

**D.R. DO TRABALHO, QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E DEFESA DO
CONSUMIDOR**

Convenção Coletiva de Trabalho n.º 5/2012 de 14 de Maio de 2012

AE entre a Fundação Pia Diocesana do Bom Jesus e o SINDESCOM – Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores e o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

CAPÍTULO I

Âmbito área e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 - Este acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a Fundação Pia Diocesana do Bom Jesus e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço na Clínica do Bom Jesus representados pelo SINDESCOM – Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços Correlativos da Região Autónoma dos Açores e pelo Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

2 - O número de trabalhadores abrangidos por este AE é de 71 (setenta e um).

3 - A área de aplicação do presente AE é definida pelas Ilhas de São Miguel e de Santa Maria.

Cláusula 2.^a

Vigência, renovação automática e sobrevivência

1 - O presente AE entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Jornal Oficial*, tem um período mínimo de vigência de três anos e renova-se sucessivamente.

2 - As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de 12 meses, são revistas anualmente.

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

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 AE 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:

- a) Da obtenção das habilitações e qualificações exigidas para a categoria em questão;
- b) Do decurso do tempo, nos termos previstos neste AE e, para as situações em que se releva o mérito, nos termos previstos nos n.ºs 4 e 5 desta cláusula.

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.

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

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

Cláusula 6.^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 admite recurso, o contrato caduca logo que as partes sejam notificadas da decisão.

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

Cláusula 7.^a

Enquadramento em níveis de retribuição

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

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

Cláusula 8.^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.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 9.^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 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) 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 10.^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 as ordens dadas pela entidade empregadora;
- j) Promover o bem-estar dos clientes;
- k) Respeitar a intimidade do doente mantendo sigilo sobre as informações, elementos clínicos ou a sua vida privada de que tome conhecimento;
- l) Manter confidencialidade sobre a identidade dos doentes, em especial fora do local de trabalho;
- m) Assegurar em qualquer circunstância a assistência aos doentes, não se ausentando nem abandonando o seu posto de trabalho sem que seja substituído.

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

Cláusula 11.^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 do 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, salvo nos casos previstos neste AE e na lei;
- e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos neste AE e na lei;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste AE e na lei;
- g) Ceder trabalhadores para utilização de terceiros, salvo nos casos previstos neste AE e na lei;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

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

Cláusula 12.^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 e do presente AE.

Cláusula 13.^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 uma categoria profissional constantes do anexo I deste AE, 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 14.^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.

CAPÍTULO IV

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 15.^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 previsto na lei e no presente AE como compreendidos no tempo de trabalho.

Cláusula 16.^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 AE.

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

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

3 - Há, com carácter 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 17.^a

Organização do tempo de trabalho

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

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

- 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 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.

4 - 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.

5 - 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.

6 - 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.

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

8 - O período máximo de vinte e quatro horas a que se refere o número anterior deverá ser contado entre o início do primeiro período diário e o termo do último, não 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 n.º 6 desta cláusula.

9 - Os horários dos trabalhadores são organizados seguindo as seguintes modalidades:

- a) Horário Fixo;
- b) Horário por turnos.

Cláusula 18.^a

Isenção de horário de trabalho

1 - A entidade empregadora 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 19.^a

Trabalho a tempo parcial

1 - Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável.

2 - Ao trabalhador a tempo parcial é aplicável o regime de prestações retributivas e acessórias mínimas, previstos neste AE, reduzidas proporcionalmente ao período normal de trabalho respetivo.

Cláusula 20.^a

Trabalho noturno e trabalhador noturno

1 - Considera-se noturno o trabalho que é prestado no período compreendido entre às 20:00 e às 08:00 horas 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 a limites na prestação de trabalho noturno.

Cláusula 21.^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 - A mudança do regime de turno só pode ocorrer após o descanso semanal de 48 horas, salvo em casos excepcionais devidamente fundamentados.

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

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

Cláusula 22.^a

Descanso semanal

1 - Os trabalhadores têm um dia de descanso semanal obrigatório por semana.

2 - Os trabalhadores têm também direito a um dia de descanso semanal complementar por semana.

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

Cláusula 23.^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 AE.

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

Cláusula 24.^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 período normal de trabalho.

CAPÍTULO IV

Local de trabalho

Cláusula 25.^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 AE ou na lei.

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

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

4 - O local de trabalho pode ser, de forma originária ou superveniente, constituído por um ou mais estabelecimentos da 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 26.^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 27.^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 28.^a

Prejuízo sério

Para efeitos do disposto nas cláusulas 26.^a e 27.^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 29.^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 de casa de morada de 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 do número anterior, o trabalhador tem direito a suspender o contrato de imediato até que ocorra a transferência.

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

Cláusula 30.^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 dependente e as categorias indicadas no anexo I como exercendo cargos de gestão que não seja direta.

CAPÍTULO V

Matéria retributiva e outras prestações com prestações pecuniárias

Cláusula 31.^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 de base a atribuir no âmbito do período normal de trabalho.

Cláusula 32.^a

Retribuição mensal garantida

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

Cláusula 33.^a

Direito a refeições e subsídio de refeição

1 - Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição que não pode ser inferior a € 3,20 por cada dia efetivo de serviço.

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

Cláusula 34.^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;

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

2 - Pode renunciar à retribuição referida na presente cláusula o trabalhador que exerça cargos de gestão ou funções de 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 35.^a

Trabalho noturno

Todos os trabalhadores que prestem serviço noturno terão direito a um suplemento de 25% das 20:00 às 24:00 e de 50% das 00:00 às 08:00 horas sobre a remuneração horária.

Cláusula 36.^a

Trabalho Normal prestado aos Sábados e Domingos

1 - A remuneração do trabalho normal prestado aos sábados e domingos será paga de modo especial, a saber:

a) O trabalho normal prestado entre às 13:00 e às 20:00 de sábado e entre às 08:00 e às 20:00 de domingo será remunerado com um acréscimo de 25%;

b) O trabalho normal prestado aos sábados e aos domingos entre às 20:00 e às 24:00 será remunerado com um acréscimo de 50%;

c) O trabalho normal prestado entre às 0:00 e às 08:00 de domingo será remunerado com um acréscimo de 100%.

2 - Os acréscimos referidos nas alíneas b) e c) substituem nos períodos neles referidos o acréscimo previsto na cláusula 35.^a.

Cláusula 37^a

Trabalho em dias feriados

1 - O trabalho prestado pelos respectivos trabalhadores em dias feriados, de acordo com a respectiva escala e horário normal, confere a estes o direito a um descanso compensatório de um dia e ao acréscimo de 100% sobre a retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, ou em alternativa, ao pagamento de 200% sem descanso compensatório, cabendo a escolha à entidade empregadora.

2 - Em caso de escolha pelo descanso compensatório o mesmo deverá ser gozado nos 15 dias seguintes, salvo acordo com o trabalhador.

Cláusula 38.^a

Retribuição do trabalho suplementar

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

- a) 50 % pela 1.^a hora ou 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 39.^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 n.º 3.

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

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

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

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

Cláusula 40.^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 retribuição base.

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

Cláusula 41.^a

Subsídio de Natal

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

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

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

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

CAPÍTULO VI

Férias, feriados e faltas

Cláusula 42.^a

Aquisição do direito a férias

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

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

3 - No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo nos termos do número anterior, ou antes de gozar o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente.

4 - Da aplicação dos números anteriores, não pode resultar para o trabalhador um período de férias no mesmo ano civil, superior a 30 dias, salvo no caso em que tendo decorrido pelo menos 6 meses de execução do contrato no ano da contratação, em que não se aplica o limite dos 30 dias úteis.

5 - A época de férias deve ser estabelecida por sistema rotativo e de comum acordo entre o trabalhador e a empresa, e deverão ser gozadas entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo se for outro o interesse expresso pelo trabalhador.

6 - No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias são as mesmas suspensas desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozadas, sem sujeição ao disposto no número 5.

7 - As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade patronal e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de dez dias úteis consecutivos.

8 - O período de férias não gozado por motivo de cessação de contrato conta sempre para os efeitos de antiguidade.

9 - A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efetivo e deve ser paga antes do início daquele período.

10 - Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação especial.

Cláusula 43.^a

Duração do Período de férias

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

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

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

a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios-dias;

b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios-dias;

c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios-dias.

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

5 - O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respetivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 44.^a

Violação do direito a férias

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

Cláusula 45.^a

Ferriados

1 - Consideram-se feriados os estipulados na Lei Geral

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 46.^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 47.^a

Efeitos das faltas injustificadas

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

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

3 - No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o

empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

Cláusula 48.^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 termo

Cláusula 49.^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 setor 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, que constituem situação específica do setor da hospitalização privada, não podem ultrapassar o prazo de 24 meses.

CAPÍTULO VIII

Indemnização por cessação do contrato

Cláusula 50.^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 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 51.^a

Serviços mínimos

1 - Durante a greve os trabalhadores devem assegurar serviços mínimos necessários 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, hipoglucídicas (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 caráter urgente.

CAPÍTULO XI

Regalias sociais

Cláusula 52.^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 53.^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 54.^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 55.^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 n.º 1 desta cláusula para desempenho das suas funções sindicais consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, menos os de remuneração, como tempo de serviço 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 56.^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 57.^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 com o tempo de serviço.

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

- a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicais - 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 resultantes da fórmula:

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

Representando n o número de trabalhadores

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

5 - Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nestas cláusulas, 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 58.^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 obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 59.^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 relativos 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 60.^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 informação sobre a evolução recente e a evolução provável das atividades da empresa ou do estabelecimento e a sua situação económica;
- 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;
- A 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 estejam 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 micro empresas, às pequenas empresas e aos estabelecimentos onde prestem atividade menos de 10 trabalhadores.

Cláusula 61.^a

Reuniões fora do horário de trabalho

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 22 horas, as reuniões serão feitas nos períodos de menor afluência de clientes e público, sem inviabilizar o funcionamento da empresa.

Cláusula 62.^a

Reuniões durante o horário normal

1 - Sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço 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 eles 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 63.^a

Reuniões com empregador

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

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

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

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

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

Cláusula 64.^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 em justa causa.

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

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

Cláusula 65.^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 66.^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 n.º 1 são da responsabilidade das empresas.

CAPÍTULO XIII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 67.^a

Normas mais favoráveis

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

2 - Da aplicação do presente AE 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 AE.

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 68.^a

Diuturnidades

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

2 - Os trabalhadores que nesta data já ou adquirido o direito a vencer diuturnidades, ao abrigo do anterior IRCT, mantêm o direito à sua percepção, como valor autónomo, o qual fica estabilizado no valor de € 28,21 cada diuturnidade.

3 - O valor das diuturnidades deverá continuar a ser processado numa rubrica autónoma no recibo dos trabalhadores.

Cláusula 69.^a

Garantias de retribuição

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

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 70.^a

Comissão paritária

1 - Constituição:

a) É constituída uma comissão paritária formada por dois representantes da entidade empregadora subscritora e dois representantes das associações sindicais subscritoras;

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 AE, 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 AE, 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 AE; 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 *Jornal Oficial*, momento a partir do qual constituirão parte integrante do presente AE.

ANEXO I

Tabela de remunerações certas fixas mínimas

| NÍVEIS | CATEGORIAS | ORDENADO |
|--------|--|------------|
| 12 | Diretor de Serviços Chefe de Escritório Chefe Geral de Serviços | € 1.070,00 |
| 11 | Chefe de serviços | € 802,63 |
| 10 | Chefe de seção | € 712,32 |
| 9 | Assistente Administrativo II Chefe de Cozinha Encarregado | € 711,68 |
| 8 | Assistente Administrativo I Chefe de Equipa Técnico Paramédico (c/curso) Técnico de análises anatómo-patológicas; Técnico de análises clínicas; Técnico de Cardiologia; Técnico de Eletrocardiografia; Técnico de Ortopedia; Técnico de Fisioterapia; Técnico de Função Respiratória; Técnico de Radiologia; Técnico de Radioterapia; Técnico de Termografia | € 682,04 |
| 7 | 1.º Escrivão Animador Cultural/Assistente de Geriatria Rececionista (com mais de 6 anos) Técnico Paramédico (s/curso) Técnico de Prevenção e Segurança | € 626,81 |
| 6 | Cozinheiro de 1.º Económico Encarregado de Rouparia/Lavandaria Carpinteiro Pedreiro Pintor Motorista | € 590,68 |
| 5 | Assistente de Consultório (com mais de 2 anos) 2.º Escrivão Rececionista (com mais de 3 anos) Telefonista de 1.º Classe (com mais de 3 anos) | € 532,25 |
| 4 | Ajudante Técnico de Fisioterapia Costureiro (com mais de 8 anos) Cozinheiro de 2.º Dispenseiro (com mais de 5 anos) Empregado de Bloco Operatório (com mais de 8 anos) Auxiliar de Ação Médica (com mais de 10 anos) Auxiliar de Fisioterapia (com mais de 10 anos) Empregado de Farmácia (com mais de 8 anos) Empregado de Esterilização (com mais de 8 anos) Empregado Rouparia/Lavandaria (com mais de 8 anos) | € 522,16 |

| | | |
|---|--|----------|
| 3 | Assistente de Consultório (até 2 anos) Costureiro (com mais de 4 anos) Dispenseiro (com menos de 5 anos) 3.ª Escriturário Empregado de Bloco Operatório (com mais de 4 anos) Auxiliar de Ação Médica (de 7 a 9 anos) Auxiliar de Fisioterapia (de 7 a 9 anos) Empregado de Farmácia (de 4 a 6 anos) Empregado de Esterilização (com mais de 4 anos) Empregado de Rouparia/Lavandaria (de 6 a 8 anos) Rececionista (até 2 anos) Telefonista de 2.ª (até 3 anos) Porteiro (com mais de 2 anos) | € 516,00 |
| 2 | Chefe de Copa Cozinheiro de 3.ª (Ajudante de Cozinheiro) Empregado de Rouparia/Lavandaria (de 4 a 6 anos) Auxiliar de Ação Médica (de 4 a 6 anos) Auxiliar de Fisioterapia (de 4 a 6 anos) Empregado de Farmácia (com menos de 4 anos) Empregado de Bloco Operatório (com menos de 4 anos) Empregado de Esterilização (com menos de 4 anos) | € 512,00 |
| 1 | Contínuo Copeiro Costureiro (até 4 anos) Auxiliar de Ação Médica (até 3 anos) Auxiliar de Fisioterapia (até 3 anos) Empregado de Refeitório Empregado Rouparia/Lavandaria (com menos de 4 anos) Estagiário Administrativo Trabalhador de Limpeza Porteiro (até 2 anos) | € 509,25 |

A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária entram em vigor a partir de 1 de outubro de 2011.

ANEXO II

Categorias profissionais, definição de funções e condições específicas

A - Grupo profissional - Trabalhadores de hotelaria

I - Condições de admissão

A idade mínima de admissão é de 18 anos completos, devendo ter, quem ainda não seja titular da carteira profissional, quando obrigatória para a respetiva profissão, no ato de admissão, as habilitações mínimas exigidas por lei ou pelo regulamento do título profissional, e robustez física suficiente para o exercício da atividade, a comprovar por inspeção médica, feita na altura da admissão pelos médicos do estabelecimento, e da qual haverá prova escrita com um exemplar autenticado e entregue ao trabalhador.

Porém, para as categorias de empregado de enfermaria, bloco operatório, esterilização e rouparia/lavandaria as habilitações mínimas são o 9.º ano de escolaridade.

II - Categorias profissionais e definição de funções

Chefe de cozinha - É o profissional que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha; elabora e contribui para a elaboração das ementas, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou suscetíveis de aquisição e outros fatores, e requisita às secções respetivas os géneros que necessita para a sua confeção; dá instruções ao pessoal de cozinha sobre a preparação e confeção dos pratos, tipo de guarnição a servir; cria receitas e prepara especialidades; acompanha o andamento dos cozinhados; assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as secções e utensílios de cozinha; estabelece os turnos de trabalho; propõe superiormente a admissão de pessoal e vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos; dá informações sobre quantidades necessárias às confeções dos pratos e ementas.

Cozinheiro de 1.^a, de 2.^a e de 3.^a - É o profissional que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições, elabora e contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confeção, podendo ser incumbido de proceder à sua requisição, tendo em conta o número provável de utentes; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, segundo o tipo de pratos a confeccionar, emprata-os e guarnece-os; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios; quando não houver chefe de cozinha, pode ser encarregado de organizar, coordenar e dirigir os trabalhadores de cozinha, competindo-lhe especialmente requisitar os géneros necessários à confeção das ementas; organiza o serviço e a distribuição dos turnos do pessoal e os seus horários, vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material e do registo de consumos. Aos cozinheiros de 3.^a competirá a execução das tarefas mais simples no âmbito das acima descritas.

Ecónomo - É o profissional que organiza, coordena, orienta e vigia todos os serviços da casa de saúde, nomeadamente refeitório, enfermarias e quartos; requisita géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa e colabora no estabelecimento de ementas, tomando em consideração o tipo de doentes e de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal que não está diretamente ligado ao trabalho de doentes, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade das refeições e elabora mapas explicativos das refeições fornecidas para posterior contabilização; pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade e qualidade com os descritos nas requisições e ser incumbido da admissão e despedimento de pessoal.

Copeiro - É o profissional que executa o trabalho de limpeza e tratamento das loiças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha usados ao serviço das refeições; coopera na limpeza e arrumação da copa.

Chefe de copa - É o profissional que superintende nos serviços de copa.

Dispenseiro - É o profissional que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos, recebe e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma em câmaras frigoríficas, tulas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam requisitados; mantém atualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição; pode ter de efetuar a compra de géneros de consumo diário, outras mercadorias ou artigos diversos referentes única e exclusivamente à alimentação; clarifica, por filtragem ou colagem e engarrafa vinhos de pasto e outros líquidos; superintende na arrumação da sua secção e pode ser encarregado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas ou de aquecimento de águas.

Auxiliar de Ação Médica - É o trabalhador que, sem manipulação dos doentes dependentes, ajuda o enfermeiro nas tarefas de higiene, conforto, banhos, preparação dos alimentos, colocação da arrastadeira, movimentação dos doentes e faz e desfaz as camas. Autonomamente, para os doentes independentes, sob orientação do enfermeiro, prepara os materiais de cuidados de higiene e conforto, prepara os tabuleiros para o fornecimento da alimentação, ajuda nos banhos, faz e desfaz camas e ajuda na movimentação dos doentes. Arruma e limpa os quartos e enfermarias, transportando a roupa necessária para o efeito; pode servir refeições nos quartos e enfermarias.

Auxiliar de Fisioterapia - É a pessoa responsável por trazer os utentes internos atempadamente e de encaminhar os utentes externos mais dependentes para o ginásio de reabilitação. Faz parte das suas funções encaminhar e orientar os doentes ao respetivo aparelho e/ou marquesa, orientar o doente no ginásio de mecanoterapia, realizar as transferências cadeira/marquesa/cadeira dos utentes mais dependentes. Preparar/aplicar o gelo e o calor húmido, colocar/retirar a pressoterapia, preparar turbilhão, supervisionar a

parte da segurança e da higiene de todo o ginásio (trocar lençóis, fronhas, desinfetar o material, cuidar do espaço, acompanhar, solucionar ou limpar os utentes que tenham algum acidente menos higiénico e tratar das algalias). Poderá desempenhar outras tarefas de auxílio da fisioterapia, sempre sob supervisão e ordem do fisioterapeuta.

Encarregado de lavandaria ou rouparia - É o trabalhador responsável pela parte técnica e orientação do serviço de lavandaria e ou rouparia.

Empregado de lavandaria ou rouparia - É o trabalhador que alimenta e assegura o funcionamento das prensas ou balancés das máquinas de secar a roupa; passa a ferro e recebe, trata, arruma e distribui as roupas, fazendo os respetivos registos.

Empregado de esterilização - É o trabalhador que, sob orientação superior, esteriliza todo o tipo de material em autoclaves (vapor e ou gás) e estufas, prepara ainda o material a esterilizar e limpa o equipamento com que trabalha.

Costureiro - É o empregado que cose à mão ou à máquina.

Empregado de bloco operatório - É o trabalhador que limpa e desinfeta as instalações do bloco operatório, dá apoio aos enfermeiros da sala, fornece todo o tipo de material esterilizado para a mesa operatória e prepara o material para a esterilização; prepara e fornece ainda as roupas necessárias ao bloco operatório. Pode ainda fazer acidentalmente outros serviços relacionados com o bloco operatório.

B - Grupo profissional - Trabalhadores de apoio e auxiliares

I - Condições de admissão

Além das habilitações mínimas legais, as admissões de trabalhadores obedecerão aos seguintes limites de idade mínima: Contínuos, porteiros e trabalhadores de limpeza - 18 anos.

II - Categorias profissionais e definição de funções

Contínuo - Executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar correspondência, executar diversos serviços análogos, tais como entrega de mensagens e objetos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada; pode ainda executar serviços de reprodução e endereçamento de documentos.

Porteiro - Atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; vigia e controla entradas e saídas dos visitantes, mercadorias e veículos; recebe a correspondência.

Trabalhador de limpeza - Limpa e arruma as salas, escritórios, corredores e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpezas e arrumações.

C - Grupo profissional - Telefonistas

I - Condições de admissão

Para estes trabalhadores exigem-se as habilitações mínimas legais e idade não inferior a 18 anos.

II - Categorias profissionais e definição de funções

Telefonista - Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

III - Acesso

Os trabalhadores classificados como telefonistas de 2.^a ascendem à categoria de telefonista de 1.^a logo que perfaçam três anos de permanência naquela categoria.

D - Profissões/atividades paramédicas

Artigo 1.º

Âmbito

São profissionais paramédicos (ou técnicos de diagnóstico e terapêutica) todos os que exerçam ou quando sem título venham a ser autorizados pela tutela e com o seu registo profissional atualizado, conforme o disposto na lei.

Artigo 2.º

Definição

As atividades paramédicas são as previstas na lei.

Artigo 3.º

Admissão

1 - Compete à entidade patronal contratar os técnicos que satisfaçam os requisitos do artigo 1.º.

2 - A entidade patronal pode solicitar aos candidatos a admissão elementos suplementares de comprovação dos respetivos requisitos.

Artigo 4.º

Definição de funções

1 - O técnico de diagnóstico e terapêutica desenvolve a sua atividade no âmbito da prestação de cuidados de saúde, competindo-lhe, designadamente:

- a) Planear, recolher, selecionar, preparar e aplicar os elementos necessários ao desenvolvimento normal da sua atividade profissional;
- b) Recolher os meios e prestar os serviços e cuidados de saúde necessários à prevenção da doença, à manutenção, defesa e promoção do bem-estar e qualidade de vida do indivíduo;
- c) Prestar cuidados diretos de saúde, necessários do tratamento e reabilitação do doente, por forma a facilitar a sua reintegração no respetivo meio social;
- d) Preparar o doente para a execução de exames, assegurando a sua vigilância durante os mesmos, bem como no decurso do respetivo processo de diagnóstico, tratamento e reabilitação, por forma a garantir a eficácia e efetividade daqueles;
- e) Assegurar, através de métodos e técnicas apropriados, o diagnóstico, o tratamento e a reabilitação do doente, procurando obter a participação esclarecida deste no seu processo de prevenção, cura ou reabilitação;
- f) Assegurar, no âmbito da sua atividade, a oportunidade, a qualidade, o rigor e a humanização dos cuidados de saúde;
- g) Assegurar a gestão, aprovisionamento e manutenção dos materiais e equipamentos com que trabalha;
- h) Assegurar a elaboração e a permanente atualização dos ficheiros dos utentes do seu setor, bem como de outros elementos estatísticos e assegurar o registo de exames e tratamentos efetuados;
- i) Zelar pela forma contínua, pela gestão técnico-científica e pedagógica dos processos de aprendizagem e aperfeiçoamento profissional, bem como pela conduta deontológica, tendo em vista a qualidade da prestação dos cuidados de saúde.

Artigo 5.º

Categorias

Os técnicos abrangidos por este AE terão a categoria seguinte: Técnico.

Artigo 6.º

Funções

1 - À categoria de técnico correspondem as seguintes funções:

No âmbito das competências referidas no artigo 4.º deste anexo, avalia as necessidades em matéria e técnicas de diagnóstico e terapêutica dos indivíduos, famílias e comunidades, quer nas instalações da empresa quer no domicílio do utente; programa, executa e avalia cuidados de diagnóstico e terapêutica diretos e globais correspondentes a essas necessidades; regista todos os cuidados de diagnóstico e terapêutica prestados ou a prestar; elabora o plano de cuidados e estabelece prioridades; realiza e participa em estudos que visem a melhoria dos cuidados de diagnóstico e terapêutica.

2 - A designação da categoria será acrescentada de epíteto específico da atividade exercida.

Artigo 7.º

Garantias específicas

Sem prejuízo do disposto no Decreto-Lei n.º 44 060, de 25 de novembro de 1961, na redação do Decreto-Lei n.º 45 132, de 13 de julho de 1963, e no Decreto-Lei n.º 47 512, de 25 de janeiro de 1967, deve ainda a entidade patronal, para proteção dos trabalhadores em contacto com radiações ionizantes e em instalações onde existam substâncias radioativas naturais ou isótopos radioativos, produtos tóxicos ou ambiente de luz inactiva:

- a) Sujeitar a exames médicos periódicos, de seis em seis meses, acompanhados estes, no mínimo, da determinação da fórmula hemoleucocitária e da contagem de plaquetas, salvo nos casos em que a comissão de proteção contra radiações ionizantes julgue necessário estabelecer prazos mais curtos;
- b) Assegurar o controlo de licenciamento e laboração de instalações e das doses de radiações recebidas pelos trabalhadores profissionalmente expostos por desimetria fotográfica obrigatória, a qual será exclusivamente efetuada pelo organismo oficial competente;
- c) Manter os registos dos resultados dos exames médicos e do controlo das doses de radiação recebidas e delas dar conhecimento diretamente aos interessados e facultá-los às entidades oficiais competentes, sempre que estas o solicitem;
- d) Transferir temporariamente ou definitivamente o trabalhador para outros serviços sem diminuição de remuneração ou perda de quaisquer direitos adquiridos e logo que: As doses de radiação recebidas, a contaminação interna ou intoxicação atinjam tais valores que a comissão de proteção contra radiações ionizantes ou outras entidades competentes o recomendem ou ainda quando razões de ordem médica o aconselhem; Em virtude de funções exercidas em contacto com radiações ionizantes ou produtos tóxicos, aqueles tenham originado uma doença profissional ou acidente de trabalho que não permita a continuidade daquelas funções;
- e) Facultar ao trabalhador o tempo necessário para a frequência de cursos de proteção contra radiações e manejo de substâncias tóxicas e instruir os trabalhadores profissionalmente expostos sobre os perigos a que estão sujeitos e das vantagens do cumprimento das regras de proteção para o efeito estabelecidas.

E - Grupo profissional - Rodoviários

I - Categorias profissionais e definição de funções

Motorista - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação do veículo e pela carga que transporte, orientando também a sua carga e descarga. Os veículos ligeiros com distribuição e todos os veículos pesados de carga terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

II - Refeições

1 - As entidades patronais pagarão aos trabalhadores, mediante a apresentação de faturas, todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora das horas referidas no n.º 2 ou do local de trabalho para onde tenham sido contratados.

2 - O início e o fim do almoço e do jantar terão de verificar-se, respetivamente, entre às 11 horas e 30 minutos e às 14 horas e entre às 19 e às 21 horas.

3:

a) Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço quando inicie o serviço até às 7 horas, inclusive;

b) Considera-se que o trabalhador tem direito à ceia quando esteja ao serviço, em qualquer período, entre às 0 e às 5 horas;

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

F - Grupo profissional - Trabalhadores da construção civil e madeiras

I - Condições de admissão

Nas categorias profissionais a seguir indicadas só poderão ser admitidos trabalhadores de idade não inferior a 18 anos, para todas as categorias profissionais em que não haja aprendizes, salvo para a categoria de auxiliar menor.

II - Categorias profissionais e definição de funções

Encarregado - É o trabalhador que, sob a orientação de superior hierárquico, dirige um conjunto de arvorados, capatazes ou trabalhadores.

Carpinteiro - É o trabalhador que predominantemente trabalha em madeiras, incluindo os respetivos acabamentos, no banco de oficina ou na obra.

Pedreiro - É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, blocos ou outros trabalhos similares ou complementares.

Pintor - É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

G - Grupo profissional – Eletricistas

I - Condições de admissão

Além das habilitações mínimas legais, não serão admitidos trabalhadores com menos de 16 anos. Os trabalhadores eletricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de eletricista ou de montador eletricista e ainda os diplomados pelos cursos de eletricistas da Casa Pia de Lisboa, do Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, do 2.º grau de torpedeiros eletricistas da marinha de guerra portuguesa e curso de mecânico-eletricista ou radiomontador da Escola Militar de Eletromecânica e com 16 anos de idade terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial.

II - Aprendizagem

Os aprendizes serão promovidos a ajudantes:

- a) Após dois períodos de um ano de aprendizagem, se forem admitidos com 16 anos de idade;
- b) Após dois períodos de nove meses, se forem admitidos com mais de 16 anos de idade;
- c) Em qualquer caso, o período de aprendizagem nunca poderá ultrapassar seis meses depois de o trabalhador ter completado 18 anos de idade.

III - Acesso

- a) Os ajudantes de eletricistas, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficial.
- b) O pré-oficial eletricista, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, será promovido a oficial.

IV - Densidades

- a) Para os trabalhadores eletricistas será obrigatoriamente observado o seguinte quadro de densidades:
 - 1) O número de aprendizes não pode ser superior a 100% do número de oficiais e pré-oficiais;
 - 2) O número de pré-oficiais e ajudantes, no conjunto, não pode exceder em 100% o número de oficiais;
 - 3) Nos estabelecimentos em que haja um só profissional, terá de ser classificado, no mínimo, como oficial;
 - 4) Nos estabelecimentos com três ou mais oficiais eletricistas tem de haver, pelos menos, um classificado como chefe de equipa;
 - 5) As empresas que tiverem ao seu serviço cinco oficiais eletricistas têm de classificar um como encarregado.

V - Categorias profissionais e definição de funções

Encarregado - É o trabalhador eletricista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços nos locais de trabalho.

Chefe de equipa - É o trabalhador eletricista com a categoria de oficial, responsável pelos trabalhos da sua especialidade, que dirige uma equipa de trabalhadores da sua função e, caso exista, substitui o encarregado nas suas ausências.

Oficial eletricista - É o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

VI - Deontologia profissional dos trabalhadores eletricistas

- 1 - O trabalhador eletricista terá sempre o direito de recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações elétricas.
- 2 - O trabalhador eletricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo eletrotécnico.
- 3 - Sempre que no exercício da profissão o trabalhador eletricista, no desempenho das suas funções, corra risco de eletrocussão não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador da empresa.

H - Grupo profissional - Trabalhadores administrativos

Condições específicas

I - Acesso

O acesso é automático para as seguintes categorias e classes profissionais:

- a) Os estagiários, após dois anos na categoria ou logo que atinjam 21 anos de idade, ascenderão à categoria de terceiros-escriturários;
- b) Os terceiros-escriturários e segundos-escriturários passarão à classe imediata após três anos de permanência na classe anterior.
- c) Os administrativos I passarão a Administrativos II após 3 anos de permanência na categoria.

II - Condições de admissão

| CATEGORIAS | IDADE MÍNIMA (ANOS) | HABILITAÇÕES MÍNIMAS |
|--------------------|---------------------|--|
| Estagiário | 16 | Curso geral do ensino secundário (12 ano de escolaridade obrigatória) Habilitações mínimas legais |
| Rececionista | 18 | |

III - Dotações mínimas

- 1 - Por cada cinco trabalhadores é obrigatória a existência de um chefe de secção.
- 2 - Por cada 15 trabalhadores é obrigatória a existência de um chefe de serviços.
- 3 - É obrigatória a existência de um diretor de serviços quando o número de trabalhadores seja igual ou superior a 25.
- 4 - Quadro de densidades mínimas para escriturários:

| CATEGORIAS | NÚMERO DE TRABALHADORES | | | | | | | | | |
|------------------------------|-------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Escriturário principal | - | - | - | - | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 1. ^a | - | - | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 2. ^a | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 3. ^a | - | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |

Por cada cinco rececionistas haverá um rececionista-chefe.

IV - Categorias profissionais e definição de funções

Diretor de serviços - Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades do organismo ou da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política de empresa; planear a utilização mais conveniente da mão de obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a atividade do organismo ou da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adotada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Chefe de Escritório - O profissional que superintende em todos os serviços de escritório, tendo sob as suas ordens dois ou mais Chefes de Serviços ou apenas dois ou mais Chefes de Secção.

Chefe de serviços - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as atividades que lhe são próprias: exercer dentro do departamento que chefia, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do departamento segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Chefe de secção - Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com atividades afins.

Assistente administrativo - É o trabalhador que executa as tarefas mais especializadas e exigentes de natureza administrativa, designadamente relativas a assuntos de pessoal, legislação fiscal e relações com os fornecedores e utentes. Opera com equipamentos de escritório, nomeadamente de tratamento automático de informação (terminais de computador e microcomputador), teleimpressoras, telecopiadoras e outras, pode ainda ser-lhe atribuída a coordenação de profissionais menos qualificados:

Escriturário - Executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem, examinando o correio, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega os recibos; regista em livros e em impressos próprios, através ou não da máquina de contabilidade, as respetivas despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informação da direção; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos.

Rececionista - É o trabalhador que recebe clientes e assiste a portaria; atende e recebe visitantes que pretendem encaminhar-se para a administração ou funcionários superiores, atende outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Assistente de consultório - Executa trabalhos, auxiliando o médico, desde que não exijam preparação específica de determinadas técnicas, recebe os doentes, a quem transmite instruções, se necessário, atende o telefone, marca consultas, preenche fichas e procede ao seu arquivo, recebe o preço da consulta e arruma e esteriliza os instrumentos médicos necessários à consulta.

Empregado de Farmácia - Encomendar e receber mercadoria, registar as entradas e saídas de mercadoria, fornecer os diversos postos de serviços com as mercadorias requisitadas e controlar e gerir stocks

Estagiário - É o profissional que auxilia o escriturário e se prepara para esta função.

Técnicos da Saúde, do trabalho e Ambiente - Compreende as tarefas e funções dos inspetores e técnicos da saúde, do trabalho e ambiente que consistem, particularmente, em:

- . Aconselha a empresa na implementação de leis e regulamentos sobre segurança e condições no trabalho;
- . Inspecciona locais de trabalho para assegurar que as condições de trabalho, máquinas e equipamentos cumprem as normas, regras e leis relativas à higiene, saúde e segurança no trabalho;
- . Dá parecer sobre problemas e técnicas do ambiente sanitário;
- . Verifica no local de trabalho informações sobre as práticas e acidentes de trabalho a fim de determinar se as regras e leis de segurança estão a ser cumpridas;
- . Inspecciona áreas de produção, transporte, manuseamento e armazenagem para assegurar o cumprimento das leis e regulamentos;
- . Inspecciona as instalações para assegurar o cumprimento das leis e regulamentos sobre a emissão de poluentes e deposição de resíduos perigosos;
- . Inicia ações para manter ou melhorar as condições de higiene e de prevenção da poluição da água, ar, alimentos ou solo;

. Promove medidas corretivas para controlo de organismos portadores de doenças ou de substâncias nocivas no ar, manuseamento higiénico dos alimentos, deposição correta de resíduos e limpeza de locais públicos

I - Grupo profissional - Trabalhadores sociais

1 - *Animador cultural/Assistente de geriatria* – Desenvolve o seu trabalho com o apoio de uma equipa multidisciplinar. Supervisiona a criança, o adolescente, o adulto e o idoso na sua vida quotidiana, acompanhando a sua formação psicossocial. Acolhe e integra em instituição. Colabora na organização e desenvolvimento de atividades de caráter educativo e recreativo, incentivando e inculcando valores morais e sociais, desenvolvendo o espírito de pertença, cooperação e de solidariedade, bem como o desenvolvimento das capacidades de expressão e de realização de indivíduos, grupos e coletividades. Orienta nas necessidades básicas materiais e de saúde e organiza atividades internas distribuindo tarefas, informando acerca de horários, ensinando a gerir o seu tempo, o espaço e os recursos. Pode também orientar e acompanhar os idosos no seu quotidiano. Acompanha os idosos em passeios e em colónias de férias, organizando atividades de cooperação e de convívio com outros grupos e instituições, incentiva e colabora na realização de atividades internas e externas de animação. Organiza festas e aprovisiona materiais procedendo à respetiva listagem, requisição e distribuição. Colabora com outros serviços e desenvolve atividades de sensibilização. Quando desempenhar as suas funções exclusivamente com idosos é designado Assistente de Geriatria.

Ponta Delgada, 28 de março de 2012.

Pela Fundação Pia Diocesana do Bom Jesus, *Dionísio Faria e Maia*, presidente da fundação e mandatário. Pelo SINDESCOM – Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores, *José Gonçalo Dias Botelho*, presidente da direção e *José Maria Pereira Rego*, secretário adjunto da direção. Pelo Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria, *Maria Helena Fontiela Figueiredo Paulino*, vice-presidente da direção e *Manuel Dinis Camacho Rodrigues*, vice-tesoureiro da direção.

Entrado em 3 de maio de 2012.

Depositado na Direção Regional do Trabalho, Qualificação Profissional e Defesa do Consumidor – Direção de Serviços do Trabalho, em 3 de maio de 2012, com o n.º 4, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho.