros)
Diretor coordenador - D1	1 210,00€
Diretor - D2	1 140,00€
Diretor - D3	1 070,00€
Subdiretor - D4	1 045,00€

Técnico especialista - T1	1 035,00€
Técnico especialista - T2	1 005,00€
Técnico II - T3	990,00€
Técnico I - T4	980,00€
Técnico - T5	975,00€
Técnico - adjunto - T6	955,00€
Técnico estagiário	860,00€

5 - Técnicos de saúde

Categoria	Retribuição base (em euros)
Diretor	1 265,00€
Gestor	1 205,00€
Técnico de Saúde especialista	1 135,00€
Técnico de saúde - III	1 075,00€
Técnico de saúde - II	1 050,00€
Técnico de saúde - 1	1 025,00€

6 - Segurança e saúde no trabalho

Categoria	Retribuição base (em euros)
Técnico superior de segurança e saúde no trabalho II	955,00€
Técnico superior de segurança e saúde no trabalho I	905,00€

7 - Segurança

Categoria	Retribuição base (em euros)
Técnico de segurança II	945,00€
Técnico de segurança I	905,00€

8 - Serviços técnicos de manutenção

Categoria	Retribuição base (em euros)
Técnico de manutenção - chefe	945,00€
Técnico de manutenção II	905,00€
Técnico de manutenção I	835,00€

9 - Cozinha e restauração

9.1 - Cozinha

Categoria	Retribuição base (em euros)
Chefe de cozinha	965,00€
Cozinheiro III	925,00€
Cozinheiro II	840,00€
Cozinheiro I	830,00€

9.2 - Mesa/bar

Categoria	Retribuição base (em euros)
Técnico de restauração - Chefe	925,00€
Técnico de restauração II	840,00€
Técnico de restauração I	830,00€

10 - Economato

Categoria	Retribuição base (em euros)
Ecónomo II	900,00€
Ecónomo I	840,00€

ANEXO II

Descrição de funções e carreiras profissionais

1- Auxiliares de ação médica:

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

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

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

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

2 - Serviços administrativos:

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

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

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

2.3 - Gestor de serviços administrativos - É o trabalhador que executa funções administrativas e operacionais de natureza diversa e que organiza, dirige e coordena, sob a orientação de superior hierárquico, uma área administrativa e as atividades que lhe são próprias, definindo,

adaptando e implementando processos de trabalho. O acesso ao nível de gestor de serviços administrativos ocorre por decisão da entidade empregadora. A elegibilidade para acesso ocorre após seis anos de experiência profissional.

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

3 - Serviços gerais:

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

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

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

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

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

4 - Técnicos de gestão:

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

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

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

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

4.4 - Técnico - I T4 e II T3 - É o trabalhador que domina as áreas técnicas em que desenvolve a sua atividade podendo orientar estudos e o desenvolvimento de soluções ou novos produtos, técnicas ou procedimentos; pode lidar com situações complexas que exigem análise e definição precisa de problemas potenciais; coordena a realização de trabalhos complexos exigindo a síntese de várias análises e a escolha da solução apropriada, o que pode levar a mudanças ou inovações em relação às técnicas e ou métodos em prática; normalmente desenvolve a sua atividade com autonomia mas pode eventualmente ter supervisão de outros trabalhadores.

A elegibilidade para acesso ao nível de técnico I e de técnico II ocorre, respetivamente, após quatro anos e após seis anos de experiência profissional, respetivamente.

4.5 - Técnico especialista - T2 e T1 - É o trabalhador que tem conhecimentos profundos, não só da função como também da área, organização ou mercado onde se insere; emite opiniões e pareceres aquando da definição de estratégias políticas projetos; exerce funções de consultor interno e de perito numa área de conhecimento; atua como representante da organização; propõe e planeia a aplicação de ideias inovadoras, de conceitos e processos que podem levar a alterações na organização; participa na formação e enquadramento de novos

profissionais na carreira; normalmente desenvolve a sua atividade com autonomia mas o seu trabalho pode eventualmente ter supervisão. A elegibilidade para acesso ao nível de técnico especialista T1 e de técnico especialista T2 ocorre, respetivamente, após oito anos e após dez anos de experiência profissional, respetivamente.

4.6 - Subdiretor - D4 - É o trabalhador que gere um departamento, serviço ou área, reportando a um diretor, a um diretor coordenador ou ao órgão de gestão/administração; contribui na definição de políticas e objetivos; faz o planeamento, gestão e controlo de um conjunto de atividades e recursos que decorrem das políticas e objetivos definidos; controla e gere um grupo de trabalhadores, designadamente recomendando alterações salariais, promoções e realizando avaliações de desempenho; gere os meios humanos, materiais e financeiros à disposição da função; age com autonomia limitada pelo âmbito da função, orçamento e objetivos definidos; participa na gestão e controlo do volume de negócios e ou de despesas/custos; toma decisões com impacto significativo a curto prazo sobre o desempenho global da área ou serviço. O acesso ao nível de subdiretor ocorre se for do interesse para a organização. A elegibilidade para acesso ocorre após oito anos de experiência profissional, respetivamente.

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

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

5 - Técnicos de saúde:

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

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

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

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

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

5.5 - Diretor - É o trabalhador que dirige e coordena as atividades de planificação, gestão e controlo na área de saúde da sua especialidade, definindo a política de saúde a prestar nos diversos serviços à sua responsabilidade; controla e gere um grupo de trabalhadores, designadamente no que respeita a propostas de alterações salariais, promoções e realização de avaliações de desempenho; gere os meios humanos, materiais e financeiros à sua disposição; emite pareceres técnicos, articula a atuação da sua direção com outras áreas de

saúde e realiza cuidados/atos diretos de saúde sempre que necessário. O acesso ao nível de diretor ocorre se for do interesse para a organização. A elegibilidade para acesso ocorre após dez anos de experiência profissional.

5.6 - Ramos e profissões abrangidas:

5.6.1 - Técnicos de diagnóstico e terapêutica, aos quais se aplicam os princípios gerais em matéria do exercício das profissões de diagnóstico e terapêutica constantes do Decreto-Lei n.º 320/99, de 11 de agosto, se aplicável:

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

5.6.2 - Outras profissões de saúde dos ramos de:

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

6 - Segurança e saúde no trabalho:

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

6.1 - Técnico de segurança e saúde no trabalho - Nível I - É o trabalhador que inspeciona locais, instalações e equipamentos da empresa, observando as condições de trabalho, para determinar fatores e riscos de acidentes; estabelece normas e dispositivos de segurança, sugerindo eventuais modificações nos equipamentos e instalações e verificando sua observância, para prevenir acidentes; inspeciona os postos de combate a incêndios, examinando as mangueiras, extintores e equipamentos de proteção contra incêndios, para certificar-se das suas perfeitas condições de funcionamento; comunica os resultados das suas inspeções, elaborando relatórios para propor a reparação ou renovação do equipamento de extinção de incêndios e outras medidas de segurança; investiga acidentes ocorridos, examinando as condições da ocorrência, para identificar as suas causas e propor medidas corretivas adequadas; mantém contactos com os serviços médico-sociais da empresa ou de outra instituição, utilizando os meios de comunicação oficiais, para facilitar o atendimento necessário aos acidentados; regista irregularidades ocorridas, anotando-as em formulários próprios e elaborando estatísticas de acidentes, para obter resultados destinados à melhoria das medidas de segurança; informa os trabalhadores da empresa sobre normas de segurança, combate a incêndios e demais medidas de prevenção de acidentes, ministrando palestras e formações, para que possam agir acertadamente em casos de emergência; coordena a publicação de matérias sobre segurança no trabalho, preparando instruções e orientando a produção de cartazes e avisos, para divulgar e desenvolver hábitos de prevenção de acidentes; participa em reuniões sobre segurança no trabalho, fornecendo dados relativos ao assunto, apresentando sugestões e analisando a viabilidade de medidas de segurança propostas, para aperfeiçoar o sistema existente.

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

7 - Segurança:

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

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

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

8 - Serviços técnicos de manutenção:

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

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

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

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

9 - Cozinha e restauração:

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

9.1 - Cozinha:

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

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

9.1.3 - Chefe de cozinha - É o trabalhador que, de acordo com a experiência que possui nos vários domínios da cozinha, integra-os e adapta-os às necessidades; coordena uma equipa de funções de cozinha, orientando e controlando as suas atividades; define, adapta e implementa processos de trabalho; elabora e contribui para a elaboração de ementas; requisita os géneros alimentares que são necessários para a confeção das refeições; dá instruções à equipa de cozinha sobre a preparação e confeção das refeições; acompanha, verifica e fiscaliza a preparação das refeições; assegura a qualidade das refeições, verifica a higiene e arrumação da cozinha e dos utensílios e verifica a apresentação, higiene e o vestuário da equipa de cozinha. O acesso ao nível de chefe de cozinha ocorre, se for do interesse para a organização. A elegibilidade para acesso ocorre após oito anos de experiência profissional.

9.2 - Restauração:

9.2.1 - Técnico de restauração - Nível I - É o trabalhador que sob a orientação e controlo do técnico de restauração-chefe serve refeições nos refeitórios, restaurantes e bares; prepara, arruma e decora os refeitórios; prepara as bandejas, carros de serviços, mesas e bares destinados às refeições tomadas nos aposentos e noutros locais anexos aos estabelecimentos e acolhe, atende e serve os doentes e acompanhantes e demais funcionários e utentes, podendo ainda participar na integração de novos profissionais.

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

9.2.4 - Técnico de restauração-chefe - É o trabalhador que, de acordo com a experiência que possui nos vários domínios da restauração, integra-os e adapta-os às necessidades; coordena uma equipa de funções de serviço de mesa e bar, orientando e controlando as suas atividades; define, adapta e implementa processos; acompanha, verifica e fiscaliza a qualidade do serviço de mesa; verifica a higiene e arrumação dos refeitórios e verifica a apresentação, higiene e o vestuário da equipa de funções de serviço de mesa. O acesso ao nível de técnico de restauração-chefe ocorre se for do interesse para a organização. A elegibilidade para acesso ocorre após seis anos de experiência profissional.

10 - Económico:

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

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

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

Lisboa, 5 de março de 2024.

Pela Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP:

Oscar Gaspar, presidente da APHP, mandatário.
Carlos Alcântara, vogal da APHP, mandatário.
Ana César Machado, secretária-geral, mandatária.

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

Maria das Dores de Oliveira Torres Gomes.

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

José Carlos da Purificação Dantas, mandatário.

Declaração

A FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte,
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
- SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;
- STIANOR - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação e Bebidas,
- STIAC - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Sectores Alimentar, Bebidas, Agricultura, Aquicultura, Pesca e Serviços Relacionados;
- STIACEHT - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços, Hotelaria e Turismo dos Açores.

Depositado em 19 de março de 2024, a fl. 59 do livro n.º 13, com o n.º 80/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

(Publicado no BTE., n.º 12, de 29/03/2024).