REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

JORNAL OFICIAL

sexta-feira, 21 de julho de 2023

III

Série

Número 14

RELAÇÕES DE TRABALHO

Sumário

SECRETARIA REGIONAL DE INCLUSÃO SOCIAL E CIDADANIA

Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva

Regulamentação do Trabalho

Despachos:

…

Portarias de Condições de Trabalho:

…

Portarias de Extensão:

Portaria de Extensão n.º 34/2023 - Portaria de Extensão do Acordo Coletivo de Trabalho celebrado entre a Insular Produtos Alimentares, SA. e a Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal. - Revisão Salarial e Outras.……..... 3

Portaria de Extensão n.º 35/2023 - Portaria de Extensão do Acordo de empresa entre a Ryanair - Designated Activity Company - Sucursal em Portugal e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil- Revisão Global..... 4

Portaria de Extensão n.º 36/2023 - Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros - Alteração salarial ……..... 5

Obtido em: www.simedicos.pt

Aviso de projeto de portaria do Acordo Coletivo de Trabalho entre a Sociedade Metropolitana de Desenvolvimento, S.A., a Ponta Oeste - Sociedade de Promoção e Desenvolvimento da Zona Oeste da Madeira, S.A., a Sociedade de Desenvolvimento do Porto Santo, S.A. e a Sociedade de Desenvolvimento do Norte da Madeira, S.A., e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (SINTAP)……. 6

Aviso de projeto de portaria do Acordo de Empresa da Carreira dos Médicos nas Entidades Públicas Empresariais, entre o Serviço de Saúde da Região Autónoma da Madeira, EPERAM, o Sindicato independente dos Médicos e o Sindicato dos Médicos da Zona Sul ……. 7

Aviso de Projeto de Portaria do Acordo de Empresa entre a ILHOPAN - Panificação e Pastelaria, Ld.ª, e a Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Alteração Salarial……...… 8

Aviso de Projeto de Portaria do Acordo de Empresa celebrado entre a RAMA - Rações, para Animais, S.A. e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da R.A.M - Revisão Salarial e Outras. 10

Aviso de Projeto de Portaria do Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal – Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira - Para as Escolas de Ensino de Condução Automóvel – Revisão Salarial…… 11

Aviso de Projeto de Portaria do Contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado…….. 12

Convenções Coletivas de Trabalho:

Acordo de Empresa da Carreira dos Médicos nas Entidades Públicas Empresariais, entre o Serviço de Saúde da Região Autónoma da Madeira, EPERAM, o Sindicato independente dos Médicos e o Sindicato dos Médicos da Zona Sul…….. 14

Acordo de Empresa entre a ILHOPAN - Panificação e Pastelaria, Ld.ª, e a Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Alteração Salarial ……... 67

Acordo de Empresa celebrado entre a RAMA - Rações, para Animais, S.A. e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da R.A.M - Revisão Salarial e Outras……. 68

Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal – Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira - Para as Escolas de Ensino de Condução Automóvel – Revisão Salarial……. 70

Contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado….. 72

Obtido em: www.simedicos.pt

SECRETARIA REGIONAL DE INCLUSÃO SOCIAL E CIDADANIA

Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva

Regulamentação do Trabalho

Despachos:

…

Portarias de Condições de Trabalho:

…

Portarias de Extensão:

Portaria de Extensão n.º 34/2023

Portaria de Extensão do Acordo Coletivo de Trabalho celebrado entre a Insular Produtos Alimentares, SA. e a Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal. - Revisão Salarial e Outras.

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 12 de 12 de junho de 2023, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que a convenção abrange apenas as relações de trabalho entre a entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao setor e tendo em vista o objetivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

Considerando que a convenção regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Cumprido o disposto no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, mediante a publicação do competente Projeto no JORAM, n.º 12 de 12 de junho de 2023, não foi deduzida oposição por parte dos interessados;

Assim, nos termos previstos no art.º 514.º e no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, e ao abrigo do disposto na alínea a) e c) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, e bem assim do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional, n.º 21/2009/M de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, o seguinte:

Obtido em: www.simedicos.pt

Artigo 1.º

1 - As condições de trabalho constantes do Acordo coletivo de Trabalho celebrado entre a Insular Produtos Alimentares, SA. e a Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Revisão Salarial e Outras, publicado no JORAM, III Série, n.º 12, de 12 de junho de 2023, são estendidas, na Região Autónoma da Madeira:

a) às relações de trabalho estabelecidas entre a mesma entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas, não representados pela associação sindical outorgante.

b) - Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto às cláusulas de natureza pecuniária, nos mesmos termos previstos no acordo Coletivo de Trabalho, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, aos 21 de julho de 2023. - A Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

Portaria de Extensão n.º 35/2023

Portaria de Extensão do Acordo de empresa entre a Ryanair - Designated Activity Company - Sucursal em Portugal e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil- Revisão Global.

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 12, de 12 de junho de 2023, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre a entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito geográfico de aplicação, e tendo em conta que as partes outorgantes requereram a extensão da convenção às relações de trabalho com os trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pela associação sindical outorgante;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao setor e tendo em vista o objetivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição dos trabalhadores ao serviço da empresa e ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no do instrumento de regulamentação coletiva a que se refere, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão do acordo de empresa.

Considerando que a convenção regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Cumprido o disposto no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, mediante a publicação do competente Projeto no JORAM, n.º 12, III Série, de 12 de junho de 2023, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados;

Nos termos previstos no n.º 2 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, o seguinte:

Obtido em: www.simedicos.pt

Artigo 1.º

1 - As condições de trabalho constantes do Acordo de empresa entre a Ryanair - Designated Activity Company - Sucursal em Portugal e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil - Revisão Global, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 9, de 8 de março de 2023, são estendidas na Região Autónoma da Madeira às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2 -Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto às cláusulas de natureza pecuniária, nos mesmos termos previstos no acordo de empresa, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, aos 21 de julho de 2023. - A Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

Portaria de Extensão n.º 36/2023

Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros - Alteração salarial.

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 12, de 12 de junho de 2023, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que a referida convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação, entre a mesma entidade empregadora e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes;

Tendo em consideração os elementos disponíveis relativos ao setor e atendendo a que a extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor de atividade;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

Cumprido o disposto no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, mediante a publicação do competente Projeto no JORAM, n.º 12, III Série, de 12 de junho de 2023, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados;

Ao abrigo do disposto no n.º 1 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, nas alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, o seguinte:

Obtido em: www.simedicos.pt

Artigo 1.º

1 - As disposições constantes do Contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros - Alteração salarial, publicado no BTE, n.º 20, de 29 de maio de 2023, e transcrito no JORAM n.º 12, de 12 de junho de 2023, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a atividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não nas associações sindicais signatárias.

b) aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais signatárias, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

2 - A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em associações sindicais não signatárias do contrato coletivo ora estendido e, que sejam parte outorgante em convenções coletivas vigentes, com o mesmo âmbito de aplicação.

3 - Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e, produz efeitos quanto às cláusulas de expressão de natureza pecuniária, nos mesmos termos previstos no Contrato coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, aos 21 de julho de 2023. - A Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão **Acordo Coletivo de Trabalho entre a Sociedade Metropolitana de Desenvolvimento, S.A., a Ponta Oeste - Sociedade de Promoção e Desenvolvimento da Zona Oeste da Madeira, S.A., a Sociedade de Desenvolvimento do Porto Santo, S.A. e a Sociedade de Desenvolvimento do Norte da Madeira, S.A., e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (SINTAP)**.

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e tendo presente o disposto nos números 1 a 3 do art.º 11.º da referida Lei, torna-se público ser intenção da Secretaria Regional da Inclusão Social e Cidadania, proceder à emissão de uma Portaria de Extensão do Acordo Coletivo de Trabalho entre a Sociedade Metropolitana de Desenvolvimento, S.A., a Ponta Oeste - Sociedade de Promoção e Desenvolvimento da Zona Oeste da Madeira, S.A., a Sociedade de Desenvolvimento do Porto Santo, S.A. e a Sociedade de Desenvolvimento do Norte da Madeira, S.A., e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (SINTAP), publicado no JORAM n.º 12, III Série de 12 de junho de 2023.

Nos termos legais, podem os interessados, nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto. Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou coletivas, que possam ser, ainda que indiretamente, afetadas pela emissão da referida Portaria de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projeto de portaria e a respetiva nota justificativa:

Nota Justificativa

No JORAM, III Série, n.º 12, de 12 de junho de 2023, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que a convenção abrange apenas as relações de trabalho entre as entidades empregadoras e os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

Obtido em: www.simedicos.pt

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação, e tendo em conta que foi requerida a extensão da convenção às relações de trabalho entre as mesmas entidades empregadoras e trabalhadores que pertençam aos respetivos quadros de pessoal, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao setor e tendo em vista o objetivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão.

PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO ENTRE A SOCIEDADE METROPOLITANA DE DESENVOLVIMENTO, S.A., A PONTA OESTE - SOCIEDADE DE PROMOÇÃO E DESENVOLVIMENTO DA ZONA OESTE DA MADEIRA, S.A., A SOCIEDADE DE DESENVOLVIMENTO DO PORTO SANTO, S.A. E A SOCIEDADE DE DESENVOLVIMENTO DO NORTE DA MADEIRA, S.A., E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DE ENTIDADES COM FINS PÚBLICOS (SINTAP).

Nos termos previstos no art.º 514.º e no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, e ao abrigo do disposto na alínea a) e c) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, do art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, e bem assim do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional, n.º 21/2009/M de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional da Inclusão Social e Cidadania, o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As disposições constantes do Acordo Coletivo de Trabalho entre a Sociedade Metropolitana de Desenvolvimento, S.A., a Ponta Oeste - Sociedade de Promoção e Desenvolvimento da Zona Oeste da Madeira, S.A., a Sociedade de Desenvolvimento do Porto Santo, S.A. e a Sociedade de Desenvolvimento do Norte da Madeira, S.A., e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (SINTAP), publicado no JORAM, III Série, n.º 12, de 12 de junho de 2023, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

a) às relações de trabalho estabelecidas entre as mesmas entidades empregadoras e aos trabalhadores que pertençam aos respetivos quadros de pessoal, das profissões e categorias profissionais previstas, não representados pela associação sindical outorgante.

b) Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto às cláusulas de natureza pecuniária, nos mesmos termos previstos no Acordo Coletivo de Trabalho, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, aos 21 de julho de 2023. - A Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo de Empresa da Carreira dos Médicos nas Entidades Públicas Empresariais, entre o Serviço de Saúde da Região Autónoma da Madeira, EPERAM, o Sindicato independente dos Médicos e o Sindicato dos Médicos da Zona Sul.

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 10 de 15 de maio de 2023, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Obtido em: www.simedicos.pt

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao setor e tendo em vista o objetivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

Cumprido o disposto no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, mediante a publicação do competente Projeto no JORAM, n.º 10, III Série, de 15 de maio de 2023, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados;

Ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, do art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro que aprova o Código do Trabalho, nos termos previstos no art.º 514.º e do n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho e bem assim nos termos do disposto no art.º 8 do Decreto Legislativo Regional, n.º 21/2009/M de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As disposições constantes do Contrato coletivo entre a Associação Nacional das Farmácias - ANF e o SINPROFARM - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia - Alteração salarial, publicado no BTE, n.º 14, de 15 de abril de 2023, e transcrito no JORAM, n.º 10, de 15 de maio de 2023, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a atividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária.

b) aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

2 - A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em associações sindicais não signatárias do contrato coletivo ora estendido e, que sejam parte outorgante em convenções coletivas vigentes, com o mesmo âmbito de aplicação.

3 - Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos nos mesmos termos previstos no Contrato coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, aos 21 de julho de 2023. - A Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo de Empresa entre a ILHOPAN - Panificação e Pastelaria, Ld.ª, e a Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Alteração Salarial.

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e tendo presente o disposto no art.º 11.º da referida Lei, torna-se público ser intenção da Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, proceder à emissão de uma Portaria de Extensão do Acordo de Empresa entre a ILHOPAN -

Obtido em: www.simedicos.pt

Panificação e Pastelaria, Ld.ª, e a Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Alteração Salarial, publicado neste JORAM.

Nos termos legais, podem os interessados, nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto. Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou coletivas, que possam ser, ainda que indiretamente, afetadas pela emissão da referida Portaria de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projeto de portaria e a respetiva nota justificativa:

Nota Justificativa

No JORAM, III Série, n.º 14, de 21 de julho de 2023, é publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que a convenção abrange apenas as relações de trabalho entre a entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação.

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao setor e tendo em vista o objetivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição dos trabalhadores ao serviço da empresa.

Deste modo, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a extensão do acordo de empresa em causa.

PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO ACORDO DE EMPRESA ENTRE A ILHOPAN - PANIFICAÇÃO E PASTELARIA, Ld.ª, E A FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE AGRICULTURA, ALIMENTAÇÃO, BEBIDAS, HOTELARIA E TURISMO DE PORTUGAL - ALTERAÇÃO SALARIAL.

Nos termos previstos no art.º 514.º e no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, e ao abrigo do disposto na alínea a) e c) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, do art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, e bem assim do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional, n.º 21/2009/M de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As disposições constantes do Acordo de Empresa entre a ILHOPAN - Panificação e Pastelaria, Ld.ª, e a Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Alteração Salarial, publicado no JORAM, III Série, n.º 14, de 21 de julho de 2023, são estendidas, na Região Autónoma da Madeira:

a) às relações de trabalho estabelecidas entre a mesma entidade empregadora e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas, não representados pela associação sindical outorgante.

2 - Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e, produz efeitos quanto às cláusulas de expressão de natureza pecuniária, nos mesmos termos previstos no Acordo de Empresa, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, aos 21 de julho de 2023. - A Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

Obtido em: www.simedicos.pt

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo de Empresa celebrado entre a RAMA - Rações, para Animais, S.A. e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da R.A.M - Revisão Salarial e Outras.

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e tendo presente o disposto no art.º 11.º da referida Lei, torna-se público ser intenção da Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, proceder à emissão de uma Portaria de Extensão do Acordo de Empresa celebrado entre a RAMA - Rações, para Animais, S.A. e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da R.A.M - Revisão Salarial e Outras, publicado neste JORAM.

Nos termos legais, podem os interessados, nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto. Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou coletivas, que possam ser, ainda que indiretamente, afetadas pela emissão da referida Portaria de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projeto de portaria e a respetiva nota justificativa:

Nota Justificativa

No JORAM, III Série, n.º 14, de 21 de julho de 2023, é publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que a convenção abrange apenas as relações de trabalho entre a entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação.

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao setor e tendo em vista o objetivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição dos trabalhadores ao serviço da empresa.

Deste modo, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a extensão do acordo de empresa em causa.

PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO ACORDO DE EMPRESA CELEBRADO ENTRE A RAMA - RAÇÕES, PARA ANIMAIS, S.A. E O SINDICATO DOS TRABALHADORES NA HOTELARIA, TURISMO, ALIMENTAÇÃO, SERVIÇOS E SIMILARES DA R.A.M - REVISÃO SALARIAL E OUTRAS.

Nos termos previstos no art.º 514.º e no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, e ao abrigo do disposto na alínea a) e c) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, do art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, e bem assim do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional, n.º 21/2009/M de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, o seguinte:

Artigo1.º

1 - As disposições constantes do Acordo de Empresa celebrado entre a RAMA - Rações, para Animais, S.A. e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da R.A.M - Revisão Salarial e Outras, publicado no JORAM, III Série, n.º 14, de 21 de julho de 2023, são estendidas, na Região Autónoma da Madeira:

a) às relações de trabalho estabelecidas entre a mesma entidade empregadora e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas, não representados pela associação sindical outorgante.

2 - Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Obtido em: www.simedicos.pt

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e, produz efeitos quanto às cláusulas de expressão de natureza pecuniária, nos mesmos termos previstos no Acordo de Empresa, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, aos 21 de julho de 2023. - A Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato coletivo de trabalho entre a Associação Comercial da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira - Para as Escolas de Ensino de Condução Automóvel – Revisão Salarial.

Nos termos e para os efeitos dos n.ºS 2 e 3 do art.º 516.º do Código do Trabalho, e 99.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do Contrato Coletivo Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira - Para as Escolas de Ensino de Condução Automóvel - Revisão Salarial, publicado neste JORAM.

A emissão de portaria de extensão, com âmbito limitado ao território da Região Autónoma da Madeira, efetua-se ao abrigo do disposto no n.º 1 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho.

Nos termos do n.º 3 do art.º 516.º do Código do Trabalho, podem os interessados, nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto. Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou coletivas, que possam ser, ainda que indiretamente, afetadas pela emissão da referida Portaria de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projeto de portaria e a respetiva nota justificativa:

Nota Justificativa

No JORAM, III Série, n.º 14, de 21 de julho de 2023, é publicada a alteração à Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes.

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, estabelecidas entre entidades empregadoras não filiadas na associação de empregadores outorgante que prosseguem a atividade económica abrangida e trabalhadores, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção coletiva de trabalho, não representados pela associação sindical outorgante.

Tendo em consideração os elementos disponíveis relativos ao setor e atendendo a que a extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor de atividade.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no do instrumento de regulamentação coletiva a que se refere, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão à alteração do contrato coletivo de trabalho.

Obtido em: www.simedicos.pt

PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO CONTRATO COLETIVO TRABALHO ENTRE A ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DO FUNCHAL - CÂMARA DE COMÉRCIO E INDÚSTRIA DA MADEIRA E O SINDICATO DOS TRABALHADORES RODOVIÁRIOS E ATIVIDADES METALÚRGICAS DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA - PARA AS ESCOLAS DE ENSINO DE CONDUÇÃO AUTOMÓVEL - REVISÃO SALARIAL.

Ao abrigo do disposto no n.º 1 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As disposições constantes do Contrato Coletivo Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira - Para as Escolas de Ensino de Condução Automóvel - Revisão Salarial, publicado no JORAM, III Série, n.º 14, de 21 de julho de 2023, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a atividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária.

b) aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

2 - A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em associações sindicais não signatárias do contrato coletivo ora estendido, e que sejam parte outorgante em convenções coletivas vigentes, com o mesmo âmbito de aplicação.

3 - Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e, produz efeitos quanto às cláusulas de expressão de natureza pecuniária, nos mesmos termos previstos no Contrato coletivo de trabalho, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, aos 21 de julho de 2023. - A Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 516.º n.º 2 do Código do Trabalho, e 99.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado, publicado no BTE, n.º 24 de 29 de junho de 2023, e transcrito neste Jornal Oficial.

Obtido em: www.simedicos.pt

A emissão de portaria de extensão, com âmbito limitado ao território da Região Autónoma da Madeira, efetua-se ao abrigo do disposto no n.º 2 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho.

Nos termos do n.º 3 do art.º 516.º do Código do Trabalho, podem os interessados, nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto. Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou coletivas, que possam ser, ainda que indiretamente, afetadas pela emissão da referida Portaria de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projeto de portaria e a respetiva nota justificativa:

Nota Justificativa

No Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 24 de 29 de junho de 2023, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe que é transcrita neste JORAM;

Considerando que a referida convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, estabelecidas entre entidades empregadoras não filiadas na associação de empregadores outorgante que prosseguem a atividade económica abrangida e trabalhadores, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção coletiva de trabalho, não representados pelas associações sindicais outorgantes;

Tendo em consideração os elementos disponíveis relativos ao setor e atendendo a que a extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empregadores do mesmo setor de atividade;

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no do instrumento de regulamentação coletiva a que se refere, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão da alteração do contrato coletivo de trabalho;

Considerando que a convenção regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO CONTRATO COLETIVO ENTRE A CONFEDERAÇÃO NACIONAL DAS INSTITUIÇÕES DE SOLIDARIEDADE - CNIS E A FEPCES - FEDERAÇÃO PORTUGUESA DOS SINDICATOS DO COMÉRCIO, ESCRITÓRIOS E SERVIÇOS E OUTROS - ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS E TEXTO CONSOLIDADO.

Assim, nos termos previstos no art.º 514.º e no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, e ao abrigo do disposto na alínea a) e c) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, do art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, e bem assim do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional, n.º 21/2009/M de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As disposições constantes do Contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros - Alteração salarial e outras e

Obtido em: www.simedicos.pt

texto consolidado, publicado no BTE, n.º 24 de 29 de junho de 2023, e transcrito neste JORAM, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a atividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não nas associações sindicais signatárias.

b) aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais signatárias, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

2 - A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em associações sindicais não signatárias do contrato coletivo ora estendido, e que sejam parte outorgante em convenções coletivas vigentes, com o mesmo âmbito de aplicação.

3 - Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e, produz efeitos, quanto às cláusulas de expressão de natureza pecuniária, nos mesmos termos previstos no Contrato coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, aos 21 de julho de 2023. - A Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

Convenções Coletivas de Trabalho:

Acordo de Empresa da Carreira dos Médicos nas Entidades Públicas Empresariais, entre o Serviço de Saúde da Região Autónoma da Madeira, EPERAM, o Sindicato independente dos Médicos e o Sindicato dos Médicos da Zona Sul.

Volvidos mais de seis anos sobre a vigência do Acordo de Empresa da Carreira dos Médicos nas Entidades Públicas Empresariais, entre o Serviço de Saúde da Região Autónoma da Madeira, E.P.E. (atualmente, EPERAM), o Sindicato Independente dos Médicos e o Sindicato dos Médicos da Zona Sul, publicado no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira (JORAM) n.º 4, III Série, de 17 de Fevereiro de 2016 importa, agora, proceder à sua substituição integral, revogando-se e substituindo-se o anteriormente outorgado pelas partes, assim como todos os aditamentos, revisões ou retificações subsequentes, reconhecendo-se o carácter globalmente mais favorável do presente Acordo de Empresa da Carreira Médica.

Assim, na senda do registo laboral que tem sido adotado entre as partes outorgantes do presente Acordo de Empresa da Carreira dos Médicos nas Entidades Públicas Empresarias, *in casu*, SESARAM, EPERAM, no sentido de se mitigar injustiças, dentro da mesma entidade patronal, provenientes da consagração de direitos dos trabalhadores médicos da carreira especial médica, impõe-se a substituição integral do sobredito Acordo de Empresa assegurando-se deste modo e, na medida do legalmente admissível, a igualdade de condições, deveres e direitos entre os dois regimes, público e privado, existentes no SESARAM, EPERAM.

Nesta bitola, houve necessidade de se rever e aperfeiçoar, mormente, a matéria concernente ao regime da atividade privada e incompatibilidades, em virtude da Lei n.º 48/90, de 24 de Agosto (Lei de Bases da Saúde), ter sido revogada pela Lei n.º 95/2019, de 04 de Setembro que aprovou, em anexo, a atual Lei de Bases da Saúde.

Acresce a necessidade de se proceder à alteração e inclusão no texto do presente Acordo de Empresa das normas de organização e disciplina no trabalho.

Contemplou-se, ainda, no Anexo IV do texto do clausulado do presente Acordo de Empresa, a revisão, o aditamento e a harmonização, com a ressalva de particularidade da carreira médica nas entidades públicas empresariais, das matérias atinentes ao processo de avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos.

Obtido em: www.simedicos.pt

Finalmente, opta-se por proceder à substituição integral da convenção coletiva da carreira médica nas entidades públicas empresariais na Região Autónoma da Madeira, revogando-se e substituindo-se o anteriormente outorgado pelas partes e publicado no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, em 17 de fevereiro de 2016, assim como todos os aditamentos, revisões ou retificações subsequentes, pelo presente Acordo de Empresa, reconhecendo-se o seu carácter globalmente mais favorável.

Capítulo I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 - O presente acordo de empresa (doravante, AE) aplica-se no Serviço de Saúde da Região Autónoma da Madeira, EPERAM (abreviadamente, SESARAM).

2 - O AE aplica-se a todos os trabalhadores médicos filiados nas associações sindicais outorgantes que, vinculados em regime de contrato de trabalho sem termo e integrados na carreira dos médicos nas entidades públicas empresariais (doravante, trabalhadores médicos), exercem funções no empregador outorgante (doravante, empregador).

3 - Para os efeitos do disposto na alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho (doravante, CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, as entidades celebrantes estimam que são abrangidos pelo presente AE um empregador e 135 trabalhadores médicos.

Cláusula 2.ª

Vigência, sobrevigência, denúncia e revisão

1 - O AE entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira e vigora pelo prazo de quatro anos.

2 - Decorrido o prazo de vigência previsto no número anterior, e não havendo denúncia por qualquer das partes, o AE renova-se por períodos sucessivos de dois anos.

3 - A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de seis meses, e deve ser acompanhada de proposta de revisão, total ou parcial, bem como da respetiva fundamentação.

4 - Havendo denúncia, o AE renova-se por um período de 18 meses.

5 - As negociações devem ter início nos 15 dias úteis posteriores à receção da contraproposta, e não podem durar mais de 12 meses, tratando-se de proposta de revisão global, nem mais de seis meses, no caso de renovação parcial.

6 - Decorrido o prazo de 12 meses previsto no número anterior, inicia-se a conciliação ou a mediação.

7 - Decorrido o prazo de três meses desde o início da conciliação ou mediação e no caso destes mecanismos de resolução se terem frustrado, as partes acordam em submeter as questões em diferendo a arbitragem voluntária, nos termos da lei.

Obtido em: www.simedicos.pt

Capítulo II

Definições legais

Cláusula 3.ª

Definições

Para efeito do disposto nas cláusulas seguintes, considera-se:

a) «Atividades médicas urgentes», o conjunto de procedimentos próprios da área de exercício profissional hospitalar, adiante, abreviadamente, AH, cuja prática é necessária em todas as situações clínicas de instalação súbita, desde as não graves até às graves, com risco de estabelecimento de falência de funções vitais;

b) «Atividades médicas emergentes», o conjunto de procedimentos próprios da AH, cuja prática é necessária em todas as situações clínicas de estabelecimento súbito, em que existe, presente ou iminente, o compromisso de uma ou mais funções vitais;
c) «Atividades médicas programadas», os procedimentos próprios da AH que, sem prejuízo sério para a saúde e integridade física do paciente, podem ser praticados sem caráter urgente ou emergente;
d) «Equipa médica do serviço de urgência», a equipa médica multidisciplinar com funções de assistência a patologias agudas urgentes e emergentes, integrada e dirigida por trabalhadores médicos da carreira médica da AH não exclusivamente afetos a esta atividade;
e) «Atividade assistencial», a que se traduz na prestação de cuidados de saúde, de forma personalizada, pelos trabalhadores médicos da respetiva área de exercício profissional, aos utentes do Serviço Regional de Saúde, nas áreas de promoção da saúde, de prevenção da doença, tratamento e reabilitação;
f) «Consulta programada», a consulta que está previamente marcada na agenda do dia em horas definidas, com a duração mínima de 20 minutos, salvo vontade expressa por escrito por parte do trabalhador médico para uma duração inferior tendo em conta as especificidades que com a mesma se visa alcançar, pertencendo a gestão do respetivo agendamento à esfera de autonomia do trabalhador médico de acordo com as necessidades próprias quer do tipo de cuidados de saúde a oferecer quer da proporção do período normal de trabalho semanal a afetar-lhe, uma vez garantida a acessibilidade e o cumprimento dos objetivos da unidade de saúde;
g) «Consulta não programada», a consulta que não está agendada e que pode ou não ser presencial, em caso ou não de doença aguda, com a duração estimada de 15 minutos;
h) «Consulta não presencial», a consulta que decorre sem a presença do utente ou do seu representante, nomeadamente para verificação de exames complementares de diagnóstico, renovação de prescrição ou situações similares, a qual deve ser prevista especificadamente no horário de trabalho, com atribuição de um período próprio;
i) «Consulta domiciliária», a consulta que tem lugar no domicílio do utente, a pedido deste ou por iniciativa do trabalhador médico que se disponibilize voluntariamente para o efeito, mediante autorização superior prévia, com a duração média estimada de 30 minutos para efeitos de agendamento, acrescendo também como tempo de trabalho, o tempo necessário para a deslocação do trabalhador médico;
j) «Prestação de cuidados de saúde a utentes sem médico de família», a atividade assistencial de medicina geral e familiar, adiante, abreviadamente, MGF, de caráter residual, quando se revelar como necessária, a realizar num único período semanal especificadamente destinado a esse fim, com duração não superior a duas horas nos casos em que o trabalhador médico é responsável por uma lista nominativa de mais de 1500 utentes ou com duração não superior a seis horas nos casos em que o trabalhador médico é responsável por uma lista nominativa igual ou inferior a 1500 utentes;
k) «Consulta de intersubstituição», a consulta de MGF destinada a doentes cujo médico de família esteja ausente do serviço, a desenvolver por trabalhador médico que se disponibilize para o efeito, dentro do período semanal único referido na alínea anterior;
l) «Consulta complementar», a consulta que decorre em período de trabalho suplementar no âmbito de um plano de contingência ou no decurso de um período de excecionalidade, segundo determinação da autoridade de saúde legalmente competente para o efeito, devendo as respetivas condições de prestação ser discutidas previamente com o trabalhador médico da área de exercício profissional de MGF;
m) «Consulta aberta», a consulta que tem lugar em caso de doença aguda, decorrendo em período de trabalho suplementar a desenvolver por trabalhador médico que se disponibilize para o efeito, em até dois períodos semanais com a duração máxima de duas horas cada um;
n) «Atividade não assistencial», a que se articula com a prestação de cuidados de saúde, mas não implica uma relação direta e imediata com o utente nem a presença do trabalhador médico no lugar de trabalho habitual, desde que autorizado pelo superior hierárquico, designadamente, o acompanhamento e intervenção nas reuniões de serviço, o estudo de casos clínicos, a coordenação de unidades de

Obtido em: www.simedicos.pt

saúde, a organização de ficheiros, a elaboração de relatórios e a recolha e atualização pessoal de informação científica, a qual deve ser prevista especificadamente no horário de trabalho com a atribuição de um período de três a seis horas semanais;

n) «Atividade de orientação de formação na especialidade e de realização de estágio», a que envolve a tutoria de médicos a frequentar o internato médico, para as funções de orientação e de acompanhamento de estágio, de acordo com os objetivos da unidade, com o tutor e com o coordenador do internato médico da especialidade, com a atribuição no horário de trabalho de um período de quatro a seis horas semanais.

Capítulo III

Carreira profissional e definição de funções

Cláusula 4.ª

Perfil profissional

1 - Considera-se trabalhador médico o profissional legalmente habilitado ao exercício da medicina, capacitado para o diagnóstico, tratamento, prevenção ou recuperação de doenças ou outros problemas de saúde, e apto a prestar cuidados e a intervir sobre indivíduos, conjuntos de indivíduos ou grupos populacionais, doentes ou saudáveis, tendo em vista a proteção, melhoria ou manutenção do seu estado e nível de saúde.

2 - A integração na carreira dos médicos nas entidades públicas empresariais determina o exercício das correspondentes funções.

3 - O trabalhador médico exerce a sua atividade com plena responsabilidade profissional e autonomia técnico-científica, através do exercício correto das funções assumidas, coopera com outros profissionais cuja ação seja complementar à sua e coordena as equipas multidisciplinares de trabalho constituídas.

Cláusula 5.ª

Integração na carreira médica

Os trabalhadores médicos abrangidos pelo presente AE são obrigatoriamente integrados numa carreira profissional, designada carreira dos médicos nas entidades públicas empresariais, nos termos do diploma legal que define o regime legal da carreira dos médicos nas entidades públicas empresariais que se aplica a trabalhadores médicos com contrato de trabalho sem termo.

Cláusula 6.ª

Estrutura da carreira

A carreira dos médicos nas entidades públicas empresariais é pluricategorial e estrutura-se nas seguintes categorias:

a) Assistente;
b) Assistente graduado;
c) Assistente graduado sénior.

Cláusula 7.ª

Qualificação médica

1 - A qualificação médica tem por base a obtenção das capacidades e conhecimentos técnicos adquiridos ao longo da formação profissional dos médicos na carreira dos médicos nas entidades públicas empresariais e compreende os seguintes graus:

a) Especialista;
b) Consultor.

Obtido em: www.simedicos.pt

2 - A qualificação dos trabalhadores médicos estrutura-se em graus enquanto títulos de habilitação profissional atribuídos pelo Ministério da Saúde e reconhecidos pela Ordem dos Médicos em função da obtenção de níveis de competência diferenciados e sujeitos a procedimento concursal.

Cláusula 8.ª

Aquisição e utilização do grau

1 - O grau de especialista adquire-se com a obtenção do título de especialista, após conclusão, com aproveitamento, do internato médico da especialidade.

2 - O grau de consultor adquire-se após habilitação efetuada por procedimento concursal, que tenha por base, cumulativamente:

a) Avaliação curricular;
b) Prova de verificação de aprofundamento de competências;
c) Exercício efetivo, durante cinco anos, de funções com o grau de especialista.

3 - Os trabalhadores médicos integrados na categoria de assistente da carreira dos médicos nas entidades públicas empresariais que obtenham o grau de consultor na sequência de aprovação no procedimento concursal a que se refere o número anterior são providos na categoria de assistente graduado.

4 - No exercício e publicitação da sua atividade profissional o trabalhador médico deve sempre fazer referência ao grau detido.

Cláusula 9.ª

Atividade privada e incompatibilidades

1 - Aos trabalhadores médicos é permitido exercer a atividade privada, em regime de trabalho autónomo, mediante a mera apresentação ao empregador de compromisso de honra de que por esse motivo não resulta qualquer condição de incompatibilidade, conforme modelo de declaração que consta do Anexo I ao presente AE, dele fazendo parte integrante.

2 - A acumulação com funções privadas, em regime de trabalho subordinado, depende de autorização do empregador nos termos previstos no Código do Trabalho, e não pode determinar para o Serviço Regional de Saúde responsabilidade pelos encargos resultantes dos cuidados por esta forma prestados aos seus beneficiários.

3 - A autorização para a acumulação de funções privadas, em regime de trabalho subordinado, é concedida a requerimento do trabalhador médico interessado, nos termos legais, devendo mediar um intervalo de tempo não inferior a 30 minutos entre o exercício das funções a acumular.

4 - Não depende de autorização do empregador, o exercício pelo trabalhador médico, em regime de trabalho autónomo, a título remunerado ou não, das seguintes atividades:

a) Criação de obras do domínio literário, científico e artístico;
b) Realização de conferências, palestras e cursos breves;
c) Elaboração de estudos e pareceres médicos.

5 - São consideradas atividades incompatíveis o exercício de funções de direção técnica de entidades da área da saúde, convencionadas ou não, por parte de trabalhadores médicos com funções de direção e chefia no âmbito dos estabelecimentos e serviços públicos.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 10.ª

Áreas de exercício profissional

1 - A carreira dos médicos nas entidades públicas empresariais organiza-se por áreas de exercício profissional, considerando-se desde já as áreas hospitalar, medicina geral e familiar, saúde pública, medicina legal e medicina do trabalho.

2 - Cada área prevista no número anterior tem formas de exercício adequadas à natureza e conteúdo da atividade que desenvolve, nos termos das cláusulas seguintes.

Cláusula 11.ª

Área hospitalar

1 - Ao assistente compete, nomeadamente:

a) Prestar as funções assistenciais e praticar atos médicos diferenciados;
b) Registar no processo clínico os atos, diagnósticos e procedimentos;
c) Participar na formação dos médicos internos;
d) Integrar e chefiar as equipas de urgência, interna e externa;
e) Participar em projetos de investigação científica;
f) Integrar programas de melhoria contínua da qualidade;
g) Desempenhar funções docentes;
h) Responsabilizar-se por unidades médicas funcionais;
i) Articular a prestação e a continuidade dos cuidados de saúde com os médicos de família;
j) Participar em júris de concurso;
l) Assegurar as funções de assistente graduado ou de assistente graduado sénior, quando não existam ou nas suas faltas e impedimentos.

2 - Ao assistente graduado são atribuídas as funções de assistente e ainda as de:

a) Coordenar o desenvolvimento curricular dos médicos internos e dos médicos assistentes;
b) Coordenar programas de melhoria contínua da qualidade;
c) Coordenar a dinamização da investigação científica;
d) Coordenar a dinamização de projetos de bioética;
e) Coordenar a dinamização de projetos de informatização clínica e de telemedicina;
f) Coordenar os protocolos de diagnóstico, terapêuticos e
de acompanhamento, bem como a gestão dos internamentos e da consulta externa;
g) Coadjuvar os assistentes graduados seniores da sua área de especialidade.

3 - Ao assistente graduado sénior são atribuídas as funções de assistente e de assistente graduado, cabendo-lhe ainda:

a) Coordenar atividades assistenciais de investigação científica e de formação médica na área da sua especialidade;
b) Coordenar os processos de acreditação;
c) Exercer cargos de direção e chefia;
d) Coadjuvar o diretor de serviço nas atividades de gestão;
e) Substituir o diretor de serviço da respetiva área nas suas faltas e impedimentos.

Cláusula 12.ª

Área de medicina geral e familiar

1 - Ao assistente são atribuídas, nomeadamente, as seguintes funções:

a) Prestar cuidados de saúde globais e continuados a uma lista de utentes inscritos com uma dimensão de no máximo 1900 utentes, correspondentes a 2358 unidades ponderadas, individualmente, no âmbito de uma equipa, bem como desenvolver atividades de prevenção das doenças e, ainda promover a gestão da sua lista, sem prejuízo dos regimes subsistentes das 35 e 42 horas semanais;
b) Registar no processo clínico os atos, diagnósticos e procedimentos;
c) Orientar e seguir os doentes na utilização de serviços de saúde a que entenda referenciá-los para adequada assistência, nomeadamente quanto a cuidados hospitalares, mediante relatório escrito confidencial;
d) Promover a articulação com outros níveis de prestação de cuidados com o objetivo de proceder à sua adequada continuidade;

Obtido em: www.simedicos.pt

e) Responsabilizar-se por unidades funcionais do Centro de Saúde;
f) Participar na formação dos médicos internos;
g) Participar em projetos de investigação científica;
h) Integrar programas de melhoria contínua da qualidade;
i) Desempenhar funções docentes;
j) Participar em júris de concurso;
k) Exercer nos centros de saúde funções integradas nos programas de saúde pública, designadamente as de assistência global às populações.

2 - Ao assistente graduado são atribuídas as funções de assistente e ainda as de:

a) Coordenar o desenvolvimento curricular dos médicos internos e dos médicos assistentes;
b) Coordenar a dinamização da investigação científica;
c) Coordenar a dinamização de projetos de bioética;
d) Coordenar a dinamização de projetos de informatização clínica e de telemedicina;
e) Coordenar os protocolos de diagnóstico, terapêuticos e de acompanhamento;
f) Coadjuvar os assistentes graduados seniores.

3 - Ao assistente graduado sénior são atribuídas as funções de assistente e de assistente graduado, cabendo-lhe ainda:

a) Coordenar atividades assistenciais de investigação científica e de formação médica na área da sua especialidade;
b) Coordenar os processos de acreditação;
c) Desempenhar cargos de direção e chefia, nomeadamente de membro do conselho clínico;
d) Coadjuvar a direção clínica nas atividades de gestão;
e) Substituir o coordenador de unidade da respetiva área nas suas faltas e impedimentos.

Cláusula 13.ª

Área de saúde pública

1 - Ao assistente são atribuídas, nomeadamente, as seguintes funções:

a) Assegurar as atividades de promoção da saúde e prevenção da doença na população em geral ou em determinados grupos que a integram;
b) Identificar necessidades de saúde;
c) Monitorizar o estado de saúde da população e seus determinantes;
d) Promover e participar na formação dos médicos internos e na formação pré-graduada, pós-graduada e contínua dos diversos grupos profissionais que integram;
e) Participar na articulação das atividades de saúde pública com as da medicina geral e familiar e hospitalar;
f) Gerir programas e projetos nas áreas de defesa, proteção e promoção da saúde da população, no quadro dos planos nacionais de saúde ou dos respetivos programas ou planos regionais ou locais de saúde, nomeadamente vacinação, saúde ambiental, saúde escolar, saúde ocupacional e saúde oral;
g) Responsabilizar-se por unidades funcionais de saúde pública;
h) Exercer os poderes de autoridade de saúde;
i) Cooperar com a autoridade de saúde;
j) Desempenhar funções docentes;
k) Participar em projetos de investigação científica;
l) Integrar programas de melhoria contínua da qualidade;
m) Participar em júris de concursos;
n) Praticar atos médicos assistenciais nos limites do seu perfil profissional.

2 - Ao assistente graduado são atribuídas as funções de assistente e ainda as de:

a) Coordenar o desenvolvimento curricular dos médicos internos e dos médicos assistentes;
b) Coordenar programas de melhoria contínua da qualidade;
c) Promover a investigação e a vigilância epidemiológicas;
d) Desenvolver a investigação em saúde pública;
e) Coordenar a dinamização de projetos de informatização relativos às áreas da saúde pública;
f) Coadjuvar os assistentes graduados seniores.

3 - Ao assistente graduado sénior são atribuídas as funções de assistente e assistente graduado e ainda:

Obtido em: www.simedicos.pt

a) Coordenar atividades de investigação e de formação médica em saúde pública;
b) Avaliar o impacte das várias intervenções em saúde;
c) Coordenar os processos de acreditação;
d) Desempenhar cargos de direção e chefia.

Cláusula 14.ª

Área de medicina legal

1 - Ao assistente são atribuídas, nomeadamente, as seguintes funções:

a) Prestar as funções médico-legais e praticar atos periciais diferenciados;
b) Elaborar relatórios e pareceres médico-legais;
c) Participar na formação dos médicos internos;
d) Integrar a escala de exames periciais médico-legais urgentes;
e) Orientar o pessoal técnico de diagnóstico e terapêutica e o pessoal técnico-ajudante de medicina legal na realização das suas tarefas;
f) Participar em projetos de investigação científica;
g) Integrar programas de melhoria contínua da qualidade;
h) Desempenhar funções docentes;
i) Responsabilizar-se por unidades funcionais médico-legais;
j) Articular a prestação e a continuidade da intervenção médico-legal com os médicos das restantes áreas de exercício profissional;
k) Participar em júris de concurso;
l) Assegurar as funções de assistente graduado ou de assistente graduado sénior, quando não existam ou nas suas faltas e impedimentos.

2 - Ao assistente graduado são atribuídas as funções de assistente e ainda as de:

a) Coordenar o desenvolvimento curricular dos médicos internos e dos médicos assistentes;
b) Coordenar programas de melhoria contínua da qualidade;
c) Coordenar projetos de investigação científica;
d) Coordenar projetos de bioética;
e) Coordenar projetos de informatização médico-legal e de telemedicina;
f) Coordenar os protocolos de intervenção médico-legal bem como a gestão e gabinetes médico-legais e outras unidades funcionais;
g) Coadjuvar os assistentes graduados seniores da sua área de especialidade.

3 - Ao assistente graduado sénior são atribuídas as funções de assistente e de assistente graduado, cabendo-lhe ainda:

a) Coordenar atividades de investigação científica e de formação médica na área da sua especialidade;
b) Coordenar os processos de acreditação;
c) Coadjuvar o diretor de serviço nas atividades de gestão;
d) Exercer as funções de diretor de serviço;
e) Substituir o diretor de serviço nas suas faltas e impedimentos, quando para tal designado.

Cláusula 15.ª

Área de medicina do trabalho

1 - Ao assistente são atribuídas, nomeadamente, as seguintes funções:

a) Realizar a vigilância médica dos trabalhadores do empregador público, emitindo as respetivas fichas de aptidão, bem como desenvolver atividades de prevenção dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
b) Registar no processo clínico os atos, diagnósticos e procedimentos, garantindo a sua confidencialidade perante terceiros, nomeadamente o empregador público;
c) Tomar decisões de intervenção médica que, na sua avaliação, se imponham em cada caso;
d) Orientar e seguir os trabalhadores doentes ou sinistrados na utilização de serviços de saúde a que entenda referenciá-los para adequada assistência, mediante relatório escrito confidencial, bem como proceder e acompanhar os processos de notificação obrigatória de doença profissional ou a sua presunção fundamentada;
e) Responsabilizar-se por serviços de saúde ocupacional;
f) Promover a articulação com as outras áreas da saúde ocupacional;
g) Desenvolver programas de promoção, prevenção e vigilância da saúde nos locais de trabalho, bem como de avaliação das condições de trabalho e o seu impacto na saúde dos trabalhadores, e avaliação e gestão dos riscos profissionais;
h) Participar nas atividades de informação e formação dos trabalhadores e prestar informação técnica, na fase de projeto e de execução, sobre as medidas de prevenção relativas às instalações, locais, equipamentos e processos de trabalho;
i) Participar na formação dos médicos internos;

Obtido em: www.simedicos.pt

j) Participar em projetos de investigação científica;
k) Integrar programas de melhoria contínua da qualidade;
l) Desempenhar funções docentes;
m) Participar em júris de concurso;
n) Colaborar em programas de saúde pública.

2 - Ao assistente graduado são atribuídas as funções de assistente e ainda as de:

a) Coordenar o desenvolvimento curricular dos médicos internos e dos médicos assistentes;
b) Coordenar os programas de promoção, prevenção, vigilância da saúde, de avaliação das condições de trabalho e riscos profissionais e do seu respetivo impacto na saúde dos trabalhadores;
c) Coordenar programas de melhoria contínua da qualidade;
d) Desenvolver a investigação em medicina do trabalho e saúde ocupacional;
e) Coordenar e dinamizar projetos de informatização relativos à medicina do trabalho e à saúde ocupacional;
f) Coadjuvar os assistentes graduados seniores.

3 - Ao assistente graduado sénior são atribuídas as funções de assistente e de assistente graduado, cabendo-lhe ainda:

a) Coordenar atividades de investigação e de formação médica em medicina do trabalho;
b) Coordenar os processos de acreditação;
c) Desempenhar cargos de direção e chefia;
d) Coadjuvar o diretor de serviço nas atividades de gestão;
e) Substituir o diretor de serviço nas suas faltas e impedimentos.

Cláusula 16.ª

Independência das funções de gestão

O desenvolvimento da carreira profissional previsto nas cláusulas 4.ª e 5.ª é independente do exercício de cargos de direção e chefia, os quais dependem exclusivamente de decisão e escolha do órgão de administração do empregador.

Cláusula 17.ª

Subordinação

1 - Sem prejuízo do disposto na lei e das orientações e princípios emanados da autoridade legalmente competente, os poderes de autoridade e direção próprios do empregador, incluindo o poder disciplinar, são da competência do órgão de administração do empregador e podem ser delegados nos termos do disposto nos números seguintes.

2 - O órgão de administração pode delegar, total ou parcialmente, nos responsáveis hierárquicos de nível adequado, os poderes referidos no número anterior, tendo em vista, nomeadamente, a articulação das funções essenciais da prestação de cuidados e a gestão integrada dos recursos.

3 - O estabelecido nos números anteriores não pode prejudicar as competências técnica e científica atribuídas por lei, nem o nexo funcional de primeira linha, de cada profissional, ao responsável da unidade orgânica a que se encontre adstrito.

Cláusula 18.ª

Processo biográfico individual

1 - A cada trabalhador médico corresponde um processo biográfico individual de que constam, pelo menos, os elementos relativos ao nome, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, carreira profissional, níveis de remuneração, avaliação do desempenho e efeitos da mesma, outros abonos e incentivos recebidos, funções desempenhadas, datas de início e termo das férias, licenças, faltas que impliquem perda de remuneração ou diminuição dos dias de férias, sanções disciplinares e outros elementos relativos à biografia profissional relevantes para efeitos fiscais e de proteção social.

2 - O processo biográfico individual é organizado e mantido pelos serviços de pessoal do empregador e só pode ser consultado pelo próprio trabalhador médico a que respeite ou por outrem por mandato escrito deste nos termos da lei, podendo

Obtido em: www.simedicos.pt

este copiar e solicitar certidões, mediante requerimento prévio ao empregador, mesmo após a cessação do contrato de trabalho,

sem prejuízo da competência própria das autoridades judiciárias e de inspeção, podendo ainda ser consultado em razão de informação ou parecer a emitir pelos serviços dos empregadores públicos.

3 - Os trabalhadores médicos como titulares dos dados inscritos no registo referido no número anterior, para além do direito de aceder às informações que nele lhes digam respeito, podem solicitar a sua correção, aditamento ou modificação, através de um pedido de alteração dos dados registados.

4 - O processo biográfico individual pode ser organizado e mantido em suporte digital, ficando sujeito à legislação em vigor relativa à proteção de dados pessoais.

Capítulo IV

Admissão e período experimental

Cláusula 19.ª

Recrutamento

1 - O recrutamento para os postos de trabalho no âmbito da carreira médica regulada pelo presente AE, incluindo mudança de categoria, é feito mediante processo de seleção.

2 - O processo de seleção previsto no número anterior é da exclusiva competência do órgão de administração do empregador, com respeito pelas regras previstas no presente AE e nas demais normas legais aplicáveis, dos princípios da publicidade prévia, igualdade de oportunidades, imparcialidade, boa-fé e não-discriminação.

3 - O procedimento de recrutamento e seleção previsto nesta cláusula obedece ao previsto no Anexo II do AE, do qual faz parte integrante.

Cláusula 20.ª

Condições de admissão

1 - Para a admissão à categoria de assistente, é exigido o grau de especialista.

2 - Para a admissão à categoria de assistente graduado, é exigido o grau de consultor.

3 - Para a admissão à categoria de assistente graduado sénior é exigido o grau de consultor e três anos de exercício efetivo com a categoria de assistente graduado.

Cláusula 21.ª

Reconhecimento de graus e categorias

Os graus atribuídos pelo Ministério da Saúde e reconhecidos pela Ordem dos Médicos no âmbito das carreiras médicas existentes à data da entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 176/2009, de 4 de Agosto, ou ao abrigo da respetiva conversão, operada nos termos da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, bem como as categorias, são oponíveis para a elegibilidade necessária aos procedimentos de recrutamento previstos no AE.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 22.ª

Período experimental

1 - O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e destina-se a comprovar se o trabalhador médico possui as competências exigidas pelo posto de trabalho que vai ocupar.

2 - O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação de trabalho, nela se incluindo as ações de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação desta, desde que não excedam metade daquele período.

3 - Para efeitos da contagem do período experimental são considerados os dias de descanso semanal e feriados, mas não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

4 - Nos contratos de trabalho sem termo, o período experimental tem a duração de 90 dias.

5 - Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias, para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior aquele limite.

6 - Considera-se cumprido o período experimental a que se referem os números anteriores sempre que o contrato sem termo tenha sido imediatamente precedido da constituição de um vínculo, nas modalidades de contrato a termo resolutivo ou em comissão de serviço, para o exercício da formação médica especializada, com o Serviço Regional de Saúde da Região Autónoma da Madeira.

7 - Durante o período experimental, qualquer das partes pode, por qualquer forma, denunciar o contrato de trabalho, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de causa, não havendo direito a indemnização, nos termos previstos no Código do Trabalho.

8 - Em caso de denúncia do contrato no período experimental, presume-se apenas que a parte denunciante perdeu o interesse na manutenção do contrato em resultado da experiência.

Capítulo V

Direitos, deveres e garantias das partes

Secção I

Disposições gerais

Cláusula 23.ª

Princípio geral

1 - O empregador e os trabalhadores médicos, no cumprimento das respetivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem proceder de boa-fé.

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

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 24.ª

Deveres do empregador

1 - Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador médico;
b) Pagar pontualmente a remuneração e outras prestações pecuniárias, de forma justa e adequada;
c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
d) Promover e facilitar a formação profissional dos trabalhadores médicos nos termos da lei e do presente acordo afetando para o efeito os recursos financeiros necessários;

e) Respeitar a autonomia e competência técnica e científica, bem como a deontologia profissional do trabalhador médico;
f) Não se opor nem de qualquer forma impedir, o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores médicos;
g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador médico, e indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
h) Adotar, no que se refere à segurança, higiene e saúde no trabalho, as medidas que decorram da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
i) Fornecer aos trabalhadores médicos uniformes e outro vestuário para uso profissional, nos termos definidos em regulamento próprio e providenciar pela sua limpeza e higienização;
j) Fornecer ao trabalhador médico a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;

k) Manter permanentemente atualizado o processo biográfico do trabalhador médico;
l) Dar publicidade às deliberações que diretamente respeitem aos trabalhadores médicos, designadamente afixando-as nos locais próprios e divulgando-as através de correio eletrónico interno, de modo a possibilitar o seu conhecimento, em tempo oportuno, pelos interessados, sem prejuízo do estabelecido no n.º 2 da presente cláusula;
m) Em geral, cumprir e fazer cumprir o AE e a lei.

2 - O dever de publicidade, a que se refere a alínea l) do número anterior, tem como limite os termos em que o empregador se encontra legalmente obrigada a prestar informações às estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, não abrangendo, nomeadamente, as informações que possam ser prestadas a estas com menção expressa de confidencialidade, nem aquelas cuja natureza ou divulgação geral seja suscetível de prejudicar ou afetar gravemente o funcionamento do empregador ou de algum dos seus serviços.

Cláusula 25.ª

Deveres do trabalhador médico

1 - Os trabalhadores médicos abrangidos pelo presente AE estão obrigados ao cumprimento dos deveres gerais estabelecidos no Código do Trabalho.

2 - Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador médico deve:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os colegas de trabalho, e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com aquela, nomeadamente utentes, doentes e acompanhantes ou visitas;
b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, à deontologia profissional e às boas práticas;
e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou atividade;
f) Guardar rigoroso sigilo de acordo com as normas
deontológicas, as boas práticas e ética profissional quanto a quaisquer factos e informações relativos aos doentes, salvo quando instado pelas entidades judiciais competentes;
g) Comparecer espontaneamente, e logo que possível no local de trabalho em caso de catástrofe ou grave emergência, mesmo fora do horário de trabalho, respeitando o plano de emergência do empregador;
h) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
i) Aceitar e desempenhar ativamente incumbências e funções em grupos ou comissões para que seja nomeado, no âmbito da sua atividade profissional, salvo motivo justificado;

Obtido em: www.simedicos.pt

j) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
k) Cumprir nos termos da lei as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho aplicáveis, designadamente sujeitando-se, sempre que para tal solicitado, aos exames de saúde, iniciais, periódicos ou ocasionais;
l) Em geral, cumprir e fazer cumprir o AE e a lei.

3 - O dever de obediência, a que se refere o número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquela lhes tiverem sido atribuídos.

4 - Sem prejuízo do conteúdo funcional inerente à respetiva categoria, os trabalhadores abrangidos pelo presente AE estão obrigados, no respeito pelas *leges artis*, com observância pela autonomia e características técnico-científicas inerentes a cada especialidade médica, ao cumprimento dos seguintes deveres profissionais:

a) Exercer a sua profissão com respeito pelo direito à proteção da saúde dos utentes e da comunidade;
b) Esclarecer devidamente o utente sobre os cuidados a prestar e prestados, assegurando a efetividade do consentimento informado;
c) Exercer as suas funções com zelo e diligência, assegurando o trabalho em equipa, tendo em vista a continuidade e garantia da qualidade da prestação de cuidados e a efetiva articulação de todos os intervenientes;
d) Participar em equipas para fazer face a situações de emergência ou catástrofe;
e) Observar o sigilo profissional e todos os demais deveres éticos e princípios deontológicos;
f) Atualizar e aperfeiçoar conhecimentos e competências na perspetiva de desenvolvimento pessoal, profissional e de aperfeiçoamento do seu desempenho;
g) Colaborar com todos os intervenientes no trabalho de prestação de serviços de saúde, favorecendo o desenvolvimento de relações de cooperação, respeito e reconhecimento mútuo.

Cláusula 26.ª

Garantias do trabalhador médico

É proibido ao empregador:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador médico exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
b) Obstar, injustificadamente, ao normal exercício da atividade profissional nomeadamente, mantendo o trabalhador médico inativo;
c) Exercer pressão sobre o trabalhador médico para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
d) Diminuir a remuneração, salvo nos casos previstos na lei ou neste AE;
e) Baixar a categoria do trabalhador médico, salvo nos casos previstos na lei ou neste AE;
f) Transferir o trabalhador médico para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei ou neste AE ou quando haja acordo escrito do trabalhador médico;
g) Obrigar o trabalhador médico a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por terceiro por ela indicado;
h) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador médico, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
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 médicos.

Cláusula 27.ª

Regime de férias

1 - O regime de férias do trabalhador médico é o que se observa para os trabalhadores em regime de funções públicas da Região Autónoma da Madeira.

2 - O disposto no número anterior não prejudica o direito ao acréscimo de um dia útil de férias por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado, nem o reconhecimento do direito a mais dias de férias em sede do sistema de avaliação do desempenho.

Obtido em: www.simedicos.pt

Secção II

Formação profissional

Cláusula 28.ª

Princípio geral

1 - O empregador deve proporcionar ao trabalhador médico ações de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2 - O trabalhador médico deve participar nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

3 - A formação profissional realizada em cumprimento do disposto na lei ou do presente AE, bem como a autorizada pelo empregador, em qualquer das suas modalidades, não pode prejudicar outros direitos, regalias ou garantias do trabalhador médico e conta como tempo de serviço efetivo.

4 - A formação dos trabalhadores médicos abrangidos pelo presente AE assume caráter de continuidade e prossegue objetivos de atualização técnica e científica ou de desenvolvimento de projetos de investigação.

5 - A formação prevista no número anterior deve ser planeada e programada, de modo a incluir informação interdisciplinar e desenvolver competências de organização e gestão de serviços.

6 - Nos casos em que a formação seja realizada fora do local de trabalho habitual ou ultrapasse os limites dos períodos normais de trabalho, são definidas as condições da deslocação e do pagamento das horas que excedam aqueles limites, aplicando-se, na falta de definição, as normas sobre deslocações em serviço, bem como sobre pagamento de trabalho suplementar se este exceder duas horas diárias.

7 - A formação profissional dos trabalhadores médicos pode ser ministrada pelas organizações sindicais, desde que certificada nos termos legais.

8 - O empregador deve prever no seu orçamento anual uma verba destinada a custear as ações de formação profissional dos trabalhadores médicos, da iniciativa dos mesmos, correspondente a, pelo menos, zero vírgula um por cento do valor bruto das remunerações a pagar nesse período, devendo o eventual saldo não investido ser transitado para o ano seguinte.

Cláusula 29.ª

Formação contínua

1 - O empregador deve elaborar planos de formação, anuais ou plurianuais, com base no diagnóstico das necessidades de qualificação dos trabalhadores médicos, com observância das disposições legais aplicáveis.

2 - O empregador deve, com a antecedência mínima de 30 dias relativamente ao início da sua execução, dar conhecimento do projeto de plano de formação aos trabalhadores médicos, na parte que a cada um diga respeito e às associações sindicais outorgantes, que podem emitir parecer no prazo de 15 dias.

3 - A formação contínua de ativos deve abranger, em cada ano, pelo menos 20% dos trabalhadores médicos.

4 - Ao trabalhador médico deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de horas anuais de formação certificada equivalente ao respetivo período normal de trabalho semanal.

5 - O crédito de horas para formação refere-se ao período normal de trabalho, confere direito à remuneração e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

6 - Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador médico tem direito a receber a remuneração correspondente ao crédito de horas que não tinha utilizado nos últimos dois anos.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 30.ª

Formação por iniciativa dos trabalhadores médicos

1 - Os trabalhadores médicos que por sua iniciativa frequentem cursos, ações de formação complementar específica da respetiva área profissional ou ações de formação profissional certificada de duração inferior a seis meses, têm direito a uma redução de horário correspondente ao tempo necessário para as suas deslocações, sem prejuízo da remuneração e demais regalias, nos termos dos números seguintes.

2 - A frequência de cursos de formação complementar ou de atualização profissional, com vista ao aperfeiçoamento, diferenciação técnica ou projetos de investigação, pode ser autorizada mediante licença sem perda de remuneração por um período não superior a 22 dias úteis, por ano.

3 - A dispensa de trabalho para os efeitos do número anterior deve ser solicitada, por escrito, com a antecedência mínima de 15 dias úteis, e é concedida desde que seja garantido o normal funcionamento do serviço ou unidade orgânica a que pertence o trabalhador médico.

4 - O empregador pode atribuir, com faculdade de delegar, a licença prevista nos termos do número anterior, por um período superior a 22 dias úteis, desde que a proposta se encontre devidamente fundamentada e a formação se revista de interesse para os serviços.

5 - Sem prejuízo do disposto na lei sobre o direito do trabalhador médico a licenças sem remuneração de longa duração para frequência de cursos de formação, a empregador pode conceder àquele, a seu pedido, outras licenças sem remuneração para formação e aperfeiçoamento.

6 - A utilização da faculdade referida nos números anteriores deve observar os princípios da igualdade de tratamento de oportunidade dos trabalhadores médicos.

Cláusula 31.ª

Obrigação de permanência

1 - O trabalhador médico que, por escrito, acorde com o empregador na realização, por conta desta, de despesas avultadas com a sua formação, vincula-se a não denunciar o contrato de trabalho por um período não superior a três anos.

2 - Deve constar da convenção o exato montante correspondente às despesas envolvidas na formação a ser tidas em conta, o qual cabe ao trabalhador médico repor proporcionalmente ao tempo em falta, caso não respeite o acordado, após interpolação, num prazo de 60 dias.

3 - Caso o trabalhador médico invoque que a sua situação económica não lhe permite proceder ao pagamento integral, dentro do prazo referido no número anterior, pode o mesmo ser prorrogado até ao limite de um ano, e ou, autorizado o pagamento em prestações pelo Conselho de Administração do SESARAM.

4 - Se for autorizada a liquidação da obrigação em duas ou mais prestações, a falta de realização de uma delas importa o vencimento de todas.

5 - O trabalhador médico tem direito ao documento de quitação da obrigação a que estava adstrito.

Obtido em: www.simedicos.pt

Capítulo VI

Prestação de trabalho

Secção I

Disposições gerais

Cláusula 32.ª

Poder de direção

Cabe ao empregador fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dentro dos limites decorrentes da lei, do AE, das normas deontológicas da profissão médica e do contrato de trabalho de cada trabalhador médico.

Cláusula 33.ª

Funções desempenhadas

1 - O trabalhador médico deve exercer funções correspondentes à atividade para que foi contratado de acordo com as categorias profissionais previstas neste AE.

2 - A atividade contratada compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador médico detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, sem prejuízo do permanente respeito dos limites próprios da cada especialidade médica.

3 - Consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as atividades compreendidas na mesma área de exercício profissional.

4 - O disposto nos números anteriores confere ao trabalhador médico, sempre que o exercício das funções acessórias exigir especiais qualificações, o direito a formação profissional adequada, não inferior a 10 horas anuais.

5 - O empregador deve procurar atribuir a cada trabalhador, no âmbito da atividade para que foi contratado, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

6 - A determinação pelo empregador do exercício das funções a que se refere o n.º 2, confere ao trabalhador médico o direito a auferir pelo nível remuneratório imediatamente superior àquele que se encontre previsto para a categoria a que correspondem aquelas funções.

Secção II

Normas particulares de organização e disciplina do trabalho médico

Cláusula 34.ª

Noção e âmbito do local de trabalho

1 - O trabalhador médico realiza a sua prestação no estabelecimento do empregador, identificado no contrato de trabalho.

2 - O local de trabalho dos trabalhadores médicos da área de exercício profissional hospitalar compreende ainda qualquer outro estabelecimento de saúde hospitalar do SESARAM, sito no mesmo concelho.

3 - O local de trabalho dos trabalhadores médicos da área de exercício profissional de medicina geral e familiar que, para efeito de desempenho, a título excecional, de atividade em serviço de urgência básica ou equivalente, prestem o seu acordo,

Obtido em: www.simedicos.pt

compreende ainda os centros de saúde integrados no agrupamento de centros de saúde a que pertence o estabelecimento de colocação contratualmente definido, nos termos do n.º 1.

4 - O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

5 - Considera-se compreendido no período normal de trabalho como tempo de trabalho efetivo o tempo despendido pelo trabalhador médico nas deslocações previstas no n.º 3.

6 - O disposto no número anterior não abrange as deslocações entre o domicílio do trabalhador médico e o seu local de trabalho, definido nos termos do n.º 1.

Cláusula 35.ª

Período de funcionamento dos serviços

1 - O período normal de funcionamento dos serviços decorre entre as oito e as 20 horas, de segunda a sexta-feira.

2 - Apenas pode haver lugar ao prolongamento do período de funcionamento dos serviços dos estabelecimentos prestadores de cuidados de saúde primários, no período compreendido entre as 20 e as 24 horas dos dias úteis, e no período compreendido entre as oito e as 24 horas dos dias feriados e de fim de semana, desde que destinados ao diagnóstico e tratamento de situações de doença aguda em situações consideradas excecionais pelas entidades competentes.

3 - O período de atendimento nas atividades médica programada não pode decorrer fora dos limites previstos no n.º 1.

4 - O período normal de funcionamento dos serviços que asseguram atividades urgentes ou emergentes, designadamente o serviço de urgência polivalente, as unidades de cuidados intensivos e os serviços que asseguram a realização de meios complementares de diagnóstico de apoio àquelas atividades, decorre entre as zero e as 24 horas, de segunda-feira a domingo, todos os dias do ano.

Cláusula 36.ª

Período normal de trabalho

1 - O período normal de trabalho é de oito horas diárias e 40 horas semanais, organizadas de segunda a sexta-feira, sem prejuízo dos números seguintes.

2 - Entre as oito e as 20 horas, de segunda-feira a sexta-feira, não devem ser prestadas mais do que nove horas, independentemente da modalidade de horário de trabalho semanal dos trabalhadores médicos.

3 - O trabalho em serviços de urgência, externa e interna, unidades de cuidados intensivos, unidades de cuidados intermédios e prolongamentos de horário nos centros de saúde é organizado de segunda-feira a domingo.

4 - O período normal de trabalho diário para as atividades constantes do número anterior pode ter a duração máxima de 12 horas prestadas de forma contínua, compreendendo, com permanência do trabalhador médico no local de trabalho, uma ou mais pausas com a duração total de até duas horas, as quais se consideram para todos os efeitos como prestação efetiva de trabalho.

5 - Sem prejuízo da organização do horário de trabalho na modalidade de horário flexível, entende-se, para efeitos de cômputo do tempo de trabalho, que a semana de trabalho tem início às zero horas de segunda-feira e termina às 24 horas do domingo seguinte.

6 - O empregador deve manter um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação das horas de início e de termo do trabalho.

Obtido em: www.simedicos.pt

7 - O trabalho prestado no prolongamento do período de funcionamento dos serviços, referido na cláusula 35.ª, n.º 2, tem natureza de trabalho suplementar e deve respeitar os respetivos limites diários, semanais e anuais, previstos na lei e na cláusula 52.ª do presente instrumento de regulamentação coletiva do trabalho.

Cláusula 37.ª

Intervalos de descanso e pausas

1 - Para os trabalhadores médicos que pratiquem a modalidade de horário fixo, o período normal de trabalho diário é repartido por dois períodos de trabalho separados por um intervalo de descanso, com duração mínima de 30 minutos e máxima de duas horas, não podendo as horas de início e termo ser alteradas.

2 – Na observância dos períodos de trabalho diário, estes não devem exceder seis horas consecutivas, sem prejuízo do regime da jornada contínua.

3 - A duração do intervalo de descanso e o número máximo de horas de trabalho consecutivo deve constar de cada horário.

4 - No decorrer de cada período de trabalho de duração inferior a quatro horas, há uma pausa com a duração de 10 minutos que, para todos os efeitos, se considera como tempo de trabalho.

5 - No decorrer de cada período de trabalho de duração igual ou superior a quatro horas, há duas pausas com a duração de 10 minutos cada, que, para todos os efeitos, se considera como tempo de trabalho.

Cláusula 38.ª

Descanso semanal

1 - O período normal de trabalho diário dos trabalhadores médicos deve ser prestado no período normal de funcionamento dos serviços, garantindo-se em cada semana dois dias de descanso.

2 - A organização do tempo de trabalho deve permitir, sempre que possível, que o dia de descanso semanal obrigatório seja gozado ao domingo e que o dia de descanso complementar seja gozado ao sábado.

3 - Os dias de descanso semanal devem constar do horário de trabalho.

4 - A pedido do trabalhador médico, o dia de descanso semanal complementar pode ser gozado em meios-dias.

Cláusula 39.ª

Descanso compensatório

1 - Nos casos em que se deve aplicar o regime de descanso compensatório previsto na lei pela prestação de trabalho em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado, a falta de previsão ou de concessão em concreto do dia de descanso compensatório dentro do prazo garantido para o efeito, confere ao trabalhador médico a faculdade de proceder ao respetivo gozo no segundo dia útil de trabalho imediatamente seguinte ao último em que a designação deveria ter tido lugar.

2 - O prazo garantido para a concessão em concreto do dia de descanso compensatório pode ser alargado para o dobro do prazo a que se alude no número anterior durante um ou mais períodos, cuja duração total em cada ano civil não ultrapasse 60 dias, considerando circunstâncias transitórias de caráter excecional, mediante a prolação de despacho devidamente fundamentado com essa finalidade pelo Diretor Clínico, sendo que a falta de previsão ou de concessão do mesmo confere ao trabalhador médico a faculdade de proceder ao respetivo gozo no segundo dia útil de trabalho imediatamente seguinte ao último em que a designação alargada deveria ter tido lugar.

3 - Mediante acordo entre o trabalhador médico e o seu superior hierárquico, o descanso compensatório pode ser gozado num prazo máximo de 30 dias imediatamente seguintes ao último em que a designação deveria ter tido lugar.

4 - A satisfação do descanso compensatório não fica condicionada, em caso algum, pela obrigação do trabalhador médico repor, em tempo de trabalho, os períodos de descanso compensatório gozados.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 40.ª

Serviço de urgência

1 - O trabalho no serviço de urgência é objeto de elaboração de escalas mensais, por especialidade envolvida, assegurando-se que nenhum trabalhador médico seja escalado para prestar trabalho durante mais do que 47 semanas em cada 52 consecutivas.

2 - O trabalho nas unidades de cuidados intensivos é objeto de elaboração de escalas mensais.

3 - As escalas referidas nos números anteriores são dadas a conhecer aos seus destinatários com a antecedência mínima de 15 dias a contar do respetivo início de vigência.

Cláusula 41.ª

Elaboração dos horários de trabalho

1 - A fixação ou a alteração do horário de trabalho deve ser precedida de discussão entre o trabalhador médico e o superior hierárquico do serviço a que o mesmo pertence, visando a obtenção de acordo a respeito da modalidade a adotar e dos demais aspetos a prever.

2 - Não se alcançando o acordo, e após audiência prévia do delegado sindical, o qual deve ser notificado para o efeito pela entidade empregadora, com a consequente pronúncia deste em prazo não inferior a cinco dias, cabe ao Conselho de Administração do SESARAM a deliberação final, a ser proferida no prazo máximo de 10 dias, a contar do término do prazo para a referida intervenção sindical.

3 - O horário de trabalho ou a sua eventual alteração, é elaborado pelo diretor do serviço, sendo dado conhecimento ao Diretor Clínico para despacho de autorização e entra em vigor após homologação pelo Conselho de Administração do SESARAM, a qual deve ocorrer no prazo previsto no número anterior, a contar da obtenção do acordo referido no n.º 1.

Cláusula 42.ª

Mapas de horário de trabalho

1 - O horário de trabalho de cada trabalhador médico deve constar de mapa que evidencie a duração e organização do tempo de trabalho discriminando as atividades desenvolvidas em cada dia da semana, facultando-se ao interessado uma cópia integral do mesmo, contendo a respetiva homologação.

2 - Quando não seja possível proceder à identificação prevista no número anterior num único mapa, devem ser produzidos tantos mapas quantos os esquemas semanais de trabalho que se verifiquem em cada caso.

Cláusula 43.ª

Horário de trabalho

1 - São previstas as seguintes modalidades de organização temporal de trabalho:

a) Horários específicos;
b) Horário fixo;
c) Horário flexível;
d) Horário desfasado;
e) Jornada contínua;
f) Isenção de horário;
g) Tempo parcial.

2 - As modalidades de horários previstas nas alíneas a) a e) e g) podem ser adotadas apenas para alguns dias de trabalho da semana.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 44.ª

Horários específicos

Pode haver afastamento das regras específicas das modalidades de horário de trabalho previstas nas alíneas b) a g) do n.º 1 da cláusula 43.ª e em sua substituição serem organizados horários de trabalho com características específicas, mediante prévio acordo escrito com o trabalhador médico, nomeadamente:

a) Nas situações previstas no regime de proteção da parentalidade;
b) Aos trabalhadores-estudantes, nos termos da lei;
c) Nas situações em que o trabalhador médico padeça de deficiência;
d) Nas situações em que as regras específicas de cada tipo de horário se mostrem pontualmente inconvenientes para o trabalho prestado em serviço de urgência, cirurgias e situações análogas.

Cláusula 45.ª

Horário fixo

Na modalidade de horário fixo, a duração semanal do trabalho está repartida diariamente por dois períodos de trabalho separados por um intervalo de descanso, com duração mínima de trinta minutos e máxima de duas horas, não podendo as horas de início e termo de cada período ser alteradas.

Cláusula 46.ª

Horário flexível

1 - Horário flexível é aquele que permite aos trabalhadores médicos gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída.

2 - A adoção da modalidade de horário flexível e a sua prática não podem afetar o regular funcionamento dos serviços, especialmente no que diz respeito às atividades assistenciais, e está sujeita às seguintes regras:

a) A prestação de trabalho deve ser efetuada em períodos de presença obrigatória coincidentes com o período de duração das plataformas de horário fixo vigente no estabelecimento de saúde;
b) Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho.

3 - O cumprimento da duração do trabalho é aferido ao mês.

4 - No final de cada período de aferição há lugar:

a) À marcação de falta, a justificar, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho;
b) À atribuição de crédito de horas, até ao máximo de um período igual à duração média diária do trabalho.

5 - O débito de horas apurado no final de cada um dos períodos de aferição pode ser transposto para o período imediatamente seguinte e nele compensado, até ao limite da respetiva duração média diária de trabalho.

6 - Para efeitos da presente cláusula, a duração média de trabalho é de até nove horas diárias, independentemente do período normal de trabalho semanal dos trabalhadores médicos que pratiquem a modalidade de horário flexível.

Cláusula 47.ª

Horário desfasado

1 - Horário desfasado é aquele em que, embora mantendo inalterado o período normal diário, permite estabelecer, na mesma unidade funcional, horas fixas diferentes de entrada e ou de saída ao longo do dia, ou durante a semana.

2 - É permitida a fixação de horário desfasado, nas situações de fundamentada conveniência da unidade funcional, designadamente para garantir a cobertura das suas atividades durante o período normal de funcionamento.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 48.ª

Jornada contínua

1 – A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuado um período único de descanso não superior a 30 minutos que, para todos os efeitos, se considera tempo efetivo de trabalho.

2 - A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário em uma hora.

3 - A jornada contínua pode ser atribuída, mediante requerimento do trabalhador médico, devidamente fundamentado, nos seguintes casos:

a) Trabalhador médico progenitor com filhos até à idade de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
b) Trabalhador médico adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
c) Trabalhador médico que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;
d) Trabalhador médico adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;

e) Trabalhador estudante;
f) No interesse do trabalhador médico, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem;
g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

4 - A recusa na adoção do regime de jornada contínua não pode deixar de elencar e fundamentar as razões dessa impossibilidade ou da gravidade para o interesse público, na medida em que acautela, previsivelmente, prejuízos graves ao funcionamento do serviço e claramente superiores aos que se pretendem acautelar com tal modalidade de horário.

Cláusula 49.ª

Isenção de horário

1 - Por escrito, o trabalhador e o SESARAM podem acordar na isenção do horário de trabalho para o exercício de:
Cargos de direção e chefia;

b) Exercício de funções técnicas específicas;
c) Tarefas que obriguem a prestação de trabalho fora do período normal de funcionamento do estabelecimento;
d) Atividade regular fora do estabelecimento, sem controlo direto da hierarquia.

2 - O trabalhador médico e o SESARAM podem acordar numa das seguintes modalidades de isenção de horário de trabalho:

a) Não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho;
b) Possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho, por dia ou por semana;
c) Observância do período normal de trabalho acordado.

3 - O acordo sobre isenção de horário de trabalho não prejudica o direito de gozar os dias de descanso semanal obrigatório ou complementar, os dias feriados, os intervalos de descanso entre jornadas de trabalho e consoante a modalidade acordada, ao pagamento de trabalho suplementar.

Cláusula 50.ª

Tempo parcial

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

Obtido em: www.simedicos.pt

2 - O trabalho a tempo parcial, salvo estipulação em contrário, pode ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo.

3 - Na admissão de trabalhador médico a tempo parcial deve ser dada preferência a trabalhadores médicos com responsabilidades familiares, a trabalhadores médicos com capacidade de trabalho reduzida, a pessoa com deficiência ou doença crónica e a trabalhadores médicos que frequentem estabelecimentos de ensino superior.

Cláusula 51.ª

Trabalho noturno

1 - Considera-se período de trabalho noturno o compreendido entre as 22 horas de um dia e as sete horas do dia seguinte, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 - Para os trabalhadores médicos integrados em serviços de urgência, externa e interna, unidades de cuidados intensivos, unidades de cuidados intermédios e prolongamentos de horário nos centros de saúde, considera- se período de trabalho noturno o compreendido entre as 20 horas e as oito horas do dia seguinte.

3 - Entende-se por trabalhador noturno aquele que execute, pelo menos, três horas de trabalho normal noturno em cada dia ou que possa realizar durante o período noturno uma parte do seu tempo de trabalho anual correspondente a três horas por dia.

4 - No caso de trabalhadores médicos com funções assistenciais, sempre que devam exercer a sua atividade por mais de oito horas num período de 24 horas em que executem trabalho noturno durante todo o período referido nos números anteriores, fica garantido, no período diário de trabalho seguinte, um descanso compensatório obrigatório, com redução do período normal de trabalho semanal sempre que isso se revele necessário, correspondente ao tempo de trabalho que, nas 24 horas anteriores, tiver excedido as oito horas, e dentro do limite diário do período de trabalho seguinte.

5 - Os trabalhadores médicos que, por perfazerem 50 anos de idade, pretendam exercer o direito de dispensa da prestação de trabalho no período compreendido entre as 20 horas e as oito horas do dia seguinte, devem apresentar uma declaração com tal propósito, com a antecedência de 20 dias relativamente ao respetivo início, sob pena de a sua pretensão só ser considerada após o decurso de prazo em falta.

Cláusula 52.ª

Trabalho suplementar

1 - Considera-se trabalho suplementar todo o que é prestado fora do horário normal de trabalho.

2 - O trabalho suplementar pode ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não justifique a admissão de trabalhador, ou em casos de força maior, ou ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para os serviços, carecendo sempre de autorização prévia do Conselho de Administração do SESARAM.

3 - Nos casos em que tenha sido limitada a isenção de horário de trabalho a um determinado número de horas de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que seja prestado fora desse período.

4 - Quando tenha sido estipulado que a isenção de horário de trabalho não prejudica o período normal de trabalho diário ou semanal considera-se trabalho suplementar aquele que exceda a duração do período normal de trabalho diário ou semanal.

5 - Não se considera suplementar o trabalho prestado por trabalhador médico isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, sem prejuízo do previsto nos números anteriores.

6 - O trabalhador médico é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis e inadiáveis, expressamente solicite e obtenha a sua dispensa pelo tempo indispensável.

Obtido em: www.simedicos.pt

7 - Não estão sujeitos à obrigação de prestar trabalho suplementar, designadamente os trabalhadores médicos que se encontrem nas seguintes condições:

a) Trabalhadora médica grávida, puérpera ou lactante e trabalhador médico com filhos ou adotados com idade inferior a 12 meses ou portadores de deficiência;
b) Trabalhador-estudante.

8 - O limite anual da duração de trabalho suplementar é de 150 horas.

9 - Para os trabalhadores médicos a tempo parcial, os limites previstos no número anterior são os proporcionais ao trabalho parcial, podendo o limite anual ser superior, até às duzentas horas, mediante acordo escrito entre o empregador e o trabalhador médico.

10 - A prestação de trabalho suplementar deve garantir o descanso mínimo de 12 horas consecutivas entre jornadas de trabalho, de modo a proporcionar a necessária segurança na realização do ato médico e o cumprimento do descanso obrigatório do profissional.

11 - É aplicável ao trabalhador médico abrangido pelo presente AE, independentemente do estabelecimento de colocação, o regime constante do artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 62/79, de 30 de março.

Cláusula 53.ª

Trabalho no serviço de urgência

1 - Considera-se serviço de urgência o serviço de ação médica, em regra com instalações próprias, destinado à prestação de cuidados assistenciais a indivíduos provenientes do exterior, ou não, com alteração súbita ou agravamento do seu estado de saúde, podendo dispor de unidade de internamento de curta duração para doentes que necessitem de observação por período de tempo inferior a 24 horas.

2 - No serviço de urgência, os trabalhadores médicos exercem funções no regime presencial, no regime de prevenção ou no regime de chamada.

3 - O trabalho no serviço de urgência é assegurado pelos trabalhadores médicos do empregador público com as competências técnicas adequadas.

4 - O regime correspondente a 40 horas de trabalho semanal implica a prestação de até 12 horas de trabalho normal no serviço de urgência externa ou interna, nas unidades de cuidados intensivos e nas unidades de cuidados intermédios, a prestar em uma única jornada de trabalho.

5 - Os trabalhadores médicos devem prestar, quando necessário, um período semanal único de até 12 horas de trabalho suplementar no serviço de urgência externa ou interna, nas unidades de cuidados intensivos e nas unidades de cuidados intermédios.

6 - Os trabalhadores médicos a partir da data em que perfaçam 55 anos de idade, se o declararem, são dispensados de trabalho em serviço de urgência, em unidades de cuidados intensivos e em unidades de cuidados intermédios, com efeitos a partir de 20 dias da data da apresentação da declaração.

Cláusula 54.ª

Regime de prevenção e de chamada

1 - Regime de prevenção é aquele em que os trabalhadores médicos, encontrando-se ausentes do local de trabalho, são obrigados a permanecer contactáveis e a comparecer ao serviço dentro de um lapso de tempo até 45 minutos, para o desempenho de um ato médico assistencial de urgência, sempre que solicitados.

Obtido em: www.simedicos.pt

2 - Regime de chamada é aquele em que os trabalhadores médicos, encontrando-se em período de descanso, se comprometem a comparecer nas instalações da entidade empregadora pública para a realização de um ato médico assistencial de natureza ocasional, inadiável e de especial complexidade, dentro de um hiato temporal inferior a 45 minutos.

3 - Qualquer dos regimes previstos na presente cláusula deve ser objeto de acordo escrito entre o empregador e o trabalhador médico, podendo este fazer cessar a respetiva prática, mediante declaração, feita à entidade empregadora pública, a qual produz efeitos a partir de 30 dias da data de apresentação da declaração.

4 – São apenas consideradas para pagamento as horas em que os trabalhadores médicos se encontrem em regime de prevenção ou o ato assistencial em regime de chamada que constarem em escalas previamente acordadas.

Cláusula 55.ª

Casos especiais de prestação de trabalho e remuneração

1 - O exercício do cargo de diretor clínico não impede a continuidade das funções inerentes à respetiva categoria da carreira médica, mas prevalece sobre a mesma.

2 - No caso previsto no número anterior, o diretor clínico pode, em caso de manifesta necessidade de funcionamento do serviço, prestar trabalho suplementar, prevenção e de chamada, que são remunerados pela categoria de origem da carreira médica, e sem prejuízo de quaisquer subsídios previstos para o exercício efetivo da mesma.

Capítulo VII

Posições e suplementos remuneratórios, refeição, subsídio de refeição e despesas com deslocações

Secção I

Posições remuneratórias e suplementos remuneratórios

Cláusula 56.ª

Posições e níveis remuneratórios

1 - A cada categoria da carreira médica corresponde um número variável de posições e níveis remuneratórios, nos termos do n.º 4 da presente cláusula.

2 - A determinação da posição remuneratória na categoria de recrutamento é objeto de negociação, a efetuar por escrito, entre o trabalhador médico e a empregador, imediatamente após o processo de seleção, podendo em casos excecionais, devidamente fundamentados, haver lugar à apresentação de uma proposta de adesão a um determinado posicionamento remuneratório.

3 - A alteração da posição e nível remuneratórios faz-se tendo em conta o sistema de avaliação do desempenho, a que se refere a cláusula 65.ª do AE.

4 - As posições e níveis remuneratórios aplicáveis aos trabalhadores médicos abrangidos pelo presente AE são os constantes do diploma que aprova a tabela remuneratória da carreira especial médica, sendo aplicáveis as respetivas atualizações anuais.

Cláusula 57.ª

Suplementos remuneratórios

1 – Os suplementos remuneratórios devidos aos trabalhadores médicos pela prestação de trabalho noturno e suplementar são regulados pela legislação especial aplicável ao regime de trabalho de pessoal hospitalar do Serviço Nacional de Saúde e ou

Obtido em: www.simedicos.pt

Serviço Regional de Saúde da Região Autónoma da Madeira, sem prejuízo de outros suplementos para estas modalidades de trabalho previstos em legislação especial ou específica, nas seguintes modalidades:

a) Prevenção;
b) Chamada;
c) Trabalho em serviços de urgência, externa e interna;
d) Trabalho em unidades de cuidados intensivos e em unidades de cuidados intermédios;
e) Prolongamentos de horário, serviços de atendimento urgente e permanente nos centros de saúde.

Cláusula 58.ª

Retribuição específica da isenção de horário

1 - O trabalhador isento de horário de trabalho nas modalidades da al. a) ou da al. b) do n.º 2 da cláusula 49.ª tem direito a retribuição específica não inferior a uma das alíneas seguintes:

a) Uma hora de trabalho suplementar por dia;
b) Três horas de trabalho suplementar por semana.

2 - A modalidade de isenção de horário de trabalho prevista na al. c) do n.º 2 da cláusula 49.ª não confere o direito a qualquer retribuição específica.

Secção II

Refeição, subsídio de refeição e despesas com deslocações

Cláusula 59.ª

Refeição e subsídio de refeição

1 - No empregador, e nos locais em que exista confeção própria de refeições, ou nos que adquiram refeições confecionadas por terceiros, é garantida uma refeição em espécie aos trabalhadores, em cada jornada de trabalho.

2 - Quando seja inviável a garantia de refeição em espécie, ou caso o trabalhador médico não pretenda usufruir da mesma, a empregador processa um subsídio de refeição de valor igual ao percebido pelos trabalhadores médicos vinculados em regime de contrato de trabalho em funções públicas.

3 - O trabalhador a tempo parcial com período de trabalho inferior a cinco horas tem direito a subsídio de refeição calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal, tendo por base o valor estabelecido no número anterior.

Cláusula 60.ª

Despesas com deslocações

1 - Os trabalhadores médicos que, por motivos de serviço, se desloquem para fora da localidade em que se situa o respetivo local de trabalho têm direito ao abono de ajudas de custo e transporte, nos mesmos moldes e valores atribuídos aos trabalhadores vinculados em regime de contrato de trabalho em funções públicas.

2 - Só podem ser efetuadas deslocações em automóvel do trabalhador médico, a título excecional e em casos de comprovado interesse dos serviços, mediante acordo prévio entre este e a empregador.

3 - Quando solicitadas previamente, são adiantadas as importâncias suficientes para fazer face às despesas que resultem por força da deslocação, de que o trabalhador deve prestar contas até ao 2.º dia útil após o seu regresso.

Obtido em: www.simedicos.pt

4 - Para além do previsto nos anteriores números, o empregador reembolsa o trabalhador das despesas extraordinárias comprovadamente efetuadas, impostas pelo cabal desempenho da sua missão.

Capítulo VIII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 61.ª

Princípios gerais

1 - O trabalhador médico, nos termos da lei, tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pelo empregador.

2 - O empregador é obrigado a organizar as atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador médico.

3 - A execução de medidas em todas as vertentes da atividade do empregador, destinadas a assegurar a segurança, higiene e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:

a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
b) Eliminação dos fatores de risco e de acidente;
c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores médicos e seus representantes;
e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores médicos.

4 - O empregador obriga-se a prestar informações adequadas em prazo não superior a 20 dias úteis, contado do pedido que, por escrito, lhe seja formulado com essa finalidade, pelas associações sindicais outorgantes, sobre todas as matérias respeitantes à organização das atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como sobre todas as ações de prevenção de riscos e acidentes profissionais e de promoção e vigilância da saúde, asseguradas pelo empregador, que devam envolver os trabalhadores médicos.

Capítulo IX

Obrigações de prestação de serviços durante a greve

Cláusula 62.ª

Obrigação de prestação de serviços mínimos

Os trabalhadores médicos, durante a greve médica, estão obrigados à prestação de serviços mínimos indispensáveis para acorrer à satisfação das necessidades sociais impreteríveis que são satisfeitas pelos serviços integrados no SESARAM, nos termos do Anexo III, o qual faz parte integrante do presente AE.

Capítulo X

Disposições finais e transitórias

Cláusula 63.ª

Comissão paritária

1 - Ao abrigo do disposto no artigo 492.º, n.º 3 do CT, as partes outorgantes constituem uma comissão paritária, com competência para promover o acompanhamento da aplicação do presente acordo, proceder ao registo dos elementos informativos sobre os respetivos efeitos e resultados, interpretar as suas disposições e integrar lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

Obtido em: www.simedicos.pt

2 - A comissão é composta por quatro elementos nomeados pelo empregador e quatro elementos nomeados pelas associações sindicais outorgantes.

3 - Cada uma das partes deve comunicar, por escrito, à outra, no prazo máximo de 30 dias a contar da entrada em vigor deste AE, a identificação dos seus representantes na comissão.

4 - A comissão paritária funciona mediante convocação do empregador ou qualquer das associações sindicais outorgantes, com a antecedência mínima de 20 dias e com a indicação do local, data e hora da reunião, bem como da respetiva ordem de trabalho.

5 - A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada uma das partes.

6 - As deliberações são vinculativas, constituindo parte integrante deste AE, quando tomadas por unanimidade, devendo ser depositadas e publicadas no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, nos termos legais.

7 - Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar nas reuniões por assessores sem direito a voto.

8 - Na sua primeira reunião, a comissão elabora o seu regulamento de funcionamento, em desenvolvimento do estabelecido na presente cláusula.

Cláusula 64.ª

Comissão arbitral

1 - As partes outorgantes do AE podem constituir uma comissão arbitral com a finalidade de dirimir os conflitos, individuais ou coletivos, entre o empregador e os trabalhadores médicos, desde que não versem sobre direitos indisponíveis.

2 - Das deliberações da comissão cabe recurso para o tribunal competente.

3 - O funcionamento da comissão arbitral é definido por regulamento próprio, a elaborar e aprovar pela comissão.

Cláusula 65.ª

Avaliação do desempenho

A avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos e dos que se encontram em exercício de cargos em regime de comissão de serviço é realizada nos termos do disposto no Anexo IV, com efeitos na respetiva carreira de origem.

Cláusula 66.ª

Processo de seleção

Os requisitos de candidatura e tramitação do processo de seleção constam do Anexo II do presente AE, dele fazendo parte integrante.

Cláusula 67.ª

Regime transitório

1 - Os trabalhadores médicos em contrato de trabalho sem termo que tenham optado pelo regime da dedicação exclusiva transitam para a tabela remuneratória referida no n.º 4 da cláusula 56.ª do presente AE, com os demais efeitos daí advenientes e sem a necessidade de quaisquer formalidades.

Obtido em: www.simedicos.pt

2 – O previsto no número anterior não prejudica o desenvolvimento da carreira do trabalhador médico entretanto operado.

Cláusula 68.ª

Contagem dos prazos

A contagem dos prazos previstos no presente AE é feita nos termos previstos no Código do Procedimento Administrativo.

Cláusula 69.ª

Produção de efeitos e sucessão de regimes

1 – O previsto no n.º 1 da cláusula 67.ª produz efeitos reportados a 1 de março de 2016.

2 - Ficam salvaguardados todos os efeitos já produzidos ao abrigo do anterior AE, assim como de todos os anexos dele constantes.

Cláusula 70.ª

Norma revogatória

Reconhecendo-se o seu carácter globalmente mais favorável, o presente AE revoga e substitui integralmente:

a) o Acordo de Empresa publicado no JORAM, III Série, n.º 4, de 17 de fevereiro de 2016, e respetivos anexos, bem como a subsequente revisão parcial, publicada no JORAM, III Série, n.º 5, de 12 de março de 2021;
b) o Acordo de Empresa – Normas Particulares de Organização e Disciplina do Trabalho Médico, publicado no JORAM, III Série, n.º 21, de 3 de novembro de 2017, e subsequente revisão parcial publicada no JORAM, III Série, n.º 5, de 12 de março de 2021.

Funchal, 05 de junho de 2023.

Pela Entidade Empregadora,

Pelo SESARAM, EPERAM:

Maria Rafaela Rodrigues Fernandes, Presidente do Conselho de Administração do SESARAM, EPERAM;

Filipa Rubina Ferreira Freitas, Vice-Presidente do Conselho de Administração do SESARAM, EPERAM;

Filipa Micaela Pina de Jesus Catanho Fernandes Rodrigues, Vogal do Conselho de Administração do SESARAM, EPERAM;

Pelas Associações Sindicais:

Pelo Sindicato Independente dos Médicos,

Jorge Paulo de Seabra Roque da Cunha, credenciado para os devidos efeitos, pela Credencial de 22 de maio de 2023;
Lídia Augusto Pinheiro Ferreira, credenciada para os devidos efeitos, pela Credencial de 22 de maio de 2023;

Pelo Sindicato dos Médicos da Zona Sul,

Hugo Manuel Grasina Esteves, credenciado para os devidos efeitos, pela Credencial de 23 de dezembro de 2021;
Letícia Maria Nóbrega Macedo Abreu, credenciada para os devidos efeitos, pela Credencial de 23 de dezembro de 2021.

Obtido em: www.simedicos.pt

Anexos:
Anexo I - Modelo de Declaração
Anexo II - Processo de Seleção e Recrutamento
Anexo III - Serviços Mínimos de Greve
Anexo IV - Sistema de Avaliação do Desempenho

Depositado a 19 de julho de 2023, a fls. 81 verso do livro n.º 2, com o registo n.º 13/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

ANEXO I

(a que se refere a Cláusula 9.ª, n.º 1, do AE)

Exmo.(a) Senhor(a) Presidente do Conselho de Administração do Serviço de Saúde da Região Autónoma da Madeira, EPERAM,

(nome completo, número da cédula profissional e categoria profissional), nos termos do disposto na cláusula 9.ª, n.º 1 do AE, publicado no JORAM, III Série, n.º ___, de __/___/____, vem declarar, sob compromisso de honra, que vai iniciar a prestação de atividade privada autónoma, com caráter habitual, remunerada, em diversos locais, correspondente ao exercício da Medicina em regime liberal, a qual não é incompatível nem conflitua sob qualquer forma com as funções que o/a ora declarante exerce no Serviço de Saúde da Região Autónoma da Madeira, EPERAM.

O/A ora declarante compromete-se a fazer cessar imediatamente a sua atividade privada acima referida, no caso de ocorrência superveniente de conflito.

O/A Trabalhador/a Médico/a,

_____

Obtido em: www.simedicos.pt

ANEXO II

(a que se refere a cláusula 19.ª do AE)

Processo de Recrutamento e Seleção no SESARAM, EPERAM

CAPÍTULO I

Objeto e disposições gerais

Cláusula 1.ª

Objeto

O presente instrumento constitui o desenvolvimento da cláusula 19.ª do AE, regulamenta a tramitação a que obedece o processo de seleção para preenchimento de postos de trabalho da carreira médica, em regime de contrato de trabalho, de acordo com o Código do Trabalho, para o empregador outorgante do presente acordo (doravante, empregador).

Cláusula 2.ª

Definições

Para os efeitos do presente acordo, entende-se por:

a) «*Recrutamento*» - o conjunto de procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados, capazes de satisfazer as necessidades de pessoal do empregador ou de constituir reservas para satisfação de necessidades futuras;
b) «*Procedimento concursal*» - o conjunto de operações que visa a ocupação de postos de trabalho necessários ao desenvolvimento das atividades e à prossecução dos objetivos dos órgãos, unidades ou serviços do empregador;
c) «*Seleção de pessoal*» - o conjunto de operações, enquadrado no processo de recrutamento, que, mediante a utilização de métodos e técnicas adequadas, permite avaliar e classificar os candidatos de acordo com as competências indispensáveis à execução das atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar;
d) «*Métodos de seleção*» - as técnicas específicas de avaliação da adequação dos candidatos às exigências de um determinado posto de trabalho, tendo como referência um perfil de competências previamente definido.

Cláusula 3.ª

Modalidades do procedimento concursal

1 - O procedimento concursal pode revestir as seguintes modalidades:

a) Comum, sempre que se destine ao imediato recrutamento para ocupação de postos de trabalho previstos, e não ocupados, no mapa de pessoal do empregador;
b) Para constituição de reservas de recrutamento, sempre que se destine à constituição de reservas de pessoal para satisfação de necessidades futuras do empregador.

2 - No caso referido na alínea b) do número anterior, o procedimento concursal cessa no prazo de 18 meses contados da data de homologação da lista unitária de ordenação final.

Cláusula 4.ª

Competência

A abertura do procedimento concursal é da competência do dirigente máximo do empregador.

Obtido em: www.simedicos.pt

CAPÍTULO II

Tramitação do procedimento concursal

SECÇÃO I

Publicitação do procedimento

Cláusula 5.ª

Publicitação do procedimento

1 - A abertura do procedimento concursal é obrigatoriamente tornada pública pelos seguintes meios:

a) Na 2.ª série do Diário da República (D.R.), por publicação integral;
b) Na página eletrónica do empregador, por extrato disponível para consulta a partir da data da publicação no D.R.;
c) Em jornal de expansão nacional e regional, por extrato, no prazo máximo de três dias úteis, contados da data da publicação no D.R.

2 - O empregador pode ainda proceder à publicitação através de outros meios de divulgação.

3 - A publicação integral contém, designadamente, os seguintes elementos:

a) Identificação do ato que autoriza o procedimento e da entidade que o realiza;
b) Identificação do tipo de concurso, prazo de validade, área de exercício profissional e número de postos de trabalho a ocupar e da respetiva modalidade da relação jurídica de emprego a constituir;
c) Identificação do local de trabalho onde as funções vão ser exercidas;
d) Caracterização dos postos de trabalho, em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal aprovado, tendo em conta a atribuição, competência ou atividade a cumprir ou a executar, a carreira e categoria;
e) Nível habilitacional exigido;
f) Requisitos legais especialmente previstos para a titularidade da categoria;
g) Especificação, sendo o caso, de exigências particulares técnico-profissionais do cargo a prover, de acordo com a diferenciação das funções a exercer;
h) Indicação de que não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento;
i) Forma e prazo de apresentação da candidatura;
j) Local e endereço postal ou eletrónico onde deve ser apresentada a candidatura;
k) Métodos de seleção, respetiva ponderação e sistema de valoração final, bem como as restantes indicações relativas aos métodos exigidas pelo presente acordo;
l) Tipo, forma e duração das provas de conhecimentos, bem como as respetivas temáticas;
m) Composição e identificação do júri;
n) Indicação de que as atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são facultadas aos candidatos sempre que solicitadas;
o) Identificação dos documentos exigidos para efeitos de admissão ou avaliação dos candidatos e indicação sobre a possibilidade da sua apresentação por via eletrónica;
p) Forma de publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos.

4 - A publicação por extrato deve mencionar a identificação da entidade que realiza o procedimento, o número e caracterização dos postos de trabalho a ocupar, identificando a carreira, categoria e área de formação académica ou profissional exigida, o prazo de candidatura, bem como a referência ao D.R. onde se encontra a publicação integral.

Obtido em: www.simedicos.pt

SECÇÃO II

Júri

Cláusula 6.

" Designação do júri

1 - A publicitação do procedimento concursal implica a designação e constituição de um júri.

2 - O júri do concurso é constituído por área de exercício profissional.

3 - O júri é designado pelo dirigente máximo do empregador outorgante do presente acordo.

4 - No mesmo ato são designados o membro do júri que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos, bem como os suplentes dos vogais efetivos.

Cláusula 7.ª

Composição do júri

1 - O júri é composto por um presidente e por dois vogais efetivos, trabalhadores do empregador e/ou de outro órgão ou serviço, e por dois vogais suplentes.

2 - Todos os membros do júri devem ser titulares de categoria igual ou superior à categoria para que é aberto o procedimento concursal e devem pertencer à respetiva área de exercício profissional e, sempre que possível, ao serviço do empregador.

3 - Se no empregador outorgante do presente acordo não existirem médicos com a categoria e cargos para constituir o júri, deve este ser integrado por médicos de outros serviços ou estabelecimentos que reúnam essas condições.

4 - Só em caso de impossibilidade de constituição do júri em que todos os membros sejam da respetiva área profissional podem ser nomeados vogais de áreas afins.

5 - A composição do júri pode ser alterada, quando circunstâncias supervenientes o aconselhem ou exijam, designadamente em caso de falta de quórum constitutivo.

6 - No caso previsto no número anterior, a identificação do novo júri é publicitada pelos meios em que o tenha sido o procedimento concursal.

7 - O novo júri dá continuidade e assume integralmente todas as operações do procedimento já efetuadas.

Cláusula 8.ª

Competência do júri

1 - Compete ao júri assegurar a tramitação do procedimento concursal, desde a data da sua designação até à elaboração da lista de ordenação final, designadamente:

a) Decidir das fases que comportam os métodos de seleção, obrigatoriamente ouvida a empregador outorgante do presente acordo;
b) Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção;
c) Requerer ao órgão ou serviço onde o candidato tenha exercido ou exerça funções, ou ao próprio candidato, as informações profissionais e ou habilitacional que considere relevantes para o procedimento;
d) Admitir e excluir candidatos do procedimento, fundamentando por escrito as respetivas deliberações;
e) Notificar por escrito os candidatos, sempre que tal seja exigido;
f) Garantir aos candidatos o acesso às atas e aos documentos e a emissão de certidões ou reproduções autenticadas, no prazo de três dias úteis contados da data da entrada, por escrito, do pedido.

Obtido em: www.simedicos.pt

2 - Os elementos referidos na alínea b) do número anterior são definidos em momento anterior à publicitação do procedimento.

3 - A calendarização a que o júri se propõe obedecer para o cumprimento dos prazos estabelecidos no presente acordo é definida, obrigatoriamente, nos 10 dias úteis subsequentes à data limite de apresentação de candidaturas.

Cláusula 9.ª

Funcionamento do júri

1 - O júri delibera com a participação efetiva e presencial de todos os seus membros, devendo as respetivas deliberações ser tomadas por maioria e sempre por votação nominal.

2 - O júri é secretariado por um dos vogais, previamente escolhido, podendo este ser apoiado por um trabalhador a designar para o efeito pelo SESARAM.

3 - De cada reunião do júri será lavrada ata, da qual devem constar o local, a data e a hora da reunião, a identificação de todos os participantes, os assuntos apreciados e as deliberações tomadas.

4 - Das atas de reuniões em que seja efetuada a avaliação e classificação de candidatos, ainda que por remissão para mapas ou fichas, devem constar:

a) As classificações atribuídas pelo júri ou, em caso de não unanimidade, por cada membro do júri a cada candidato e em cada um dos parâmetros de avaliação;
b) A fundamentação clara e suficiente das classificações atribuídas pelo júri ou, em caso de não unanimidade, por cada membro do júri a cada candidato e em cada um dos parâmetros de avaliação.

5 - Em caso de impugnação, as deliberações escritas são facultadas à entidade que sobre ela tenha que decidir.

Cláusula 10.ª

Prevalência das funções de júri

1 - O procedimento concursal é urgente, devendo as funções próprias de júri prevalecer sobre todas as outras.

2 - Os membros do júri incorrem em responsabilidade disciplinar quando, injustificadamente, não cumpram os prazos previstos no presente acordo e os que venham a calendarizar.

Secção III

Candidatura

Cláusula 11.ª

Requisitos de admissão

1 - Apenas podem ser admitidos ao procedimento os candidatos que reúnam os requisitos legalmente exigidos, fixados na respetiva publicitação.

2 - A verificação da reunião dos requisitos é efetuada na admissão ao procedimento concursal, por deliberação do júri.

3 - O candidato deve reunir os requisitos referidos no n.º 1 até à data limite de apresentação da candidatura.

Obtido em: www.simedicos.pt

4 - O empregador pode, em função da diferenciação do serviço ou estabelecimento, sob proposta fundamentada do médico com funções de direção de departamentos, serviços ou unidades funcionais autónomas e com parecer favorável do diretor clínico, autorizar exigências particulares técnico-profissionais para os postos de trabalho a preencher.

Cláusula 12.ª

Prazo de candidatura

1 - O empregador estabelece, no respetivo ato, um prazo de apresentação de candidaturas, entre um mínimo de cinco e um máximo de quinze dias úteis contados da data da publicação no D.R.

2 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, em situações de manifesta urgência, devidamente fundamentada e expressa, em termos sintéticos, no respetivo ato, o prazo de abertura de procedimento concursal de recrutamento para a categoria de assistente é de cinco dias úteis.

Cláusula 13.ª

Forma de apresentação da candidatura

1 - A apresentação da candidatura é efetuada em suporte de papel ou eletrónico, designadamente através do preenchimento de formulário tipo, caso em que é de utilização obrigatória, e contém, entre outros, os seguintes elementos:

a) Identificação do procedimento concursal, com indicação da carreira, categoria e atividade caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar;
b) Identificação da entidade que realiza o procedimento, quando não conste expressamente do documento que suporta a candidatura;
c) Identificação do candidato pelo nome, data de nascimento, sexo, nacionalidade, número de identificação fiscal e endereço postal e eletrónico, caso exista;
d) Situação perante cada um dos requisitos de admissão exigidos, designadamente os relativos ao nível habilitacional e à área de formação académica ou profissional;
e) Menção de que o candidato declara serem verdadeiros os factos constantes da candidatura.

2 - A apresentação da candidatura em suporte de papel é efetuada pessoalmente ou através de correio registado, com aviso de receção, para o endereço postal do empregador outorgante do presente acordo, até à data limite fixada na publicitação.

3 - No ato de receção da candidatura efetuada pessoalmente é obrigatória a passagem de recibo.

4 - Na apresentação da candidatura ou de documentos através de correio registado com aviso de receção atende-se à data do respetivo registo.

5 - Quando estiver expressamente prevista na publicitação a possibilidade de apresentação da candidatura por via eletrónica, a validação eletrónica deve ser feita por submissão do formulário disponibilizado para esse efeito, acompanhado do respetivo currículo sempre que este seja exigido, devendo o candidato guardar o comprovativo.

Cláusula 14.ª

Apresentação de documentos

1 - A reunião dos requisitos legalmente exigidos para o recrutamento é comprovada através de documentos apresentados aquando da candidatura ou da constituição da relação jurídica de emprego, nomeadamente:

a) Documento comprovativo da posse do grau de especialista na área de exercício profissional a que respeita o concurso ou, sendo o caso, do grau de consultor;
b) Documento comprovativo de inscrição na Ordem dos Médicos;
c) Cinco exemplares do *curriculum vitae* que, embora elaborado em modelo europeu, proceda a uma descrição das atividades desenvolvidas, com exceção da admissão de documentos por via eletrónica, o qual só é necessário o envio de um exemplar.

Obtido em: www.simedicos.pt

2 - Os candidatos a procedimento de recrutamento para preenchimento de postos de trabalho de assistente graduado sénior apresentam também cinco exemplares de um plano de gestão para discutir na prova prática, com exceção da admissão de documentos por via eletrónica, o qual só é necessário o envio de um exemplar.

3 - A habilitação académica e profissional é comprovada pela fotocópia do respetivo certificado ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito.

4 - Pode ser exigida aos candidatos a apresentação de documentos comprovativos de factos por eles referidos no currículo que possam relevar para a apreciação do seu mérito e que se encontrem deficientemente comprovados.

5 - Os órgãos ou serviços emitem a documentação solicitada, exigível para a candidatura, no prazo de três dias úteis contados da data do pedido.

6 - Sempre que um ou mais candidatos exerçam funções no empregador, os documentos exigidos são solicitados pelo júri ao respetivo serviço de recursos humanos e àquele entregues oficiosamente.

7 - Aos candidatos referidos no número anterior não é exigida a apresentação de outros documentos comprovativos dos factos indicados no currículo, desde que expressamente refiram que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual.

8 - Os documentos exigidos para efeitos de admissão ou avaliação dos candidatos são apresentados por via eletrónica, quando expressamente previsto na publicitação, pessoalmente ou enviados por correio registado, com aviso de receção, para o endereço postal do órgão ou serviço, até à data limite fixada na publicitação.

9 - A não apresentação dos documentos exigidos, nos termos do presente acordo, determina:

a) A exclusão do candidato do procedimento, quando, nos termos da publicitação, a falta desses documentos impossibilite a sua admissão ou avaliação;
b) A impossibilidade de constituição da relação jurídica de emprego, nos restantes casos.

10 - O júri ou a empregador, consoante os casos, pode, por sua iniciativa ou a requerimento do candidato, conceder um prazo suplementar razoável para apresentação dos documentos exigidos quando seja de admitir que a sua não apresentação atempada se tenha devido a causas não imputáveis a dolo ou negligência do candidato.

11 - A concessão do prazo referido no número anterior é obrigatória quando se trate de trabalhador colocado em situação de mobilidade especial cuja candidatura tenha sido apresentada apenas pela entidade gestora da mobilidade.

12 - A apresentação de documento falso determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e ou penal.

Cláusula 15.ª

Apreciação das candidaturas

1 - Terminado o prazo para apresentação de candidaturas, o júri procede, nos cinco dias úteis seguintes, à verificação dos elementos apresentados pelos candidatos, designadamente a reunião dos requisitos exigidos e a apresentação dos documentos essenciais à admissão ou avaliação.

2 - Só podem ser admitidos ao procedimento concursal os candidatos que, até ao termo do prazo fixado no aviso de abertura para apresentação das candidaturas, satisfaçam os requisitos legalmente definidos para o preenchimento dos postos de trabalho objeto do procedimento concursal.

3 - Não havendo lugar à exclusão de qualquer candidato, nos cinco dias úteis seguintes à conclusão do procedimento previsto no número anterior convocam-se os candidatos nos termos do n.º 2 da cláusula seguinte e do n.º 1 da cláusula 20.ª e iniciam-se os procedimentos relativos à utilização dos métodos de seleção.

Obtido em: www.simedicos.pt

SECÇÃO IV

Exclusão e notificação de candidatos

Cláusula 16.ª

Exclusão e notificação

1 - Nos três dias úteis seguintes à conclusão do procedimento previsto no n.º 1 da cláusula anterior, os candidatos excluídos são notificados para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

2 - A notificação dos candidatos é efetuada por uma das seguintes formas:

a) Mensagem de correio eletrónico, com recibo de entrega da notificação;
b) Ofício registado;
c) Notificação pessoal;
d) Aviso publicado na 2.ª série do D. R. informando da afixação em local visível e público das instalações do empregador e da disponibilização na sua página eletrónica.

Cláusula 17.ª

Pronúncia dos interessados

1 - O prazo para os interessados se pronunciarem é contado:

a) Da data do recibo de entrega da mensagem de correio eletrónico;
b) Da data do registo do ofício, respeitada a dilação de três dias do correio;
c) Da data da notificação pessoal;
d) Da data da publicação do aviso na 2.ª série do D. R.

2 - Realizada a audiência dos interessados, o júri aprecia as questões suscitadas no prazo de 10 dias úteis.

3 - Quando os interessados ouvidos sejam em número superior a 100, o prazo referido no número anterior é de 20 dias úteis.

4 - As alegações a apresentar pelos candidatos e a deliberação a proferir sobre as mesmas podem ter por suporte um formulário tipo, caso em que é de utilização obrigatória.

5 - Os candidatos excluídos são notificados nos termos do n.º 2 da cláusula anterior.

Cláusula 18.ª

Início da utilização dos métodos de seleção

1 - Os candidatos admitidos são convocados, no prazo de três dias úteis e pela forma prevista no n.º 2 da cláusula 16.ª do presente acordo, para a realização dos métodos de seleção, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar.

2 - No mesmo prazo, iniciam-se os procedimentos relativos à utilização dos métodos que não exijam a presença dos candidatos.

3 - O júri deve iniciar a avaliação curricular dos candidatos admitidos ao procedimento no prazo máximo de 15 dias úteis após a data de afixação da respetiva lista, devendo a mesma ser concluída no prazo máximo de 20 dias úteis.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 19.ª

Procedimentos urgentes

1 - Sem prejuízo do disposto na presente secção, nos procedimentos concursais de recrutamento urgentes, a que alude o n.º 2 da cláusula 12.ª, não há lugar à audiência prévia dos interessados, podendo ser, desde logo, interposto recurso administrativo.

2 - A dispensa de realização de audiência prévia dos interessados, previsto no número anterior, deve obrigatoriamente constar do aviso de abertura do procedimento.

SECÇÃO V

Métodos de seleção

Cláusula 20.ª

Métodos de seleção

Os métodos de seleção dos candidatos são a avaliação e discussão curricular e a prova prática.

Cláusula 21.ª

Avaliação e discussão curricular

1 - A avaliação e discussão curricular, que consiste na apreciação e discussão do currículo profissional do candidato, visam analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a competência profissional e científica do mesmo, tendo como referência o perfil de exigências profissionais, genéricas e específicas do posto de trabalho a ocupar, bem como o percurso profissional, a relevância da experiência adquirida e da formação realizada, o tipo de funções exercidas e a avaliação do desempenho obtida.

2 - Na avaliação curricular são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, bem como os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

3 - Dos elementos de maior relevância referidos no número anterior, são obrigatoriamente considerados os seguintes:

a) Exercício de funções no âmbito da área de exercício profissional respetiva, tendo em conta a competência técnico-profissional, o tempo de exercício das mesmas e participação em equipas de urgência, e de apoio e enquadramento especializado à prática clínica, com especial enfoque para as atividades relevantes para a saúde pública e cuidados de saúde primários, e a avaliação do desempenho obtida;
b) Atividades de formação nos internatos médicos e outras ações de formação e educação médica frequentadas e ministradas;
c) Trabalhos publicados, em especial se publicados em revistas com revisão por pares, e trabalhos apresentados publicamente, sob a forma oral ou poster, e atividades de investigação na área da sua especialidade, de acordo com o seu interesse científico e nível de divulgação, tendo em conta o seu valor relativo;
d) Classificação obtida na avaliação final do internato médico da respetiva área de formação específica;
e) Classificação alcançada na avaliação da prova para a obtenção do grau de consultor da respetiva área de formação específica;
f) Experiência, capacidade e aptidão para a gestão de equipas, serviços e organizações;
g) Atividades docentes ou de investigação relacionadas com a respetiva área profissional;
h) Outros fatores de valorização profissional, nomeadamente títulos académicos.

4 - Os resultados da avaliação curricular são classificados na escala de 0 a 20 valores, com a seguinte distribuição pelos fatores estabelecidos nas alíneas do número anterior, consoante a categoria a que respeite o procedimento concursal:

Obtido em: www.simedicos.pt

a) Categoria de assistente:

Alínea a) - de 0 a 9 valores;
Alínea b) - de 0 a 2 valores;
Alínea c) - de 0 a 3 valores;
Alínea d) - de 0 a 4 valores;
Alínea g) - de 0 a 1 valores;
Alínea h) - de 0 a 1 valores.

b) Categoria de assistente graduado:

Alínea a) - de 0 a 6 valores;
Alínea b) - de 0 a 4 valores;
Alínea c) - de 0 a 4 valores;
Alínea e) - de 0 a 2 valores;
Alínea f) - de 0 a 1 valores;
Alínea g) - de 0 a 2 valores;
Alínea h) - de 0 a 1 valores.

c) Categoria de assistente graduado sénior:

Alínea a) - de 0 a 6 valores;
Alínea b) - de 0 a 2 valores;
Alínea c) - de 0 a 4 valores;
Alínea e) - de 0 a 1 valores;
Alínea f) - de 0 a 5 valores;
Alínea g) - de 0 a 1 valores;
Alínea h) - de 0 a 1 valores.

5 - Cabe ao júri definir em ata, em momento anterior à publicitação do procedimento, os critérios a que obedece a valorização dos fatores enunciados nos números precedentes.

6 - Na discussão do currículo devem intervir pelo menos três dos membros do júri, dispondo cada membro de 15 minutos para o efeito, tendo o candidato igual tempo para a resposta.

7 - A discussão curricular é pública, podendo a ela assistir todos os interessados, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente afixados em local visível e público das instalações do empregador e disponibilizados na sua página eletrónica.

8 - Os resultados da avaliação curricular, se não atribuídos por unanimidade, são obtidos pela média aritmética das classificações atribuídas por cada membro do júri.

Cláusula 22.ª

Prova prática

1 - A prova prática destina-se a avaliar a capacidade do candidato para resolver problemas e atuar, assim como reagir, em situações do âmbito da respetiva área profissional de especialidade, com a apresentação e discussão de um plano de gestão clínica do serviço ou unidade da área de especialização à qual concorre, tendo em vista a maximização da eficiência, a melhoria contínua da qualidade, metas e objetivos a alcançar e a forma de seguimento e avaliação de resultado.

2 - A prova prática apenas tem lugar no âmbito dos procedimentos de recrutamento para a categoria de assistente graduado sénior, uma vez que, para as categorias de assistente e de assistente graduado, os objetivos que se pretendem alcançar com a realização desta prova já se encontram acautelados, respetivamente, pela avaliação final do internato médico e pela avaliação final da prova de habilitação ao grau de consultor.

Obtido em: www.simedicos.pt

SECÇÃO VI

Resultados, ordenação final e recrutamento dos candidatos

Cláusula 23.ª

Ordenação final dos candidatos

1 - Terminados os métodos de seleção, o júri deve preparar, no prazo máximo de cinco dias úteis, a lista de classificação dos candidatos.

2 - A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento é efetuada por ordem decrescente, de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada de 70 % e 30 % das classificações quantitativas obtidas, respetivamente, na avaliação e discussão curricular e na prova prática.

Cláusula 24.ª

Critérios de ordenação preferencial

1 - Em situações de igualdade de valoração, têm precedência na ordenação final os candidatos que:

a) Sejam ou tenham sido contratados a termo para ocupação de posto de trabalho integrado na carreira prevista no presente AE e que se candidatem durante a execução do contrato ou até 90 dias após a cessação do mesmo por iniciativa do empregador;
b) Se encontrem em situações configuradas pela lei como preferenciais.

2 - A ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial é efetuada, de forma decrescente:

a) Em função da classificação obtida na avaliação final do internato médico da área profissional a que respeita o procedimento concursal para os concursos aos postos de trabalho de Assistente;
b) Em função da classificação obtida na avaliação final das provas para a obtenção do grau de consultor da área profissional a que respeita o procedimento concursal para o concurso aos postos de trabalho de Assistente Graduado e Assistente Graduado Sénior;
c) Maior duração do vínculo a entidades públicas prestadoras de cuidados de saúde, ainda que já cessado, na área de exercício profissional a que respeita o procedimento concursal.

Cláusula 25.ª

Audiência dos interessados e homologação

1 - À lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados e às exclusões ocorridas no decurso da aplicação dos métodos de seleção é aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto nas cláusulas 16.ª e 17.ª do presente anexo.

2 - No prazo de cinco dias úteis após a conclusão da audiência dos interessados, a lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados, acompanhada das restantes deliberações do júri, incluindo as relativas à admissão e exclusão de candidatos, é submetida a homologação do dirigente máximo do empregador.

3 - Os candidatos, incluindo os que tenham sido excluídos no decurso da aplicação dos métodos de seleção, são notificados do ato de homologação da lista de ordenação final.

4 - A notificação referida no número anterior é efetuada pela forma prevista no n.º 2 da cláusula 16.ª e na cláusula 17.ª do presente anexo.

5 - A lista unitária de ordenação final, após homologação, é publicada na 2.ª série do D. R., afixada em local visível e público das instalações do empregador e disponibilizada na sua página eletrónica.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 26.ª

Recrutamento

1 - Apenas podem ser recrutados os candidatos que obtenham classificação final igual ou superior a 10 valores, sem arredondamentos.

2 - Os candidatos aprovados serão recrutados para os postos de trabalho a ocupar segundo a ordenação da lista de classificação final.

3 - Não podem ser recrutados candidatos que, apesar de aprovados e ordenados na lista unitária de ordenação final, se encontrem nas seguintes situações:

a) Recusem o recrutamento;
b) Recusem, após negociação, a posição remuneratória proposta pelo empregador;
c) Apresentem documentos inadequados, falsos ou inválidos que não comprovem as condições necessárias para a constituição da relação jurídica de emprego;
d) Apresentem os documentos obrigatoriamente exigidos fora do prazo que lhes seja fixado pelo empregador;
e) Não compareçam à outorga do contrato ou à aceitação, no prazo legal, por motivos que lhes sejam imputáveis.

4 - Os candidatos que se encontrem nas situações referidas no número anterior são retirados da lista unitária de ordenação final.

Cláusula 27.ª

Cessação do procedimento concursal

1 - O procedimento concursal cessa com a ocupação dos postos de trabalho constantes da publicitação ou, quando os postos não possam ser totalmente ocupados, por:

a) Inexistência ou insuficiência de candidatos à prossecução do procedimento;
b) Falta de acordo na negociação do posicionamento remuneratório entre o empregador e os candidatos constantes da lista unitária de ordenação final.

2 - Excecionalmente, ouvidas as organizações sindicais representativas dos trabalhadores médicos, o procedimento concursal pode, ainda, cessar por ato devidamente fundamentado do empregador, homologado pelo respetivo membro do Governo, desde que não se tenha ainda procedido à ordenação final dos candidatos.

SECÇÃO VII

Garantias

Cláusula 28.ª

Impugnação administrativa

1 - Da exclusão do candidato do procedimento concursal pode ser interposto recurso administrativo.

2 - Quando a decisão do recurso seja favorável ao recorrente, este mantém o direito a completar o procedimento.

3 - Da homologação da lista de ordenação final pode ser interposto recurso administrativo.

Obtido em: www.simedicos.pt

CAPÍTULO III

Disposições finais e transitórias

Cláusula 29.ª

Restituição e destruição de documentos

1 - É destruída a documentação apresentada pelos candidatos quando a sua restituição não seja solicitada no prazo máximo de um ano após a cessação do respetivo procedimento concursal.

2 - A documentação apresentada pelos candidatos respeitante a procedimentos concursais que tenham sido objeto de impugnação jurisdicional só pode ser destruída ou restituída após a execução da decisão jurisdicional.

Cláusula 30.ª

Execução de decisão jurisdicional procedente

Para reconstituição da situação atual hipotética decorrente da procedência de impugnação jurisdicional de ato procedimental que tenha impedido a imediata constituição de uma relação jurídica de emprego no empregador, o impugnante tem o direito a ocupar idêntico posto de trabalho não ocupado ou a criar no mapa de pessoal.

Cláusula 31.ª

Modelos de formulários

Os modelos de formulário tipo, quer de candidatura, quer para o exercício do direito de participação dos interessados, elaborados pela entidade empregadora, são de utilização obrigatória.

Cláusula 32.ª

Interpretação e integração de lacunas

1 - É supletivamente aplicável, com as devidas adaptações, o regime de tramitação do procedimento concursal de recrutamento para os postos de trabalho em funções públicas, no âmbito da carreira especial médica.

2 - Caso não seja possível aplicar o disposto no número anterior a comissão paritária criada ao abrigo do presente AE goza de competência para, nos mesmos termos ali previstos, interpretar as disposições do presente acordo, bem como integrar as lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

Obtido em: www.simedicos.pt

ANEXO III

(a que se refere a cláusula 62.ª do AE)

Serviços mínimos e meios necessários para os assegurar em caso de greve

Cláusula 1.ª

Obrigatoriedade de prestação de serviços mínimos

Os trabalhadores médicos, durante a greve médica, estão obrigados à prestação de serviços mínimos indispensáveis para acorrer à satisfação das necessidades sociais impreteríveis que são satisfeitas pelos serviços médicos e hospitalares integrados no SESARAM, nos termos das cláusulas seguintes.

Cláusula 2.ª

Serviços mínimos a prestar

1 - Durante a greve médica, os serviços mínimos e os meios necessários para o assegurar são os mesmos que em cada estabelecimento de saúde se achem disponibilizados durante 24 horas aos domingos e feriados, na data da emissão do aviso prévio.

2 - Durante a greve médica, os trabalhadores médicos devem também garantir a prestação dos seguintes cuidados e atos:

a) Quimioterapia e radioterapia;
b) Diálise;
c) Urgência interna;
d) Indispensáveis para a dispensa de medicamentos de uso exclusivamente hospitalar;
e) Imunohemoterapia com ligação aos dadores de sangue, recolha de órgãos e transplantes;
f) Cuidados paliativos em internamento;
g) A punção folicular que, por determinação médica, deva ser realizada em mulheres cujo procedimento de procriação medicamente assistida tenha sido iniciada e decorra em estabelecimento do SESARAM.

Cláusula 3.ª

Fixação especial de serviços mínimos

1 - Em caso de greve com duração superior a três dias úteis consecutivos ou com duração igual ou superior a dois dias úteis consecutivos, intercalados ou imediatamente seguidos ou antecedidos de dois, ou mais, dias não úteis, os serviços mínimos e os meios necessários para os assegurar são os previstos na cláusula anterior.

2 - Sempre que o regime instituído pelo número anterior não acautele os interesses dos utentes do SESARAM, devem ser definidos serviços complementares, mediante negociação específica, nos termos da lei, por iniciativa do empregador destinatário do aviso prévio ou da associação sindical que declarou a greve.

Cláusula 4.ª

Interpretação e integração de lacunas

1 - A comissão paritária criada ao abrigo da cláusula 63.ª do AE goza de competência para, nos mesmos termos ali previstos, interpretar as disposições do presente instrumento, bem como integrar as lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

2 - A partir da data da apresentação do aviso prévio e durante todo o período de duração da greve médica, a comissão paritária pode reunir e deliberar sobre matéria pertinente ao presente instrumento, com dispensa de convocação formal e de antecedência, por iniciativa de qualquer dos seus membros, desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes das entidades empregadoras públicas e dois representantes das associações sindicais outorgantes, e todos entendam que existem condições para validamente reunir e deliberar.

Obtido em: www.simedicos.pt

ANEXO IV

(a que se refere a Cláusula 65.ª do AE)

Processo de Avaliação do Desempenho

Cláusula 1.ª

Objeto e âmbito

1 - O presente instrumento de avaliação dos trabalhadores médicos constitui o desenvolvimento da cláusula 65.ª, do AE, regulamentando a tramitação a que obedece o processo de avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos vinculados por contrato de trabalho, de acordo com o Código do Trabalho, integrados na carreira dos médicos nas entidades públicas empresariais, que exercem funções no Serviço de Saúde da Região Autónoma da Madeira, EPERAM (doravante, SESARAM).

2 – O processo de avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos em regime de contrato de trabalho, de acordo com o Código do Trabalho, rege-se pelas cláusulas seguintes e, supletivamente, pelo disposto no diploma legal que estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração regional autónoma da Madeira em vigor.

Cláusula 2.ª

Princípios

O processo de avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos obedece, designadamente, aos seguintes princípios:

a) Princípio da coerência e integração, alinhando a ação dos serviços, dirigentes e trabalhadores na prossecução dos objetivos e na execução das políticas públicas para o setor da saúde;
b) Princípio da transparência e imparcialidade, assegurando a utilização de critérios objetivos e públicos;
c) Princípio da eficácia, orientando a avaliação de desempenho dos médicos para a obtenção dos resultados contratualizados com a equipa de avaliação;
d) Princípio da eficiência, relacionando os bens produzidos e os serviços prestados com a melhor utilização dos recursos;
e) Princípio da orientação para a melhoria contínua da qualidade da prestação dos cuidados de saúde;
f) Princípio da confrontação entre objetivos fixados e resultados obtidos.

Cláusula 3.ª

Objetivos do processo de avaliação

Constituem objetivos do processo de avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos, designadamente:

a) Contribuir para a melhoria da gestão e do desempenho das unidades prestadoras de cuidados de saúde;
b) Promover a eficiência e eficácia dos serviços;
c) Desenvolver uma cultura de gestão orientada para resultados com base em objetivos previamente estabelecidos, promovendo também o trabalho em equipa;
d) Identificar as necessidades de formação e desenvolvimento profissional com vista à melhoria do desempenho dos trabalhadores médicos;
e) Promover a motivação e o desenvolvimento das competências comportamentais e qualificações dos trabalhadores médicos, bem como o conhecimento científico e a sua partilha pelos membros das equipas e da comunidade científica;
f) Reconhecer o mérito, assegurando a diferenciação e valorização dos níveis de desempenho.

Cláusula 4.ª

Fases, planeamento e calendarização do processo de avaliação

1 - As fases do processo de avaliação do desempenho são as seguintes:

a) Planeamento e calendarização;
b) Autoavaliação e avaliação;

Obtido em: www.simedicos.pt

c) Harmonização;
d) Validação e reconhecimento e reconhecimento de desempenhos excelentes;
e) Reunião de avaliação;
f) Apreciação da comissão paritária de avaliação;
g) Homologação;
h) Reclamação e outras impugnações;
i) Decisão das reclamações ou impugnações dos avaliados;
j) Monitorização e revisão de objetivos.

2 - O planeamento e a calendarização para o cumprimento das diversas fases do calendário do processo de avaliação definidos nos termos do diploma referido no n.º 2 da cláusula 1.ª, pode ser alterado por deliberação do Conselho de Administração do SESARAM, na qual se pode contemplar um acréscimo temporal não superior a 1/3 do estabelecido naquele diploma.

3 - O planeamento, a calendarização e as diretrizes do processo avaliativo são, em regra, divulgados através de circular, na página do SESARAM

Cláusula 5.ª

Periodicidade e requisitos funcionais para a avaliação do desempenho

1 - A avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos é de carácter bienal e respeita ao desempenho dos dois anos civis anteriores.

2 - À avaliação dos trabalhadores médicos aplicam-se os seguintes requisitos funcionais:

a) No caso de trabalhador médico que, no biénio a que respeita a realização da avaliação, tenha a relação jurídica de emprego suspensa há mais de um ano, por motivos de licença sem vencimento ou de doença, o desempenho efetivo de funções relativo a este período é objeto de avaliação conjunta com o ciclo seguinte;
b) No caso de trabalhador médico que, no biénio anterior, tenha relação jurídica de emprego com, pelo menos um ano e o correspondente serviço efetivo, independentemente do serviço onde o tenha prestado, o desempenho é objeto de avaliação;
c) O serviço efetivo deve ser prestado em contacto funcional com, pelo menos, um elemento da equipa de avaliação, preferencialmente, com o superior hierárquico direto ou em situação que, apesar de não ter envolvido o contacto direto pelo período temporal referido na alínea anterior, permita, mediante autorização do Conselho Coordenador de Avaliação, a realização de avaliação, à qual se aplica o disposto no presente Acordo, com as especificidades e adaptações dos correspondentes parâmetros que se mostrem necessárias, face ao respetivo período temporal;
d) No caso previsto na alínea b), se no decorrer do biénio anterior e ou período temporal de prestação de serviço efetivo se sucederem várias equipas de avaliação, a que tiver competência para avaliar no momento da realização da avaliação deve recolher das demais os contributos escritos adequados a uma efetiva e justa avaliação;
e) No caso de quem, no biénio anterior, tenha relação jurídica de emprego com, pelo menos, um ano, mas não tenha o correspondente serviço efetivo conforme definido no presente Acordo ou, estando na situação prevista na alínea c), não tenha obtido decisão favorável do Conselho Coordenador de Avaliação, não é realizada avaliação ordinária nos termos do presente Acordo;
f) No caso previsto no número anterior releva a última avaliação atribuída nos termos do presente Acordo, no âmbito do SIADAP ou das suas adaptações, aplicando-se o disposto no n.º 4 da cláusula 21.ª do presente instrumento de avaliação dos trabalhadores médicos;
g) Nos ciclos avaliativos em que o trabalhador médico não tenha sido objeto de avaliação do desempenho por motivo de se encontrar em funções em entidade fora dos órgãos ou serviços do SESARAM, ao abrigo de nomeação em cargos públicos, cedência de interesse público ou outras de relevante interesse público, mantém-se a relevância da última avaliação atribuída no âmbito do presente Acordo ou das suas adaptações;
h) Se no caso previsto nas alíneas e) e g) o titular da relação jurídica de emprego não tiver avaliação que releve nos termos da alínea anterior, é atribuído um ponto por cada ano não avaliado;
i) Nas situações previstas na alínea anterior, e caso o trabalhador médico discorde da atribuição do ponto, pode requerer, no prazo de dez dias úteis após a notificação, avaliação do biénio por ponderação curricular, através de requerimento dirigido ao Conselho de Administração do SESARAM, que designa equipa de avaliação especificamente para o efeito.

Cláusula 6.ª

Ponderação curricular

1 - Nos casos em que a avaliação se efetue por ponderação curricular, são considerados, entre outros, os seguintes elementos:

I. Atividade Clínica Assistencial com ponderação de 60% dentro da especialidade do avaliado.

Obtido em: www.simedicos.pt

II. Atividade Formativa com ponderação de 20%, sendo valoradas cada uma das seguintes atividades tendo em conta a especialidade do avaliado:

a) Orientação de Estágio Pré-Graduado;
b) Orientação de Estágio Pós-Graduado;
c) Orientação de Formação de Alunos;
d)Orientação de Formação de Internos;
e) Coordenação da Formação do Serviço;
f) Direção do Internato Médico;
g) Coordenação do Internato Médico;
h) Formação e Cursos. Frequentados;
i) Formação e Cursos. Ministrados;
j) Atividade Docente na área da saúde, no âmbito do ensino superior.

III. Atividade Organizativa e de Planeamento de Serviços de saúde com ponderação de 15%, sendo valoradas cada uma das seguintes atividades tendo em conta a especialidade do avaliado:

a) Participação em Comissões Científicas;
b) Participação em Grupos de Trabalho;
c) Integração em Comissões de Apoio Técnico do SESARAM;
d) Júri de Concursos;
e) Elaboração de Normas e Protocolos;
f) Gestão de Equipas;
g) Júri de Concursos de Fármacos e Equipamentos;
h) Gestão de Unidades e Serviços;
i) Gestão de Organizações;
j) Funções estatutariamente consagradas, exercidas em Sociedades Científicas;
k) Funções estatutariamente consagradas, exercidas na Ordem dos Médicos;
l) Funções sindicais estatutariamente consagradas.

V. Atividade de Investigação com ponderação de 5%, sendo valoradas cada uma das seguintes atividades tendo em conta a especialidade do avaliado:

a) Participação em Estudos e Ensaios Clínicos;
b) Trabalhos publicados, em especial se publicados em revistas com revisão por pares;
c) Trabalhos apresentados publicamente, sob forma oral ou póster;
d) Outros fatores de valorização profissional, nomeadamente títulos académicos.

2 - Para efeitos de ponderação curricular, deve ser entregue toda a documentação relevante à equipa de avaliação constituída até três trabalhadores médicos com o grau de consultor, designados pelo Diretor Clínico, cabendo a respetiva presidência ao que possuir maior antiguidade.

3 - A ponderação curricular é expressa através de uma valoração que respeite a escala de avaliação qualitativa e quantitativa e as regras relativas à diferenciação de desempenhos previstas no diploma legal que estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração regional autónoma da Madeira em vigor.

4 - A ponderação curricular e a respetiva valoração são determinadas segundo critérios previamente fixados pelo Conselho Coordenador de Avaliação, constantes em ata, que é tornada pública, que asseguram a ponderação equilibrada dos elementos curriculares previstos nas alíneas do n.º 1 e a consideração de reconhecido interesse público ou relevante interesse social do exercício dos cargos e funções nele referidas.

5 - A avaliação por ponderação curricular faz-se a requerimento do trabalhador médico, dentro do prazo previamente estipulado.

Cláusula 7.ª

Parâmetros da avaliação

A avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos integra-se no ciclo de gestão do SESARAM, tendo por referência os padrões de qualidade dos cuidados médicos, e efetua-se com base nos seguintes parâmetros:

Obtido em: www.simedicos.pt

a) «*Objetivos individuais*», estabelecidos em articulação com os objetivos da respetiva unidade orgânica, tendo por base indicadores de medida fixados para a avaliação dos resultados obtidos;
b) «*Competências de desempenho*», que visam avaliar a adequação da conduta às boas práticas médicas e comportamentais compatíveis com o exercício das funções do avaliado, tendo por base critérios de avaliação e padrões de desempenho profissional previamente fixados pelo Conselho Coordenador da Avaliação.

Cláusula 8.ª

Objetivos individuais

1 - Os «*objetivos individuais*» devem ser fixados de modo a abranger, pelo menos, três dos seguintes âmbitos:

a) Atividade ou produtividade – conjunto de atividades desenvolvidas pelos trabalhadores médicos no SESARAM e no âmbito de parcerias estabelecidas, no âmbito da carreira médica, podendo ser repartidas por um ou mais serviços internos de acordo com o respetivo exercício profissional;
b) Formação - ações de formação, quer as realizadas quer as frequentadas pelos trabalhadores médicos, incluindo as ações de orientação de internos e a formação específica decorrente de projetos dos serviços, bem como atividades na área da garantia da qualidade dos serviços;
c) Investigação - participação em atividades de investigação realizadas no âmbito do SESARAM, com exclusão das atividades exercidas em contexto exclusivamente académico ou em outro não reconhecidas ou participadas por protocolo celebrado com aquele estabelecimento;
d) Organização - exercício de funções de gestão em unidades ou serviços de saúde do SESARAM, EPERAM ou em parcerias estabelecidas, bem como o desenvolvimento de atividades relacionadas com o planeamento em saúde, normativas, de regulação, participação em comissões de apoio internas e externas e equipas de trabalho, com exclusão do exercício de cargo dirigente;
e) Atitude profissional e comunicação - atitudes desenvolvidas pelo trabalhador médico relativamente aos membros da equipa em que se integre, em relação aos superiores hierárquicos e em relação aos doentes ou utentes.

2 - Os objetivos individuais a contratualizar são:

a) De qualidade da atividade médica, tendo em conta, designadamente, a atitude profissional e a comunicação médica no exercício das funções;
b) De quantificação de atos médicos, atendendo ao conjunto de atividades desenvolvidas pelos trabalhadores médicos e considerando o conteúdo funcional legalmente fixado para a respetiva categoria;
c) De aperfeiçoamento e de desenvolvimento profissional, no quadro de ações de formação planeadas;
d) De atividade de investigação médica, realizada no âmbito do serviço ou unidade de saúde em que o trabalhador médico se encontre integrado.

3 - A fixação dos objetivos individuais deve obedecer às seguintes regras:

a) Sem prejuízo do disposto nas alíneas seguintes, a contratualização dos objetivos rege-se pelo disposto no diploma legislativo referido no n.º 2 da cláusula 1.ª;
b) A definição dos objetivos, dos seus indicadores de medida e dos respetivos critérios de superação é da competência conjunta da equipa de avaliação e de cada trabalhador médico a avaliar, mediante proposta do superior hierárquico e tendo em consideração as orientações do Conselho Coordenador da Avaliação;
c) A fixação de objetivos sem o acordo do avaliado deve ser objeto de fundamentação escrita, da qual deve ser dado conhecimento ao avaliado;
d) Os objetivos devem enquadrar-se nos objetivos da respetiva unidade orgânica da equipa médica em que o avaliado se integre, os quais devem ser previamente analisados em reunião com todos os avaliados que integram essa unidade orgânica ou equipa;
e) No conjunto de objetivos contratualizados anualmente devem, obrigatoriamente, ser abrangidos os âmbitos previstos nas alíneas a) e e) do n.º 1 e ser estabelecidos objetivos de qualidade da atividade desenvolvida e de quantificação de atos médicos;
f) Os objetivos e critérios de superação devem ser elaborados de forma clara e ser amplamente divulgados aos trabalhadores médicos a avaliar;
g) Os objetivos contratualizados devem ser objeto de quantificação e de fixação de ponderação para cada um dos avaliados;
h) A ponderação a atribuir a cada um dos objetivos é fixada pelo Conselho Coordenador de Avaliação, não podendo a ponderação dos objetivos inseridos no âmbito a que se refere a alínea a) do n.º 1 ser inferior a 60 % nem superior a 85%;
i) Sem prejuízo do disposto na alínea anterior, a ponderação a atribuir aos objetivos de quantificação de atos médicos não pode ser inferior a 50 % da avaliação final do parâmetro «*objetivos individuais*»;
j) Por cada objetivo devem ser estabelecidos no mínimo dois e no máximo cinco indicadores de medida;

4 - Podem ser fixados objetivos de responsabilidade partilhada sempre que impliquem o desenvolvimento de um trabalho em equipa ou esforço convergente para uma finalidade determinada.

Obtido em: www.simedicos.pt

5 - Os objetivos individuais ou de responsabilidade partilhada devem ser reformulados, por motivos supervenientes, não imputáveis ao trabalhador médico, que afetem a realização dos objetivos contratualizados.

6 - Para efeitos do número anterior, há reformulação de objetivos sempre que exista alteração ou remoção dos objetivos já contratualizados ou alteração das respetivas metas e indicadores de medida, devendo constar da respetiva ficha de reformulação de objetivos.

7 - A reformulação dos objetivos é da competência da equipa de avaliação, mediante contratualização, nos mesmos termos em que se processa a contratualização inicial dos objetivos.

Cláusula 9.ª

Avaliação dos resultados

1 - A avaliação do grau de cumprimento de cada objetivo efetua-se de acordo com os respetivos indicadores de medida, previamente estabelecidos, e expressa-se em três níveis:

a) *«Objetivo superado»*, a que corresponde uma pontuação de 5;
b) *«Objetivo atingido»*, a que corresponde uma pontuação de 3;
c) *«Objetivo não atingido»*, a que corresponde uma pontuação de 1.

2 - A pontuação final a atribuir ao parâmetro «*objetivos individuais*» é a média aritmética ponderada das pontuações atribuídas a todos os objetivos.

3 - A avaliação dos resultados obtidos em objetivos de responsabilidade partilhada é, em regra, idêntica para todos os trabalhadores envolvidos, podendo, mediante opção fundamentada da equipa de avaliação, ser feita avaliação diferenciada consoante o contributo de cada trabalhador médico.

Cláusula 10.ª

Competências de desempenho

1 - O parâmetro relativo a competências de desempenho assenta em padrões de atividade observáveis, previamente escolhidas para cada trabalhador médico em número não inferior a cinco.

2 - As competências referidas no número anterior são escolhidas de entre as aprovadas pelo Conselho Coordenador da Avaliação, as quais não podem sobrepor-se ao conteúdo funcional das categorias que integram a carreira especial médica.

Cláusula 11.ª

Autoavaliação

1 - A autoavaliação tem como objetivo envolver o trabalhador médico no processo de avaliação, promovendo a reflexão sobre a sua prática médica, desenvolvimento profissional e condições de melhoria do desempenho.

2 - A autoavaliação é obrigatória e concretiza-se através do preenchimento da ficha de autoavaliação a entregar à equipa de avaliação.

3 - A ficha de autoavaliação constitui elemento essencial a considerar na avaliação do desempenho e a sua elaboração deve ser clara e sucinta.

4 - A ficha de autoavaliação aborda, obrigatoriamente, os seguintes aspetos:

a) Os objetivos individuais e as competências de desempenho contratualizados;

Obtido em: www.simedicos.pt

b) Descrição da atividade profissional desenvolvida pelo avaliado no período em avaliação;
c) Resultados que o avaliado considera ter alcançado face aos parâmetros da avaliação contratualizados;
d) Contributo do avaliado para a prossecução dos objetivos e metas do serviço;
e) Análise pessoal e balanço sobre a atividade desenvolvida pelo serviço, tendo em conta os objetivos e padrões de desempenho estabelecidos para esse mesmo serviço;
f) Formação frequentada e seus benefícios para o exercício da atividade do avaliado;
g) Elementos que o avaliado considere essenciais ao seu desenvolvimento profissional;
h) Identificação de necessidades de formação para o desenvolvimento profissional;
i) Eventual proposta de projetos a desenvolver no âmbito do serviço.

5 - A ficha de autoavaliação é acompanhada, em anexo, dos documentos relevantes para a apreciação do desempenho do trabalhador médico que não constem do seu processo individual.

6 - A equipa de avaliação aprecia a ficha de autoavaliação, ponderando o respetivo conteúdo no sentido de uma avaliação objetiva do desempenho do avaliado no ciclo de avaliação e considerando os parâmetros de avaliação contratualizados, com vista à determinação do respetivo grau de cumprimento.

Cláusula 12.ª

Avaliação final

1 - A avaliação final é o resultado da média aritmética ponderada dos resultados das avaliações dos dois parâmetros da avaliação.

2 - Para o parâmetro «*objetivos individuais*» é atribuída uma ponderação mínima de 60 % e para o parâmetro «*competências de desempenho*», uma ponderação máxima de 40 %.

3 - As pontuações finais dos parâmetros e a avaliação final são expressas até às milésimas.

4 - A avaliação final é expressa em menções qualitativas, em função das pontuações finais em cada parâmetro, nos seguintes termos:

a) «*Desempenho relevante*», correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5;
b) «*Desempenho adequado*», correspondendo a uma avaliação final de desempenho positivo de 2 a 3,999;
c) «*Desempenho inadequado*», correspondendo a uma avaliação final de 1 a 1,999.

Cláusula 13.ª

Efeitos da avaliação do desempenho

1 - A avaliação do desempenho individual do trabalhador médico tem, designadamente, os seguintes efeitos:

a) Identificação de potencialidades pessoais e profissionais do trabalhador que devam ser desenvolvidas;
b) Diagnóstico de necessidade de formação;
c) Identificação de competências e comportamentos profissionais merecedores de melhoria;
d) Melhoria do posto de trabalho e dos processos a ele associados

2 - O reconhecimento de «*Desempenho excelente*» em dois ciclos avaliativos consecutivos confere ao trabalhador médico, o direito a:

a) Frequência de um congresso nacional, no âmbito da respetiva especialidade para aprofundamento de competências profissionais, sem qualquer encargo ou manifestação de compromisso de obrigação de permanência, considerando-se para todos os efeitos legais, como serviço efetivo;
b) No ano civil seguinte à tomada de conhecimento da avaliação final, após a homologação ou decisão de reclamação, a cinco dias úteis de férias.

3 - O reconhecimento de «*Desempenho relevante*» em dois ciclos avaliativos consecutivos confere ao trabalhador médico, no ano civil seguinte à tomada de conhecimento da avaliação final, após a homologação ou decisão de reclamação, a três dias úteis de férias.

Obtido em: www.simedicos.pt

4 - O direito ao acréscimo cumulativo de dias de férias em função dos anos de serviço efetivamente prestado e o direito ao gozo dos dias de férias em função do disposto na alínea b) do n.º 2 e do estipulado no número anterior pode, excecionalmente, exceder os 30 dias de férias no mesmo ano civil, desde que não haja inconveniente para o serviço.

5 - Verificando-se a vicissitude de inconveniente para o serviço, o trabalhador médico tem direito à acumulação do período complementar de férias.

Cláusula 14.ª

Deveres do trabalhador médico avaliado

Constituem deveres do trabalhador médico avaliado, designadamente:
a) Participar na reunião geral de médicos para analisar os objetivos do serviço, caso haja lugar a avaliação do mesmo;
b) Negociar e contratualizar, com a equipa de avaliação, os objetivos individuais e as competências de desempenho bem como os resultados a atingir;
c) Efetuar a autoavaliação, como garantia de envolvimento ativo e responsabilização no processo de avaliação.

Cláusula 15.ª

Direitos do trabalhador médico avaliado

O trabalhador médico avaliado tem direito, designadamente:

a) A conhecer os critérios de avaliação dos respetivos parâmetros e as suas ponderações, assim como, as fórmulas de cálculo usadas;
b) A que lhe sejam garantidos pelo SESARAM, EPERAM os meios e condições necessários para cumprimento dos objetivos e resultados que contratualizou;
c) A avaliação do seu desempenho;
d) A requerer a intervenção de médicos de outros serviços dotados de especiais conhecimentos técnicos e experiência no exercício de funções análogas às do avaliado, e não integrados no serviço deste, com a vista a emitir parecer não vinculativo sobre aspetos relacionados com o exercício da atividade pelo avaliado;
e) A solicitar a intervenção da Comissão Paritária da avaliação;
f) Ao acesso e fotocópia do material utilizado no seu processo de avaliação;
g) A fazer uso dos meios impugnatórios ao seu dispor;
h) Confidencialidade dos resultados da avaliação do desempenho.

Cláusula 16.ª

Intervenientes no processo avaliativo

1 - Intervêm no processo de avaliação do desempenho:

a) Equipa de avaliação;
b) Avaliado;
c) Conselho Coordenador da Avaliação;
d) Comissão paritária da avaliação;
e) Dirigente
f) Conselho de Administração do SESARAM.

2 - Podem ser chamados a intervir no processo de avaliação, a solicitação do avaliado, outros médicos nos termos da alínea d) da cláusula 15.ª.

Cláusula 17.ª

Equipa de avaliação

1 - A avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos é feita por uma equipa de avaliação, com as seguintes competências e deveres:

a) Negociar e contratualizar os parâmetros de avaliação;

Obtido em: www.simedicos.pt

b) Rever regularmente com o trabalhador médico a evolução do seu desempenho, assim como, o grau de cumprimento dos objetivos, ajustando-os caso seja necessário e sendo o caso, reportando as possibilidades de melhoria;
c) Ponderar as expectativas dos avaliados no processo de identificação das respetivas necessidades de desenvolvimento;
d) Fundamentar as propostas de avaliação de «*Desempenho excelente*», «*Desempenho relevante*» e «*Desempenho inadequado*», para os efeitos previsto no presente Acordo.

2 - A equipa de avaliação é constituída por trabalhadores médicos detentores de grau habitacional preferencialmente superior, ou pelo menos igual, ao do avaliado, nos termos seguintes:

a) Na modalidade singular, pelo superior hierárquico direto do avaliado;
b) Na modalidade colegial, pelo superior hierárquico do avaliado, que preside, por um trabalhador médico designado pelo conselho de administração, ouvido o diretor clínico, e por um trabalhador médico eleito por voto secreto pelos trabalhadores médicos a avaliar pertencentes a um mesmo serviço.

3 - Cabe ao trabalhador médico optar pela constituição da equipa de avaliação numa das modalidades previstas no número anterior, mediante declaração escrita, a dirigir ao conselho de administração, durante os primeiros 10 dias do biénio a que respeita o procedimento avaliativo, entendendo-se, no caso de silêncio, que a modalidade singular é a escolhida.

4 - A elaboração da proposta de avaliação final compete ao trabalhador médico a que se refere a alínea a) do n.º 2 da presente cláusula, o qual deve, designadamente:

a) Recolher e registar, por escrito, sendo o caso, os contributos dos demais membros da equipa de avaliação relativos ao desempenho dos avaliados que lhe cumpra avaliar;
b) Reunir todos os demais elementos que permitam formular uma apreciação objetiva e justa sobre o avaliado, sendo da sua exclusiva responsabilidade as informações que venha a prestar.

5 - Pelo menos um dos membros da equipa de avaliação deve possuir o contacto funcional com o avaliado pelo tempo mínimo legal exigível para efeitos de atribuição da avaliação.

6 - Caso não seja possível constituir a equipa de avaliação nos termos dos n.os 2 e 3, a avaliação do trabalhador médico é efetuada pelo respetivo superior hierárquico, podendo aquele solicitar a emissão do parecer a que se refere n.º 2 da cláusula 16.ª, aplicando-se o previsto nas alíneas a) a d) do n.º 1.

7 - No caso da área de exercício profissional de saúde pública, dado o reduzido número de trabalhadores médicos em cada estabelecimento e, atendendo ao disposto no artigo 2.º do Decreto Legislativo Regional n.º 13/2019/M, de 13 de Julho, na sua redação atual, a avaliação do seu desempenho pode ser efetuada a nível regional pelo SESARAM, podendo ser solicitada a emissão do parecer a que se refere o n.º 2 da cláusula 16.ª.

8 - A avaliação de cada parâmetro a que se refere a cláusula 7.ª é a que resultar da votação da maioria dos elementos da equipa de avaliação, prevalecendo, em caso de empate, a apreciação efetuada pelo avaliador a que se refere a alínea a) do n.º 2, o qual deve fundamentar, por escrito, a sua discordância face aos demais elementos da equipa.

9 - No caso de ser inviável a escolha ou a votação a que se refere a alínea c) do n.º 2, a equipa de avaliação é constituída apenas pelos avaliadores a que se referem as alíneas a) e b) do mesmo número.

Cláusula 18.ª

Avaliação dos membros da equipa de avaliação

1 - O desempenho dos trabalhadores médicos que integram a equipa de avaliação é avaliado por três trabalhadores médicos do serviço, equipa ou unidade, dois dos quais escolhidos pelo respetivo corpo clínico ou eleitos pelo método de votação secreta e o outro designado pelo dirigente ou Conselho de Administração de gestão do SESARAM.

2 - Os avaliadores a que se refere o número anterior devem recolher informação qualitativa complementar relativamente à avaliação sobre os respetivos avaliados efetuada pelos demais trabalhadores médicos do corpo clínico, mediante questionário padronizado a aprovar pelo Conselho Coordenador da Avaliação.

3 - O disposto nos n.os 1 e 2 aplica-se à avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos que exercem funções de coordenação de unidades funcionais ou chefes de equipa.

Obtido em: www.simedicos.pt

4 - No caso de ser inviável a escolha ou a votação a que se refere o n.º 1, todos os avaliadores ali previstos são designados pelo dirigente ou pelo Conselho de Administração do SESARAM, neste caso, sob proposta do Diretor Clínico, que designa também o responsável pela elaboração da proposta de avaliação final, o qual assume as competências previstas para o trabalhador médico a que se refere a alínea a) do n.º 2 da cláusula anterior.

5 - A avaliação de cada parâmetro a que se refere a cláusula 7.ª é a que resultar da votação da maioria dos elementos da equipa de avaliação.

Cláusula 19.ª

Conselho Coordenador da Avaliação

1 - Junto do Conselho de Administração do SESARAM, funciona um Conselho Coordenador da Avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos, ao qual compete, sem prejuízo das demais competências previstas na lei ou no presente Acordo, definir a política e os critérios gerais de avaliação dos trabalhadores médicos, de acordo com os objetivos e as metas em saúde previamente estabelecidos para o SESARAM, e garantir a sua aplicação uniforme, nomeadamente:

a) Elaborar e aprovar, após a auscultação do Conselho de Administração do SESARAM, EPERAM, os modelos de fichas de autoavaliação, de avaliação ordinária do desempenho e de ponderação curricular, de reformulação de objetivos e respetivos indicadores e de monitorização do desempenho, atendendo as realidades específicas de cada serviço;
b) Propor ao Conselho de Administração do SESARAM o planeamento, a calendarização e as diretrizes do processo de avaliação para cada ciclo avaliativo;
c) Estabelecer orientações gerais em matéria de fixação dos «*parâmetros da avaliação*» a que se refere a cláusula 7.ª;
d) Estabelecer orientações gerais em matéria de escolha de indicadores de medida, em especial os relativos à determinação da superação de objetivos individuais;
e) Aprovar a lista de «*competências de desempenho*» a que se refere a cláusula 10.ª;
f) Emitir parecer relativamente a questões suscitadas no âmbito das suas atribuições, quando solicitado;
g) Emitir recomendações sobre a necessidade de formação em serviço e ou contínua para os trabalhadores médicos, de acordo com os projetos de desenvolvimento da qualidade dos cuidados de saúde e objetivos do SESARAM;
h) Promover a elaboração dos diferentes formulários necessários ao desenvolvimento do processo de avaliação do desempenho;
i) Elaborar o relatório anual da avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos;
j) Elaborar e publicitar o seu regulamento interno, após homologação.

2 - O Conselho Coordenador da Avaliação é presidido pelo diretor clínico e integra dois ou quatro dirigentes por aquele designados, todos integrados na carreira médica e detentores de categoria igual ou superior a assistente graduado.

3 - Nos serviços em que, pela sua natureza ou condicionantes de estrutura orgânica, não seja possível a constituição do Conselho Coordenador da Avaliação, nos termos referidos no número anterior, podem as suas competências ser confiadas a uma comissão de avaliação a constituir por deliberação do Conselho de Administração do SESARAM.

4 - O Conselho Coordenador da Avaliação pode ser assessorado por trabalhadores médicos com grau de consultor e experiência na área da avaliação do pessoal e dos cuidados médicos, sem direito a voto.

5 - Quando as circunstâncias o aconselhem, o Conselho Coordenador da Avaliação pode solicitar a participação nas suas reuniões de outros dirigentes ou chefias, sem direito a voto, bem como requerer junto dos serviços competentes os pareceres e demais elementos que entender necessários.

6 - Sempre que tenha que deliberar sobre matérias relativamente às quais os seus membros, enquanto trabalhadores médicos, sejam parte interessada, designadamente a apreciação e validação de propostas de atribuição de menções àqueles sujeitas à diferenciação de desempenhos, o Conselho Coordenador da Avaliação deve funcionar com composição restrita aos elementos relativamente aos quais não se verifique uma situação de conflito de interesses.

7 - Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, ao Conselho Coordenador de Avaliação aplica-se, com as necessárias adaptações, o disposto no diploma legislativo referido no n.º 2 da cláusula 1.ª.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 20.ª

Comissão paritária da avaliação

1 - Junto do Conselho de Administração do SESARAM funciona uma comissão paritária da avaliação, constituída por trabalhadores médicos.

2 - A comissão paritária da avaliação pode solicitar, à equipa de avaliação, ao avaliado ou ao Conselho Coordenador da Avaliação, os elementos que julgar convenientes para o exercício das suas competências.

3 - Os atos praticados pelo Conselho Coordenador de Avaliação ou pelo Conselho de Administração do SESARAM, em sentido diverso do relatório da comissão paritária da avaliação devem conter, expressamente, as razões dessa divergência.

4 - Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, à Comissão Paritária aplica-se, com as necessárias adaptações, o disposto no diploma legislativo referido no n.º 2 da cláusula 1.ª.

Cláusula 21.ª

Diferenciação de desempenhos

1 - À diferenciação de desempenho dos trabalhadores médicos aplica-se o disposto no diploma legislativo referido no n.º 2 da cláusula 1.ª.

2 - As percentagens máximas a que se refere o diploma legislativo referido no n.º 2 da cláusula 1.ª aplicam-se relativamente ao número de trabalhadores da carreira médica.

3 - As percentagens a que se referem os números anteriores beneficiam dos aumentos previstos no diploma legislativo referido no n.º 2 da cláusula 1.ª, nos termos e condições previstos na lei.

4 - As percentagens máximas para as menções qualitativas de Desempenho relevante e de Desempenho excelente não incidem sobre os trabalhadores relativamente aos quais releve a última avaliação nos termos do diploma legislativo referido no n.º 2 da cláusula 1.ª.

Cláusula 22.ª

Fichas

Os modelos das fichas de autoavaliação, de avaliação ordinária do desempenho e de ponderação curricular, de reformulação de objetivos e respetivos indicadores e de monitorização do desempenho, pelas especificidades que lhes são inerentes, são elaboradas e aprovadas pelo Conselho Coordenador de Avaliação, devendo as mesmas constar em Ata.

Cláusula 23.ª

Efeitos da avaliação de desempenho no posicionamento remuneratório

1 - O trabalhador médico com vínculo de emprego público pode ver alterado o seu posicionamento remuneratório na categoria para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que se encontra, quando na falta de lei especial em contrário, tenha acumulado 10 pontos nas avaliações do desempenho com referência às funções na categoria exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontra.

2 - Nas alterações obrigatórias do posicionamento remuneratório, quando o trabalhador médico tenha acumulado mais do que os pontos legalmente exigidos para aquele efeito, os pontos em excesso relevam para efeitos de futura alteração do seu posicionamento remuneratório.

Obtido em: www.simedicos.pt

3 - Na falta de lei especial em contrário, a alteração do posicionamento remuneratório reporta-se a 01 de janeiro do ano em que tiver lugar.

Cláusula 24.ª

Critérios de desempate

1 - Nos casos em que for necessário proceder ao desempate entre trabalhadores médicos, dirigentes ou equiparados, que possuam a mesma classificação final na avaliação do desempenho, releva, consecutivamente:

a) A avaliação obtida no parâmetro «Objetivos individuais»;
b) A avaliação de desempenho imediatamente anterior na vertente quantitativa;

c) O tempo de serviço relevante na carreira;
d) O tempo de exercício de funções com vínculo jurídico ao SESARAM.

Cláusula 25.ª

Produção de efeitos

1 - O disposto no presente instrumento de avaliação dos trabalhadores médicos aplica-se à avaliação do desempenho prestado a partir do biénio 2023/2024, inclusive.

2 – A primeira eleição da comissão paritária da avaliação, após a entrada em vigor do presente instrumento de avaliação dos trabalhadores médicos, deve realizar-se nos termos do artigo 55.º do diploma referido no n.º 2 da cláusula 1.ª.

Cláusula 26.ª

Dever de sigilo

1 - Os procedimentos relativos à avaliação do desempenho do trabalhador médico têm carácter confidencial, devendo os instrumentos de avaliação de cada trabalhador ser arquivado no respetivo processo individual.

2 - Com exceção do trabalhador médico avaliado, todos os intervenientes no processo de avaliação bem como os que, em virtude do exercício das suas funções, tenham conhecimento do mesmo ficam sujeitos ao dever de sigilo.

3 - O acesso à documentação relativa à avaliação do desempenho do trabalhador médico subordina-se ao disposto no Código do Procedimento Administrativo, à legislação sobre proteção de dados pessoais e à relativa ao acesso a documentos administrativos.

Cláusula 27.ª

Avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos em exercício de cargos em regime de comissão de serviço

1 - A avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos em exercício de cargos em regime de comissão de serviço é realizada, bienalmente, nos termos do disposto no presente anexo, com efeitos na respetiva carreira de origem.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior aplica-se, com as necessárias adaptações, a avaliação do desempenho por ponderação curricular, sendo os fatores de avaliação e ponderação fixados pelo Conselho Coordenador de Avaliação, no início de cada biénio.

3 - As avaliações obtidas por aplicação dos números anteriores produzem efeitos na carreira de origem do trabalhador, e relevam para efeitos de futura alteração do seu posicionamento remuneratório.

Obtido em: www.simedicos.pt

4 - É aplicável a diferenciação de desempenhos prevista no artigo 71.º do Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de agosto, na redação conferida pelo Decreto Legislativo Regional n.º 12/2015/M, de 21 de dezembro.

Acordo de Empresa entre a ILHOPAN - Panificação e Pastelaria, Ld.ª, e a Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Alteração Salarial.

Cláusula 1.ª

Âmbito

1 -
2 -

Cláusula 2.ª

Área

Cláusula 3.ª

Vigência e revisão

1 –
2 –
3 –
4 –
5 –
6 –
7 –
8 –
9 –
10 –

Cláusula 18.ª

Aumento salarial

De acordo com a referida cláusula 18.ª, em 2023, todos os trabalhadores da Ilhopan, têm um aumento salarial de 62€, a partir de 1 de janeiro de 2023.

No entanto mantém-se em vigor a referida cláusula para futuras revisões salariais.

Artigo 1.º

No restante mantém-se em vigor todas as disposições constantes no A.E. para a Ilhopan.

Funchal, 15 de junho de 2023.

Pela ILHOPAN - Panificação e Pastelaria, Lda.

Obtido em: www.simedicos.pt

Como mandatários

Rui Pedro de Araújo Cunha
José Filipe de Araújo Cunha

Pela Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

Como mandatários

Adolfo Luís Gonçalves de Freitas
Teresa Célia Faria
Fábio Rúben Teixeira Abreu

Depositado em 19 de jukho de 2023, a fl.ªs 81 verso do livro n.º 2, com o n.º 15/2023, nos termos do art.º 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de Empresa celebrado entre a RAMA - Rações, para Animais, S.A. e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da R.A.M - Revisão Salarial e Outras.

No Acordo de Empresa entre a RAMA - Rações para Animais, S.A. e a Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e turismo de Portugal, publicado no Joram, III Série, n.º 21 de 2 de novembro de 2010, são introduzidas as seguintes alterações.

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1 - ...

2 - ...

3 - ...

4 - ....

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1 - ...

2 - ...

3 - ...

Cláusula 52.ª

(Diuturnidades)

1 - Os trabalhadores terão direito a uma diuturnidade de 17,10 €.

2 - ...

Obtido em: www.simedicos.pt

3 - ...

Cláusula 57.ª

(Subsídio de alimentação)

1 - Os trabalhadores abrangidos por este Acordo de Empresa, terão direito a um subsídio de alimentação no valor de 6,00 €.

2 - ...

Cláusula 58.ª

(Prémio de assiduidade)

1 - Os trabalhadores abrangidos por este A.E. têm direito a receber um prémio de assiduidade mensal no valor de 14,70€.

2 - ...

3 - ...

4 - ...

Cláusula 59.ª

Subsídio de transporte

1 - Os trabalhadores abrangidos por este, A.E. têm direito a receber um subsídio de transporte mensal no valor de € 48,00€.

2 - ...

Clausula 95.ª

Retroatividade

1 - A tabela salarial mensal e as cláusulas de expressão pecuniária mensais, e aumento mínimo, produzem efeitos a partir do dia 1 de abril de 2023.

2 - O disposto nas cláusulas 52.ª (diuturnidades) 57.ª (subsídio de alimentação) 58.ª (prémio de assiduidade) 59.ª (subsídio de transporte) produzem efeitos a partir de 1 de abril de 2023.

Cláusula 96.ª

Atualização salarial

1 - Os trabalhadores abrangidos por este A.E. têm direito em 2023, com efeitos a 1 de abril, a um aumento sobre a remuneração mensal auferida atualmente, conforme a tabela II anexa.

2 - A partir de 1 de janeiro de 2024, os trabalhadores terão direito às atualizações salariais que vierem a ser acordadas.

Obtido em: www.simedicos.pt

Anexo II

Tabela salarial de 1 de abril a 31 de dezembro de 2023.

Nível	Categoria Profissional	Salário
A	Encarregado Geral	1000€
B	Encarregada de Fabrico Encarregado de Secção	900€
C	Ajudante de Encarregado de Fabrico	800€
D	Pesador de Concentrados	850€
E	Empilhador	830€
F	Granulador	800€
G	Operador de Silos	800€
H	Auxiliar de Laboração	785€

Artigo 1º

As restantes mantem-se em vigor todas as disposições constantes no A.E da Rama.

Pela RAMA - Rações para animais, S.A

Na qualidade de mandatária:

Maria Graça de Ornelas

Pela Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

Na qualidade de mandatários:

Adolfo Luís Gonçalves de Freitas.
José Avelino Gomes de Olim
Eduardo Batista Mendes

Funchal, 30 de junho de 2023.

Depositado em 19 de julho de 2023, a fl.ªs 82 do livro n.º 2, com o n.º 16/2023, nos termos do art.º 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

---

Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal – Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira - Para as Escolas de Ensino de Condução Automóvel – Revisão Salarial.

Artigo 1.º

Entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira, por um lado e, por outro, o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira, é revisto o CCT

Obtido em: www.simedicos.pt

para as Escolas de Ensino de Condução Automóvel, publicado na III Série do JORAM, n.º 16, de 16 de Agosto de 2002, com última alteração publicada na III Série do JORAM, n.º 9, de 25 de Fevereiro de 2022.

Artigo 2.º

A revisão é como se segue:

Cláusula 1.ª

(Área e Âmbito)

O presente Contrato Coletivo de Trabalho – CCT – é aplicável na Região Autónoma da Madeira e obriga, por um lado, todas as empresas titulares de Escolas de Ensino de Condução Automóvel representadas pela Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço da categoria nele previsto, representados pelo Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Cláusula 2.ª

(Vigência do Contrato)

1 - O presente Contrato Coletivo de Trabalho produzirá efeitos a partir da data da sua publicação, nos termos da Lei.

2 - …

3 - Porém, a tabela salarial vigorará por um período de 12 meses e produz efeitos a partir de 1 de janeiro de

ANEXO III

TABELA SALARIAL

INSTRUTOR ---------- 850,00€

Artigo 3.º

No restante mantêm-se em vigor todas as disposições constantes do CCT para as Escolas de Ensino de Condução Automóvel da RAM.

Artigo 4.º

Os Outorgantes declaram que estimam estar abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho 3 empregadores e 39 trabalhadores.

Celebrado no Funchal, a 31 de maio de 2023.

Pela Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira

(Francisco Pereira) - Mandatário

(João Manuel Fernandes) – Mandatário

(Arlindo Pita Marques) – Mandatár

Obtido em: www.simedicos.pt

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira

(José Lino Gonçalves) – Membro da Direção

(Ernesto José Soares Bernardo) – Membro da Direção

(Danilo Abreu Pereira) – Membro da Direção

(José Emanuel Gomes Henriques) – Mandatário

Depositado em 19 de julho de 2023, a fl.ªs 81 verso do livro n.º 2, com o n.º 14/2023, nos termos do art.º 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

---

Contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado.

O presente acordo altera o CCT com publicação integral no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 41, de 8 de novembro de 2019, com alteração no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 2, de 15 de janeiro de 2021, com retificação publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 19, de 22 de maio de 2021, e com última alteração salarial publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 39, de 22 de outubro de 2021.

CAPÍTULO I

Âmbito pessoal, geográfico, sectorial e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito e área de aplicação

1- A presente convenção regula as relações de trabalho entre as instituições particulares de solidariedade social representadas pela Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS, doravante também abreviadamente designadas por instituições, e os trabalhadores ao seu serviço que sejam ou venham a ser membros das associações sindicais outorgantes, sendo aplicável em todo o território nacional, com exceção da Região Autónoma dos Açores.

2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, refere-se que serão abrangidos por esta convenção 3000 empregadores e 63 000 trabalhadores.

(...)

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 41.ª

Descanso semanal

(...)

5- O dia de descanso complementar, para além de repartido em meios dias, pode ser diária e semanalmente descontinuado.

Obtido em: www.simedicos.pt

(...)

CAPÍTULO VII

Retribuição e outras atribuições patrimoniais

(...)

Cláusula 71.ª

Abono para falhas

1- O trabalhador que, no desempenho das suas funções, tenha responsabilidade efetiva de caixa tem direito a um abono mensal para falhas no valor de 35,00 €.

2- Se o trabalhador referido no número anterior for substituído no desempenho das respetivas funções, o abono para falhas reverterá para o substituto na proporção do tempo de substituição.

Cláusula 72.ª

Refeição

1- Os trabalhadores têm direito ao fornecimento de uma refeição principal completa por cada dia completo de trabalho.
2- Em alternativa ao efetivo fornecimento de refeições, as instituições podem atribuir ao trabalhador uma compensação monetária no valor de 3,50 €, por cada dia completo de trabalho.

(...)

CAPÍTULO XIV

Disposições transitórias e finais

Cláusula 96.ª

Diferenças salariais

As tabelas salariais constantes da presente revisão do CCT produzem efeitos a 1 de julho de 2022.

(...)

Cláusula 99.ª

Sucessão de regulamentação

(Mantêm-se em vigor todas as disposições, incluindo anexos e notas, que, entretanto, não foram objeto de alteração, constantes do CCT com publicação no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 41, de 8 de novembro de 2019, com alteração no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 2, de 15 de janeiro de 2021, com retificação publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 19, de 22 de maio de 2021, e com última alteração salarial publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 39, de 22 de outubro de 2021.)

Obtido em: www.simedicos.pt

ANEXO I

Definição de funções

Trabalhadores de apoio

Ajudante de ação direta:

1- Trabalha diretamente com os utentes, quer individualmente, quer em grupo, tendo em vista o seu bem- -estar, pelo que executa a totalidade ou parte das seguintes tarefas:

a) Recebe os utentes e faz a sua integração no período inicial de utilização dos equipamentos ou serviços;
b) Procede ao acompanhamento diurno e ou noturno dos utentes, dentro e fora dos estabelecimentos e serviços, guiando-os, auxiliando-os e estimulando-os através da conversação, detetando os seus interesses e motivações e participando na ocupação de tempos livres;
c) Assegura a alimentação regular dos utentes;
d) Recolhe e cuida dos utensílios e equipamentos utilizados nas refeições;
e) Presta cuidados de higiene e conforto aos utentes e colabora na prestação de cuidados de saúde que não requeiram conhecimentos específicos, nomeadamente aplicando cremes medicinais, executando pequenos pensos e administrando medicamentos, nas horas prescritas e segundo as instruções recebidas;
f) Substitui as roupas de cama e de casa de banho, bem como o vestuário dos utentes, procede ao acondicionamento, arrumação, distribuição, transporte e controlo das roupas lavadas e à recolha de roupas sujas e sua entrega na lavandaria;
g) Requisita, recebe, controla e distribui os artigos de higiene e conforto;
h) Reporta à instituição ocorrências relevantes no âmbito das funções exercidas.
i) Conduz, se habilitado, as viaturas da instituição.

2- Caso a instituição assegure apoio ao domicílio, compete ainda ao ajudante de ação direta providenciar pela manutenção de higiene e salubridade nos espaços do domicílio conexos aos serviços prestados ao utente.

(...)

Auxiliar de ação médica - Assegura o serviço de mensageiro e procede à preparação e limpeza do material dos serviços de ação medica e do material dos serviços técnicos; procede ao acompanhamento e transporte de doentes em camas, macas, cadeiras de rodas ou a pé, dentro e fora do hospital; assegura o serviço externo e interno de transporte de medicamentos e produtos de consumo corrente necessários ao funcionamento dos serviços ;procede á receção, arrumação de roupas lavadas e á recolha de roupas sujas e suas entregas, prepara refeições ligeiras nos serviços e distribui dietas em regime geral e dietas terapêuticas; colabora na prestação de cuidados de higiene e conforto aos doentes, sob orientação do pessoal de enfermagem; transporta e distribui as balas de oxigénio e os materiais esterilizados pelos serviços de ação medica.

(...)

Trabalhadores de comércio e armazém

(...)

Empregado de armazém - Cuida da arrumação das mercadorias ou produtos nas áreas de armazenamento; acondiciona e ou desembala por métodos manuais ou mecânicos; procede à distribuição das mercadorias ou produtos pelos sectores de venda ou de utilização; fornece, no local de armazenamento, mercadorias ou produtos contra a entrega de requisição; assegura a limpeza das instalações; colabora na realização de inventários.

(...)

Trabalhadores sociais

(...)

Gerontólogo - Estuda, avalia e intervém na prevenção dos problemas pessoais e sociais associados ao fenómeno do envelhecimento humano, sendo a pessoa idosa o centro da sua intervenção. Na sua prática profissional, desenvolvida em

Obtido em: www.simedicos.pt

contexto institucional ou comunitário, desenvolve e implementa programas relacionados com o envelhecimento ativo, prevenção e promoção da saúde e bem-estar da pessoa idosa. Acompanha e avalia os planos individuais e globais de intervenção à pessoa idosa e sua família.

(...)

ANEXO II

Condições específicas

(...)

Trabalhadores rodoviários e de postos de abastecimentos

Admissão

3- A instituição assegurará aos trabalhadores com a profissão de motorista de pesados o pagamento da formação obrigatória para renovação do CAM e respetivo averbamento à carta de condução.

(...)

Trabalhadores sociais

Admissão

1- Constitui condição de admissão para o exercício de funções inerentes a assistente social, gerontólogo, técnico superior de animação sociocultural e técnico superior de educação social a titularidade de licenciatura oficialmente reconhecida.

(...)

Carreira

1- A carreira do trabalhador com a profissão de assistente social, gerontólogo, técnico superior de animação sociocultural, técnico superior de educação social e técnico superior de mediação social desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª, 1.ª e principal.

2- Constitui requisito da promoção a assistente social, gerontólogo, técnico superior de animação sociocultural, técnico superior de educação social, técnico superior de mediação social de 3.ª a 2.ª, de 2.ª a 1.ª e 1.ª a principal, a prestação de três anos de bom e efetivo serviço na categoria imediatamente inferior.

(...)

ANEXO III

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

1- Quadros superiores:

Gerontólogo;

(...)

Obtido em: www.simedicos.pt

ANEXO IV

Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de remuneração

A - Geral:

(...)

Nível II

Gerontólogo principal

Nível III

Gerontólogo de 1.ª

Nível IV

Gerontólogo de 2.ª

Nível V

Gerontólogo de 3.ª

Nível VII

Fisioterapeuta principal

Nível VIII

Fisioterapeuta de 1.ª

Nível IX
Fisioterapeuta de 2.ª

(...)

ANEXO V

Tabela de retribuições mínimas

(A partir de 1 de julho de 2022)

Nível	€
1	1269,00
2	1183,00
3	1115,00
4	1064,00
5	1020,00
6	951,00
7	899,00
8	848,00
9	798,00
10	770,00

Obtido em: www.simedicos.pt

11	752,00
12	746,00
13	737,00
14	727,00
15	717,00
16	713,00
17	709,00
18	705,00

TABELA B

Tabela de retribuições mínimas

(A partir de 1 de julho de 2022)

1- Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizados com licenciatura									
Nível 1-A	Nível 1-B	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5	Nível 6	Nível 7	Nível 8	Nível 9
»29 anos	28 anos	26/27anos	23/25anos	20/22anos	16/19anos	12/15anos	8/11anos	4/7anos	0/3anos
3082,00	2766,00	2564,00	2426,00	2071,00	1956,00	1888,00	1739,00	1498,00	1020,00
2- Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e secundário, profissionalizados com bacharelato									
Nível 1-A	Nível 1-B	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5	Nível 6	Nível 7	Nível 8	Nível 9
29 anos	28 anos	26/27anos	23/25anos	20/22anos	16/19anos	12/15anos	8/11anos	4/7anos	0/3anos
2537,00	2425,00	2381,00	2333,00	1956,00	1888,00	1739,00	1498,00	1384,00	1020,00

4- Educadores de infância e professores do 1.ºciclo do ensino básico com habilitação profissional e licenciatura									
Nível 1-A	Nível 1-B	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5	Nível 6	Nível 7	Nível 8	Nível 9
29anos	28anos	26/27anos	23/25anos	20/22anos	16/19anos	12/15anos	8/11 anos	4/7 anos	0 a 3 anos
2593,00	2331,00	2129,00	1963,00	1842,00	1678,00	1505,00	1425,00	1167,00	1020,00
5- Educadores de infância e professores do 1.ºciclo do ensino básico com habilitação profissional									
Nível 1-A	Nível 1-B	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5	Nível 6	Nível 7	Nível 8	Nível 9
29anos	28anos	26/27anos	23/25anos	20/22anos	16/19anos	12/15anos	8/11 anos	4/7 anos	0 a 3 anos
2538,00	2274,00	2071,00	1917,00	1794,00	1634,00	1473,00	1370,00	1118,00	989,00
6- Restantes educadores e professores									
Nível 1									1230,00
Ed. Infância s/curso, c/diploma e curso complementar – 26 anos									
Prof. 1.ºciclo ensino básico, s/magistério, c/diploma e curso complementar – 26 anos									
Nível 2									1172,00
Ed. Infância s/curso, c/diploma – 26 anos									
Prof. 1.ºciclo ensino básico, s/magistério, c/diploma									
Nível 3									1157,00
Ed. Infância s/curso, c/diploma e curso complementar – 25 anos									
Prof. 1.ºciclo ensino básico, s/magistério, c/diploma e curso complementar – 25 anos Professores com grau superior e mais de 25 anos Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 25 anos									
Nível 4									1096,00
Ed. Infância s/curso, c/diploma e curso complementar – 20 anos									
Prof. 1.ºciclo ensino básico, s/magistério, c/diploma e curso complementar – 20 anos Professores com grau superior e mais de 20 anos Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 20 anos									
Ed. Infância s/curso, c/diploma – 25 anos									

Obtido em: www.simedicos.pt

Prof. 1.ºciclo ensino básico, s/magistério, c/diploma – 25 anos								
Nível 5								977,00
Ed. Infância s/curso, c/diploma e curso complementar – 15 anos								
Prof. 1.ºciclo ensino básico, s/magistério, c/diploma e curso complementar – 15 anos Professores com grau superior e mais de 15 anos Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 15 anos								
Ed. Infância s/curso, c/diploma – 20 anos								
Prof. 1.ºciclo ensino básico, s/magistério, c/diploma – 20 anos								
Nível 6								882,00
Ed. Infância s/curso, c/diploma e curso complementar – 10 anos								
Prof. 1.ºciclo ensino básico, s/magistério, c/diploma e curso complementar – 10 anos Professores com grau superior e mais de 10 anos Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 10 anos								
Ed. Infância s/curso, c/diploma – 15 anos								
Prof. 1.ºciclo ensino básico, s/magistério, c/diploma – 15 anos Professores sem grau superior e mais de 20 anos Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 20 anos								
Nível 7								779,00
Ed. Infância s/curso, c/diploma e curso complementar – 5 anos								
Prof. 1.ºciclo ensino básico, s/magistério, c/diploma e curso complementar – 5 anos Professores com grau superior e mais de 5 anos Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 5 anos								
Ed. Infância s/curso, c/diploma – 10 anos								
Prof. 1.ºciclo ensino básico, s/magistério, c/diploma – 10 anos Professores sem grau superior e mais de 15 anos Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 15 anos								

Nível 8								735,00
Ed. Infância s/curso, c/diploma – 5 anos								
Prof. 1.ºciclo ensino básico, s/magistério, c/diploma – 5 anos Educadores de estabelecimento com grau superior Professores sem grau superior e mais de 10 anos Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 10 anos								
Nível 9								709,00
Ed. Infância s/curso, c/diploma e curso complementar								
Prof. 1.ºciclo ensino básico, s/magistério, c/diploma e curso complementar Prof. com grau superior Prof. sem grau superior e mais de 5 anos Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 5 anos								
Nível 10								705,00
Ed. Infância s/curso, c/diploma								
Prof. 1.ºciclo ensino básico, s/magistério, c/diploma Prof. sem grau superior Educadores de estabelecimento sem grau superior								
Prof. 1.ºciclo ensino básico, com diploma para povoações rurais								
Prof. autorizado 1.ºciclo ensino básico								
Ed. Infância autorizado								

Notas:

10) Disposições transitórias:

1- Enquanto se verificar a existência de docentes em funções, classificados na tabela B-3 do anexo V do contrato coletivo de trabalho publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 41, de 8 de novembro de 2019, com alteração no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 2, de 15 de janeiro de 2021, com retificação publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 19, de 22 de maio de 2021, e com última alteração salarial publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 39, de 22 de outubro de 2021, é-lhes aplicado o regime transitório definido nos pontos seguintes:

Obtido em: www.simedicos.pt

2- Os docentes que estavam classificados na tabela referida no ponto um, da presente nota mantêm a remuneração atual, acrescida em função da percentagem de atualização a que vier a ser estabelecida para os restantes docentes.

3- Aos docentes classificados na tabela referida no ponto um, da presente nota, e posicionados em níveis remuneratórios inferiores ao correspondente ao nível máximo das respetivas categorias, é-lhes garantida a progressão na carreira, até atingirem esse nível, de acordo com o previsto na revisão do contrato coletivo de trabalho publicada no Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 39 de 22 de outubro de 2021.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Âmbito pessoal, geográfico, sectorial e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito e área de aplicação

1- A presente convenção regula as relações de trabalho entre as instituições particulares de solidariedade social representadas pela Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS, doravante também abreviadamente designadas por instituições, e os trabalhadores ao seu serviço que sejam ou venham a ser membros das associações sindicais outorgantes, sendo aplicável em todo o território nacional, com exceção da Região Autónoma dos Açores.

2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, refere-se que serão abrangidos por esta convenção 3000 empregadores e 63 000 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- A presente convenção entra em vigor no 5.º dia posterior ao da sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego e terá uma vigência mínima de dois anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente.

3- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo do prazo de vigência ou de renovação e deve ser acompanhada de proposta negocial.

4- No caso de não haver denúncia a convenção renova-se sucessivamente por períodos de um ano.

5- Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial, utilizando as fases processuais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária.

CAPÍTULO II

Disposições gerais

Cláusula 3.ª

Responsabilidade social das instituições

As instituições devem, na medida do possível, organizar a prestação de trabalho, de forma a obter o maior grau de compatibilização entre a vida familiar e a vida profissional dos seus trabalhadores.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 4.ª

Objeto do contrato de trabalho

1- Cabe às partes definir a atividade para que o trabalhador é contratado.

2- Caso o contrato seja reduzido a escrito e sem prejuízo, designadamente, do disposto na cláusula 15ª, deve do mesmo constar a atividade contratada, seja por indicação expressa, seja por remissão para uma das categorias profissionais previstas no anexo I.

Cláusula 5.ª

Admissão

1- São condições gerais de admissão:

a) Idade mínima não inferior a 16 anos;
b) Escolaridade obrigatória.

2- São condições específicas de admissão as discriminadas no anexo II, designadamente a formação profissional adequada ao posto de trabalho ou a certificação profissional, quando exigidas.

3- Para o preenchimento de lugares nas instituições e desde que os trabalhadores reúnam os requisitos necessários para o efeito, nomeadamente aptidão profissional, será dada preferência:

a) Aos trabalhadores já em serviço, ainda que contratados a tempo parcial, a fim de proporcionar a promoção e a melhoria das suas condições de trabalho;
b) Aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, pessoas com deficiência ou doença crónica;
c) Aos trabalhadores-estudantes.

4- Os trabalhadores com responsabilidades familiares, com capacidade de trabalho reduzida, portadores de deficiência ou de doença crónica, bem como os que frequentem estabelecimentos de ensino secundário ou superior, têm preferência na admissão em regime de tempo parcial.

5- Sem prejuízo do disposto nas normas legais aplicáveis, a instituição deverá prestar ao trabalhador, por escrito, designadamente, as seguintes informações relativas ao seu contrato de trabalho:

a) Categoria profissional, incluindo nível ou escalão, se o houver;
b) Montante da retribuição, incluindo o das diuturnidades que se mostrarem devidas;
c) Período normal de trabalho;
d) Instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

Cláusula 6.ª

Categorias e carreiras profissionais

1- Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção são, em princípio, integrados nas profissões a que alude o anexo I, devendo, desde logo, ser-lhes atribuída uma das categorias profissionais constantes do mesmo.

2- Caso o trabalhador exerça funções correspondentes a várias categorias profissionais, ser-lhe-á atribuída aquela que corresponda à atividade principal para que foi contratado.

3- As carreiras profissionais dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção são regulamentadas no anexo II.

4- Poderá verificar-se a admissão para categorias não previstas expressamente no anexo I, se corresponderem a novas profissões, diferenciadas relativamente ao conteúdo típico das categorias previstas no mesmo anexo I e surgidas do desenvolvimento e diversificação das atividades das instituições, devendo o respetivo enquadramento em nível de remuneração respeitar os princípios implícitos no anexo IV.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 7.ª

Avaliação do desempenho

1- As instituições podem construir um sistema de avaliação do desempenho dos seus trabalhadores, subordinado aos princípios da justiça, igualdade e imparcialidade.

2- A avaliação do desempenho tem por objetivo a melhoria da qualidade de serviços e da produtividade do trabalho, devendo ser tomada em linha de conta para efeitos de desenvolvimento profissional e de progressão na carreira.

3- As instituições ficam obrigadas a dar adequada publicidade aos parâmetros a utilizar na avaliação do desempenho e à respetiva valorização, devendo elaborar um plano que, equilibradamente, tenha em conta os interesses e expectativas, quer das instituições, quer dos seus trabalhadores.

4- O plano de objetivos a que se reporta o número anterior será submetido ao parecer prévio de uma comissão paritária, constituída por seis membros, três designados pelas instituições e três eleitos pelos trabalhadores.

5- Para o efeito consignado no número anterior, a comissão reúne anualmente até ao dia 31 de março.

Cláusula 8.ª

Enquadramento e níveis de qualificação

As profissões previstas na presente convenção são enquadradas em níveis de qualificação de acordo com o anexo III.

Cláusula 9.ª

Período experimental

1- Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior a instituição tem de dar um aviso prévio de sete dias.

3- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e compreende as ações de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, desde que não excedam metade desse mesmo período, tendo a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
b) 180 dias para o pessoal de direção e quadros superiores da instituição, bem assim como para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou chefia.

4- Salvo acordo em contrário, nos contratos a termo o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias para os contratos com duração igual ou superior a seis meses;
b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

5- A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

6- A admissão do trabalhador considerar-se-á feita por tempo indeterminado, não havendo lugar a período experimental, quando o trabalhador haja sido convidado para integrar o quadro de pessoal da instituição, tendo para isso, com conhecimento prévio da mesma, revogado ou rescindido qualquer contrato de trabalho anterior.

Obtido em: www.simedicos.pt

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantia das partes

Cláusula 10.ª

Deveres da instituição

São deveres da instituição:

a) Cumprir o disposto no presente contrato e na legislação aplicável;
b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
c) Pagar pontualmente a retribuição;
d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico, como moral;
e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional o exija;
g) Possibilitar o desempenho de cargos em organizações representativas dos trabalhadores, bem como facilitar o exercício nos termos legais de atividade sindical na instituição;
h) 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 e doenças profissionais, transferindo a respetiva responsabilidade para uma seguradora;
i) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram para a instituição da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
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;
l) Passar ao trabalhador, a pedido deste e em 10 dias, certificado de tempo de serviço conforme legislação em vigor.

Cláusula 11.ª

Deveres do trabalhador

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

a) Observar o disposto no contrato de trabalho e nas disposições legais e convencionais que o regem;
b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a instituição;
c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
d) Realizar o trabalho com zelo e diligência; e) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações relativas à instituição ou seus utentes, salvo no cumprimento de obrigação legalmente instituída;
g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens, equipamentos e instrumentos relacionados com o seu trabalho;
h) Contribuir para a otimização da qualidade dos serviços prestados pela instituição e para a melhoria do respetivo funcionamento, designadamente promovendo ou executando todos os atos tendentes à melhoria da produtividade e participando de modo diligente nas ações de formação que lhe forem proporcionadas pela entidade empregadora;
i) Cooperar com a instituição na melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
j) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

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

3- O dever de participação nas ações de formação a que se reporta a alínea h) do número 1 inclui as que forem realizadas fora do horário de trabalho, salvo quando, havendo motivo atendível, o trabalhador expressamente solicite a sua dispensa.

Obtido em: www.simedicos.pt

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 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, baixar a categoria ou transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos legal ou convencionalmente previstos;
e) Ceder trabalhadores do seu quadro de pessoal para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
g) 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;
h) 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.

Cláusula 13.ª

Remissão

Às matérias relativas à celebração de contratos a termo, ao exercício do direito de desenvolver atividade sindical na instituição, ao exercício do direito à greve, à suspensão do contrato de trabalho por impedimento respeitante à entidade empregadora ou ao trabalhador e à cessação dos contratos de trabalho, entre outras, não especialmente reguladas nesta convenção, são aplicáveis as normas legais em vigor a cada momento.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 14.ª

Poder de direção

Compete às instituições, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem, fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

Cláusula 15.ª

Funções desempenhadas

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade para que foi contratado.

2- A atividade contratada, ainda que descrita por remissão para uma das categorias profissionais previstas no anexo I, 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 pessoal ou profissional.

3- Para efeitos do número anterior, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as atividades compreendidas no mesmo grupo profissional, bem como aquelas que se enquadrem num patamar que não exceda em mais de um grau o nível de qualificação previsto no anexo III para a atividade contratada.

4- O disposto nos números anteriores confere ao trabalhador, sempre que o exercício das funções acessórias exigir especiais qualificações, o direito a formação profissional não inferior a dez horas anuais.

Obtido em: www.simedicos.pt

5- As instituições devem procurar atribuir a cada trabalhador, no âmbito da atividade para que foi contratado, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

6- A determinação pelo empregador do exercício, ainda que acessório, das funções referidas no número 2, a que corresponda uma retribuição mais elevada ou qualquer outra regalia, confere ao trabalhador o direito a esse mesmo tratamento, enquanto tal exercício se mantiver.

7- Sempre que haja uma alteração consistente da atividade principal para que o trabalhador foi contratado, deverá a instituição proceder à respetiva reclassificação profissional, não podendo daí resultar a baixa de categoria.

8- Presume-se consistente a alteração da atividade principal para que o trabalhador foi contratado sempre que decorra um período superior a seis meses sobre o início da mesma.

9- A presunção a que se reporta o número anterior pode ser elidida pela instituição, competindo-lhe a prova da natureza transitória da alteração.

10-A reclassificação produz efeitos por iniciativa da instituição ou, sendo caso disso, a partir da data de requerimento do trabalhador interessado nesse sentido.

Cláusula 16.ª

Mobilidade funcional

1- Salvo estipulação escrita em contrário, a entidade empregadora pode, quando o interesse da instituição o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal mudança não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2- O disposto no número anterior não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito a usufruir das vantagens inerentes à atividade temporariamente desempenhada, ficando, no entanto, obrigado ao desempenho das tarefas que vinha exercendo.

3- A entidade empregadora deve indicar ao trabalhador os motivos justificativos e a duração previsível da ordem a que se reporta o número 1.

Cláusula 17.ª

Mudança de categoria

1- O trabalhador só pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado ou a que foi promovido quando tal mudança, imposta por necessidades prementes da instituição ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite e autorizada pela entidade competente em matéria laboral.

2- Salvo disposição em contrário, o trabalhador não adquire a categoria correspondente às funções que exerça temporariamente.

Cláusula 18.ª

Local de trabalho

1 - O trabalhador deve, em princípio, realizar a sua prestação no local de trabalho contratualmente definido.

2 - Na falta de indicação expressa, considera-se local de trabalho o que resultar da natureza da atividade do trabalhador e da necessidade da instituição que tenha levado à sua admissão, desde que aquela fosse ou devesse ser conhecida do trabalhador.

3- O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 19.ª

Trabalhador com local de trabalho não fixo

Nos casos em que o trabalhador exerça a sua atividade indistintamente em diversos lugares, terá direito ao pagamento das despesas e à compensação de todos os encargos diretamente decorrentes daquela situação, desde que tal tenha sido expressamente acordado com a instituição.

Cláusula 20.ª

Deslocações

1- A realização transitória da prestação de trabalho fora do local de trabalho designa-se por deslocação.

2- Consideram-se deslocações com regresso diário à residência aquelas em que o período de tempo despendido, incluindo a prestação de trabalho e as viagens impostas pela deslocação, não ultrapasse em mais de duas horas o período normal de trabalho, acrescido do tempo consumido nas viagens habituais.

3- Consideram-se deslocações sem regresso diário à residência as não previstas no número anterior, salvo se o trabalhador optar pelo regresso à residência, caso em que será aplicável o regime estabelecido para as deslocações com regresso diário à mesma.

Cláusula 21.ª

Deslocações com regresso diário à residência

1- Os trabalhadores deslocados nos termos do número 2 da cláusula anterior terão direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte de ida e volta ou à garantia de transporte gratuito fornecido pela instituição, na parte que vá além do percurso usual entre a residência do trabalhador e o seu local habitual de trabalho;
b) Ao fornecimento ou pagamento das refeições, consoante as horas ocupadas, podendo a entidade empregadora exigir documento comprovativo da despesa efetuada para efeitos de reembolso;

c) Ao pagamento da retribuição equivalente ao período que decorrer entre a saída e o regresso à residência, deduzido do tempo habitualmente gasto nas viagens de ida e regresso do local de trabalho.

2- Os limites máximos do montante do reembolso previsto na alínea b) do número anterior serão previamente acordados entre os trabalhadores e a entidade empregadora, observando-se critérios de razoabilidade.

Cláusula 22.ª

Deslocações sem regresso diário à residência

O trabalhador deslocado sem regresso diário à residência tem direito:

a) Ao pagamento ou fornecimento integral da alimentação e do alojamento;
b) Ao transporte gratuito ou reembolso das despesas de transporte realizadas, nos termos previamente acordados com a entidade empregadora;
c) Ao pagamento de um subsídio correspondente a 20 % da retribuição diária.

Cláusula 23.ª

Mobilidade geográfica

1- A instituição pode, quando o seu interesse assim o exija, transferir o trabalhador para outro local de trabalho, se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2- A instituição pode, ainda, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

Obtido em: www.simedicos.pt

3- No caso previsto no número anterior, o trabalhador pode resolver o contrato com justa causa se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização legalmente prevista.

4- A instituição deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes da mudança de residência.

5- A transferência do trabalhador entre os serviços ou equipamentos da mesma instituição não afeta a respetiva antiguidade, contando para todos os efeitos a data de admissão na mesma.

6- Em caso de transferência temporária, a respetiva ordem, além da justificação, deve conter o tempo previsível da alteração, que, salvo condições especiais, não pode exceder seis meses.

Cláusula 24.ª

Comissão de serviço

1- Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes, de direção técnica ou de coordenação de equipamentos, bem como as funções de secretariado pessoal relativamente aos titulares desses cargos e, ainda, as funções de chefia ou outras cuja natureza pressuponha especial relação de confiança com a instituição.

2- Gozam de preferência para o exercício dos cargos e funções previstos no número anterior os trabalhadores já ao serviço da instituição, vinculados por contrato de trabalho por tempo indeterminado ou por contrato de trabalho a termo, com antiguidade mínima de três meses.

CAPÍTULO V

Duração do trabalho

Cláusula 25.ª

Período normal de trabalho

1- Os limites máximos dos períodos normais de trabalho semanal dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção são os seguintes:

a) Trinta e cinco horas - Para médicos, psicólogos e sociólogos, trabalhadores com funções técnicas, enfermeiros, técnicos superiores de reabilitação e emprego protegido e de diagnóstico e terapêutica, técnicos superiores de animação socio - cultural, educação social e mediação social, bem como para os assistentes sociais;
b) Trinta e seis horas - Para os restantes trabalhadores sociais;
c) Trinta e sete horas - Para os ajudantes de Acão direta;
d) Trinta e oito horas - Para trabalhadores administrativos, trabalhadores de apoio, restantes trabalhadores de habilitação, reabilitação e emprego protegido e de diagnóstico e terapêutica, auxiliares de educação e prefeitos;
e) Quarenta horas - Para os restantes trabalhadores.

2- São salvaguardados os períodos normais de trabalho com menor duração praticados à data da entrada em vigor da presente convenção.

Cláusula 26.ª

Fixação do horário de trabalho

1- Compete às entidades empregadoras estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos da lei e do presente contrato.

2- Sempre que considerem adequado ao respetivo funcionamento, as instituições deverão desenvolver os horários de trabalho em cinco dias semanais, entre segunda-feira e sexta-feira.

Obtido em: www.simedicos.pt

3- Sem prejuízo das alterações legalmente permitidas, as instituições ficam obrigadas a elaborar e afixar, em local acessível aos trabalhadores, um mapa anual de horário de trabalho.

4- Na elaboração dos horários de trabalho devem ser ponderadas as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

5- As comissões de trabalhadores ou os delegados sindicais devem ser consultados previamente sobre a organização e definição dos horários de trabalho.

Cláusula 27.ª

Adaptabilidade

1- O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, tendo como referência períodos de quatro meses.

2- No caso previsto no número anterior, o período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao limite máximo de três horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda cinquenta horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior, salvo nas seguintes situações: – Pessoal operacional de vigilância, transportes e tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, designadamente quando se trate de guardas ou porteiros; – Pessoal cujo trabalho seja acentuadamente intermitente ou de simples presença; – Pessoal que preste serviço em atividades em que se mostre absolutamente incomportável a sujeição do seu período de trabalho a esses limites.

3- As comissões de trabalhadores ou os delegados sindicais devem ser consultados previamente sobre organização e definição dos mapas de horário de trabalho.

4- Nas situações de cessação do contrato de trabalho no decurso do período de referência, o trabalhador será compensado no montante correspondente à diferença de remuneração entre as horas que tenha efetivamente trabalhado naquele mesmo período e aquelas que teria praticado caso o seu período normal de trabalho não tivesse sido definido em termos médios.

Cláusula 28.ª

Período normal de trabalho dos trabalhadores com funções pedagógicas

1- Para os trabalhadores com funções pedagógicas o período normal de trabalho semanal é o seguinte:

a) Educador de infância - Trinta e cinco horas, sendo trinta horas destinadas a trabalho direto com as crianças e as restantes a outras atividades, incluindo estas, designadamente, a preparação daquele trabalho e, ainda, o acompanhamento e a avaliação individual das crianças, bem como o atendimento das famílias;
b) Professor do 1.º ciclo do ensino básico - Vinte e cinco horas letivas semanais e três horas para coordenação;
c) Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico - Vinte e duas horas letivas semanais mais quatro horas mensais destinadas a reuniões;
d) Professor do ensino secundário - Vinte horas letivas semanais mais quatro horas mensais destinadas a reuniões;
e) Professor do ensino especial - Vinte e duas horas letivas semanais, acrescidas de três horas semanais exclusivamente destinadas à preparação de aulas.

2- Para além dos tempos referidos no número anterior, o período normal de trabalho dos trabalhadores com funções pedagógicas inclui, ainda, as reuniões de avaliação, uma reunião trimestral com encarregados de educação e, salvo no que diz respeito aos educadores de infância, o serviço de exames.

Cláusula 29.ª

Particularidades do regime de organização do trabalho dos professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário

1- Aos professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário será assegurado, em cada ano letivo, um período de trabalho letivo semanal igual àquele que hajam praticado no ano letivo imediatamente anterior.

Obtido em: www.simedicos.pt

2- O período de trabalho a que se reporta o número anterior poderá ser reduzido quanto aos professores com número de horas de trabalho semanal superior aos mínimos dos períodos normais de trabalho definidos, mas o período normal de trabalho semanal assegurado não poderá ser inferior a este limite.

3- Quando não for possível assegurar a um destes professores o período de trabalho letivo semanal que tiver desenvolvido no ano anterior, em consequência, entre outros, da alteração do currículo ou da diminuição das necessidades de docência de uma disciplina, ser-lhe-á assegurado, se nisso manifestar interesse, o mesmo número de horas de trabalho semanal que no ano transato, sendo as horas excedentes aplicadas em outras atividades, preferencialmente de natureza técnico-pedagógica.

4- Salvo acordo em contrário, o horário dos professores, uma vez atribuído, manter-se-á inalterado até à conclusão do ano escolar.

5- Caso se verifiquem alterações que se repercutam no horário letivo e daí resultar diminuição do número de horas de trabalho letivo, o professor deverá completar as suas horas de serviço letivo mediante desempenho de outras atividades definidas pela direção da instituição, preferencialmente de natureza técnico-pedagógica.

6- No preenchimento das necessidades de docência, devem as instituições dar preferência aos professores com horário de trabalho a tempo parcial, desde que estes possuam os requisitos legais exigidos.

Cláusula 30.ª

Regras quanto à elaboração dos horários dos professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário

1- A organização do horário dos professores será a que resultar da elaboração dos horários das aulas, tendo-se em conta as exigências do ensino, as disposições aplicáveis e a consulta aos professores nos casos de horário incompleto.

2- Salvo acordo em contrário, os horários de trabalho dos professores a que a presente cláusula se reporta deverão ser organizados por forma a impedir que os mesmos sejam sujeitos a intervalos sem aulas que excedam uma hora diária, até ao máximo de duas horas semanais.

3- Sempre que se mostrem ultrapassados os limites fixados no número anterior, considerar-se-á como tempo efetivo de serviço o período correspondente aos intervalos registados, sendo que o professor deverá nesses períodos desempenhar outras atividades indicadas pela direção da instituição, preferencialmente de natureza técnico-pedagógica.

4- Haverá lugar à redução do horário de trabalho dos professores sempre que seja invocada e comprovada a necessidade de cumprimento de imposições legais ou de obrigações voluntariamente contraídas antes do início do ano letivo, desde que conhecidas da entidade empregadora, de harmonia com as necessidades de serviço.

5- A instituição não poderá impor ao professor um horário normal de trabalho que ocupe os três períodos de aulas (manhã, tarde e noite) ou que contenha mais de cinco horas de aulas seguidas ou de sete interpoladas.

6- Os professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não poderão ter um horário letivo superior a trinta e três horas, ainda que lecionem em mais de um estabelecimento de ensino.

7- O não cumprimento do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão de contrato, quando se dever à prestação de falsas declarações ou à não declaração de acumulação pelo professor.

Cláusula 31.ª

Redução de horário letivo para professores com funções especiais

1- O horário letivo dos professores referidos nas alíneas c) e d) do número 1 da cláusula 28.ª será reduzido num mínimo de duas horas semanais, sempre que desempenhem funções de direção de turma ou coordenação pedagógica (delegados de grupo ou disciplina ou outras).

Obtido em: www.simedicos.pt

2- As horas de redução referidas no número anterior fazem parte do horário normal de trabalho, não podendo ser consideradas como trabalho suplementar, salvo e na medida em que resultar excedido o limite de vinte e cinco horas semanais.

Cláusula 32.ª

Trabalho a tempo parcial

1- É livre a celebração de contratos de trabalho a tempo parcial.

2- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75 % do praticado a tempo completo numa situação comparável.

3- O trabalho a tempo parcial pode, salvo estipulação em contrário, ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo.

4- Aos trabalhadores em regime de tempo parcial aplicam-se todos os direitos e regalias previstos na presente convenção coletiva, ou praticados nas instituições, na proporção do tempo de trabalho prestado, em relação ao tempo completo, incluindo, nomeadamente, a retribuição mensal e as demais prestações de natureza pecuniária.

5- A retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial não poderá ser inferior à fração de regime de trabalho em tempo completo correspondente ao período de trabalho ajustado.

Cláusula 33.ª

Contratos de trabalho a tempo parcial

1- O contrato de trabalho a tempo parcial deve revestir forma escrita, ficando cada parte com um exemplar,

e conter a indicação do período normal de trabalho diário e semanal com referência comparativa ao trabalho a tempo completo.
2- Quando não tenha sido observada a forma escrita, presume-se que o contrato foi celebrado por tempo completo.

3- Se faltar no contrato a indicação do período normal de trabalho semanal, presume-se que o contrato foi celebrado para a duração máxima do período normal de trabalho admitida para o contrato a tempo parcial.

4- O trabalhador a tempo parcial pode passar a trabalhar a tempo completo, ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com o empregador.

5- Os trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial podem exercer atividade profissional noutras empresas ou instituições. 6- Sem prejuízo do disposto na cláusula 25.ª, e do caso previsto no número anterior, os horários de trabalho dos trabalhadores a tempo parcial consideram-se individualmente acordados.

Cláusula 34.ª

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que se encontrem numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargos de administração, de direção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos, bem como os trabalhadores com funções de chefia;
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.

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios dias de descanso semanal complementar.

Obtido em: www.simedicos.pt

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito à remuneração especial prevista na cláusula 64.ª

Cláusula 35.ª

Intervalo de descanso

1- O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo

2- Para os motoristas, auxiliares de educação, ajudantes de ação educativa e outros trabalhadores de apoio adstritos ao serviço de transporte de utentes e para os trabalhadores com profissões ligadas a tarefas de hotelaria poderá ser estabelecido um intervalo de duração superior a duas horas.

3- O disposto no número anterior é aplicável aos auxiliares de educação que a 30 de junho de 2005 pratiquem o intervalo de descanso a que o mesmo se reporta.

4- Salvo disposição legal em contrário, por acordo entre a instituição e os trabalhadores, pode ser estabelecida a dispensa ou a redução dos intervalos de descanso.

Cláusula 36.ª

Trabalho suplementar

1- Salvo disposição legal em contrário, considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado, por solicitação do empregador, fora do período normal de trabalho.

2- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

3- Considera-se motivo atendível, nomeadamente, o facto de o trabalhador ser portador de deficiência ou doença crónica que determine um grau de esforço inerente à prestação de trabalho suplementar que ponha em causa a respetiva integridade física.

4- Não estão sujeitas à obrigação estabelecida no número 2 as seguintes categorias de trabalhadores:

a) Mulheres grávidas, bem como trabalhador ou trabalhadora com filhos com idade inferior a 1 ano;
b) Menores
c) Trabalhadores-estudantes.

5- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando as instituições tenham de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador, bem assim como em casos de força maior ou quando se torne indispensável para a viabilidade da instituição ou para prevenir ou reparar prejuízos graves para a mesma.

6- Quando o trabalhador tiver prestado trabalho suplementar na sequência do seu período normal de trabalho, não deverá reiniciar a respetiva atividade antes que tenham decorrido, pelo menos, onze horas.

7- A instituição fica obrigada a indemnizar o trabalhador por todos os encargos decorrentes do trabalho suplementar, designadamente dos que resultem de necessidades especiais de transporte ou de alimentação.

8- O trabalho prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado não poderá exceder o período de trabalho normal.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 37.ª

Descanso compensatório

1- Nas instituições com mais de 10 trabalhadores, a prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

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

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

4- Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela instituição.

5- Por acordo entre o empregador e o trabalhador, quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo ser substituído pelo pagamento da remuneração correspondente com acréscimo não inferior a 100 %.

Cláusula 38.ª

Trabalho noturno

1- Considera-se noturno o trabalho prestado entre as 21h00 e as 7h00 do dia seguinte.

2- Considera-se também trabalho noturno aquele que for prestado depois das 7h00, desde que em prolongamento de um período noturno.

Cláusula 39.ª

Trabalho por turnos rotativos

1- Sempre que as necessidades de serviço o determinarem, as instituições podem organizar a prestação do trabalho em regime de turnos rotativos.

2- Apenas é considerado trabalho em regime de turnos rotativos aquele em que o trabalhador fica sujeito à variação contínua ou descontínua dos seus períodos de trabalho pelas diferentes partes do dia.

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

4- A duração do trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho e o pessoal só poderá ser mudado de turno após o dia de descanso semanal.

5- A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a um especial complemento de retribuição, salvo nos casos em que a rotação se mostre ligada aos interesses dos trabalhadores e desde que a duração dos turnos seja fixada por períodos não inferiores a quatro meses.

6- Os trabalhadores em trabalho por turnos, se for em regime de jornada contínua, têm um intervalo para refeições de 30 minutos, considerado como tempo de trabalho, de forma a que se mantenham disponíveis para exercer a sua atividade normal em caso de necessidade.

Obtido em: www.simedicos.pt

7- O horário de trabalho dos enfermeiros que trabalhem no regime de turnos contínuos, em estabelecimento de saúde, inclui um período de 15 minutos, destinado à transmissão de informação relevante ao enfermeiro que assegurará o turno seguinte, para assegurar a continuidade da prestação do serviço.

8- Nos estabelecimentos de saúde, os turnos devem ser organizados preferencialmente de forma a que nenhum trabalhador de saúde preste serviço, em cada semana, e em período exclusivamente noturno, mais do que duas noites seguidas, podendo, em casos devidamente fundamentados e quando o interesse da instituição o justifique, prestar um máximo de três noites seguidas.

Cláusula 40.ª

Jornada contínua

1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo num período de descanso de trinta minutos para refeição dentro do próprio estabelecimento ou serviço, que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.

2- A jornada contínua pode ser adotada pelas instituições nos casos em que tal modalidade se mostre adequada às respetivas necessidades de funcionamento.

3- A adoção do regime de jornada contínua não prejudica o disposto nesta convenção sobre remuneração de trabalho noturno e de trabalho suplementar.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 41.ª

Descanso semanal

1- O dia de descanso semanal obrigatório deve, em regra, coincidir com o domingo.

2- Pode deixar de coincidir com o domingo o dia de descanso semanal obrigatório dos trabalhadores necessários para assegurar o normal funcionamento da instituição.

3- No caso previsto no número anterior, a instituição assegurará aos seus trabalhadores o gozo do dia de repouso semanal ao domingo, no mínimo, de sete em sete semanas.

4- Para além do dia de descanso obrigatório será concedido ao trabalhador um dia de descanso semanal complementar.

5- O dia de descanso complementar, para além de repartido, pode ser diária e semanalmente descontinuado.

6- O dia de descanso semanal obrigatório e o dia ou meio dia de descanso complementar serão gozados nos termos previstos nos mapas de horário de trabalho, devendo efetivar-se consecutivamente, pelo menos, uma vez de sete em sete semanas e ser assegurada a aplicação do princípio da rotatividade por forma a beneficiar alternadamente todos os trabalhadores.

Cláusula 42.ª

Feriados

1- Deverão ser observados como feriados obrigatórios os dias 1 de janeiro, Terça-Feira de Carnaval, 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, 8 e 25 de dezembro e o feriado municipal.

2- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado noutro dia com significado local no período da Páscoa.

Obtido em: www.simedicos.pt

3- Em substituição do feriado municipal ou da Terça-Feira de Carnaval poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a instituição e os trabalhadores.

Cláusula 43.ª

Direito a férias

1- O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2- 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.

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

4- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente.

5- Em caso de cessação do contrato de trabalho, as instituições ficam obrigadas a proporcionar o gozo de férias no momento imediatamente anterior.

Cláusula 44.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- Caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para os efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e domingos que não sejam feriados.

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

Cláusula 45.ª

Encerramento da instituição ou do estabelecimento

As instituições podem encerrar total ou parcialmente os seus serviços e equipamentos, entre 1 de maio e 31 de outubro, pelo período necessário à concessão das férias dos respetivos trabalhadores.

Cláusula 46.ª

Marcação do período de férias

1- O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

Obtido em: www.simedicos.pt

2- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respetivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou os delegados sindicais.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo parecer favorável em contrário daquelas entidades.

4- Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

5- Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges e os filhos 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.

6- O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

7- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

8- A instituição deverá marcar as férias do trabalhador-estudante respeitando o cumprimento das obrigações escolares, salvo se daí resultar incompatibilidade com o seu plano de férias.

9- A instituição pode marcar as férias dos trabalhadores da agricultura para os períodos de menor atividade agrícola.

Cláusula 47.ª

Férias dos trabalhadores com funções pedagógicas

1- O período de férias dos professores e dos prefeitos deve ser marcado no período compreendido entre a conclusão do processo de avaliação final dos alunos e o início do ano escolar.

2- O período de férias dos educadores de infância deverá, por via de regra, ser marcado entre 15 de junho e 15 de setembro.

Cláusula 48.ª

Férias e impedimento prolongado

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito após a prestação de seis meses de efetivo serviço ao período de férias e respetivo subsídio.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de abril do ano civil subsequente.

4- Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Cláusula 49.ª

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias, proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respetivo subsídio.

Obtido em: www.simedicos.pt

2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

Cláusula 50.ª

Faltas - Noção

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

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

3- Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4- O período de ausência a considerar no caso de um trabalhador docente não comparecer a uma reunião de presença obrigatória é de duas horas.

5- Relativamente aos professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário será tido como dia de falta a ausência ao serviço por cinco horas letivas seguidas ou interpoladas.

6- O regime previsto no número anterior não se aplica aos professores com horário incompleto, relativamente aos quais se contará um dia de falta quando o número de horas letivas de ausência perfizer o resultado da divisão do número de horas letivas semanais por cinco.

7- São também consideradas faltas as provenientes de recusa infundada de participação em ações de formação ou cursos de aperfeiçoamento ou reciclagem.

Cláusula 51.ª

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas e injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
b) As dadas até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pessoa que viva em união de facto com o trabalhador, nos termos de legislação específica, ou afim no 1.º grau da linha reta (pais e filhos, mesmo que adoptivos, enteados, padrastos, madrastas, sogros, genros e noras);
c) As dadas até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha reta ou do 2.º grau da linha colateral (avós e bisavós, netos e bisnetos, irmãos e cunhados) e de outras pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;
d) As dadas ao abrigo do regime jurídico do trabalhador-estudante;
e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente nos casos de:
1) Doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

2) Prestação de assistência inadiável e imprescindível, até 15 dias por ano, a cônjuge, a parente ou afim na linha reta ascendente (avô, bisavô do trabalhador ou do homem/mulher deste), a parente ou afim do 2.º grau da linha colateral (irmão do trabalhador ou do homem/mulher deste), a filho, adotado ou enteado com mais de 12 anos de idade;

3) Detenção ou prisão preventiva, caso se não venha a verificar decisão condenatória;

f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário para deslocação à escola do responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, a fim de se inteirar da respetiva situação educativa;
g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos das normas legais aplicáveis;
h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral; i) As dadas pelo período adequado à dádiva de sangue;

Obtido em: www.simedicos.pt

j) As dadas ao abrigo do regime jurídico do voluntariado social;
k) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
l) As que por lei forem como tal qualificadas.
3- No caso de o trabalhador ter prestado já o 1.º período de trabalho aquando do conhecimento dos motivos considerados nas alíneas b) e c) do número 2 desta cláusula, o período de faltas a considerar só começa a contar a partir do dia seguinte. 4- São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número 2.

Cláusula 52.ª

Comunicação das faltas justificadas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à instituição com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à instituição logo que possível.

3- A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

Cláusula 53.ª

Prova das faltas justificadas

1- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida no artigo anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

2- A prova da situação de doença prevista na alínea e) da cláusula 51.ª é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

3- A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador dirigido à Segurança Social.

4- No caso de a Segurança Social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efetuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

5- Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida a intervenção de junta médica.

6- Em caso de incumprimento das obrigações previstas na cláusula anterior e nos números 1 e 2 desta cláusula, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos números 3, 4 e 5, as faltas são consideradas injustificadas.

7- A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

Cláusula 54.ª

Efeitos das faltas justificadas

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

2- Salvo disposição legal em contrário, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie do regime de Segurança Social de proteção na doença;
b) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
c) Por motivo de cumprimento de obrigações legais;

Obtido em: www.simedicos.pt

d) As previstas no número 2 da alínea e) do número 2 da cláusula 51.ª;
e) As previstas no número 3 da alínea e) do número 2 da cláusula 51.ª;
f) As previstas na alínea l) do número 2 da cláusula 51.ª, quando superiores a 30 dias por ano;
g) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador, com exceção das que este, expressamente e por escrito, entenda dever retribuir.

3- Nos casos previstos na alínea e) do número 2 da cláusula 51.ª, se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4- No caso previsto na alínea h) do número 2 da cláusula 51.ª, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

Cláusula 55.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- Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos de perda de retribuição prevista no número 1 abrange os dias e meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia da falta.

4- 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.

5- Sem prejuízo, designadamente, do efeito disciplinar inerente à injustificação de faltas, excetuam-se do disposto no número anterior os professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e os professores do ensino secundário.

Cláusula 56.ª

Licença sem retribuição

1- As instituições podem atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O pedido deverá ser formulado por escrito, nele se expondo os motivos que justificam a atribuição da licença.

3- A resposta deverá ser dada igualmente por escrito nos 30 dias úteis seguintes ao recebimento do pedido.

4- A ausência de resposta dentro do prazo previsto no número anterior equivale a aceitação do pedido.
5- O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

6- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

7- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

8- Terminado o período de licença sem retribuição o trabalhador deve apresentar-se ao serviço.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 57.ª

Licença sem retribuição para formação

1- Sem prejuízo do disposto em legislação especial, o trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de pós-graduação, de especialização e complementar ou equivalente, bem como para a frequência de curso de formação ministradas sob a responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou, ainda, no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

2- A instituição pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim, nos últimos 24 meses;
b) Quando a antiguidade do trabalhador na instituição seja inferior a três anos;
c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com antecedência mínima de 45 dias em relação à data do seu início;
d) Quando a instituição tenha um número de trabalhadores não superior a 20 e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;
e) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direção, de chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período de licença sem prejuízo sério para o funcionamento da instituição.

3- Considera-se de longa duração a licença não inferior a 60 dias.

Cláusula 58.ª

Licença sabática

1- Aos trabalhadores com licenciatura ou bacharelato e, pelo menos, oito anos de antiguidade pode ser concedida licença sabática.

2- A licença sabática corresponde à dispensa da atividade laboral, destinando-se quer à formação contínua, quer à frequência de cursos de pós-graduação, especialização, complementar ou equivalente, quer ainda à realização de trabalhos de investigação.

3- Salvo acordo em contrário, o período de gozo da licença sabática não determina a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, exceto no que diz respeito à retribuição.

4- Nas situações em que haja retribuição durante a totalidade ou parte do tempo concedido da licença, fica o trabalhador obrigado a indemnizar a instituição, no montante correspondente ao triplo do valor das remunerações auferidas, caso venha a fazer cessar, por sua iniciativa, o contrato de trabalho, ou venha ser despedido com justa causa, no período de três anos após o termo da licença sabática.

CAPÍTULO VII

Retribuição e outras atribuições patrimoniais

Cláusula 59.ª

Disposições gerais

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

2- Na contrapartida do trabalho inclui-se a retribuição base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

Obtido em: www.simedicos.pt

3- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

4- A base de cálculo das prestações complementares e acessórias estabelecidas na presente convenção é constituída apenas pela retribuição base e diuturnidades.

Cláusula 60.ª

Enquadramento em níveis retributivos

As profissões e categorias profissionais previstas na presente convenção são enquadradas em níveis retributivos de base de acordo com o anexo IV.

Cláusula 61.ª

Retribuição mínima mensal de base

A todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção são mensalmente assegurados os montantes retributivos de base mínimos constantes do anexo V.

Cláusula 62.ª

Remuneração horária

1- O valor da remuneração horária é determinado pela seguinte fórmula:

(Rm x 12) / (52 x n)

sendo Rm o valor da retribuição mensal de base e n o período de trabalho semanal a que o trabalhador estiver obrigado.

2- Relativamente aos professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e aos professores do ensino secundário, o período de trabalho a considerar para efeitos de determinação da remuneração horária, é o correspondente, apenas, ao número de horas letivas semanais estabelecido para o sector em que o docente se integra.

Cláusula 63.ª

Compensações e descontos

1- Na pendência do contrato de trabalho, as instituições não podem compensar a retribuição em dívida com créditos que tenham sobre o trabalhador, nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição.

2- O disposto no número anterior não se aplica:

a) Aos descontos a favor do Estado, da Segurança Social ou de outras entidades, ordenados por lei, por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação, quando da decisão ou do auto tenha sido notificado o empregador;
b) Às indemnizações devidas pelo trabalhador ao empregador, quando se acharem liquidadas por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação;
c) Às sanções pecuniárias aplicadas nos termos legais;
d) Às amortizações de capital e pagamento de juros de empréstimos concedidos pelo empregador ao trabalhador;
e) Aos preços de refeições no local de trabalho, de alojamento, de utilização de telefones, de fornecimento de géneros, de combustíveis ou de materiais, quando solicitados pelo trabalhador, bem como a outras despesas efetuadas pelo empregador por conta do trabalhador e consentidas por este;
f) Aos abonos ou adiantamentos por conta da retribuição.

3- Com exceção das alíneas a) e f), os descontos referidos no número anterior não podem exceder, no seu conjunto, um sexto da retribuição.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 64.ª

Retribuição especial para os trabalhadores isentos de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos do horário de trabalho têm direito a uma remuneração especial, no mínimo, igual a 20 % da retribuição mensal ou à retribuição correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia, conforme o que lhes for mais favorável.

Cláusula 65.ª

Remuneração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos mínimos:

a) 50 % da retribuição normal na primeira hora;
b) 75 % da retribuição normal nas horas ou frações seguintes.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado será remunerado com o acréscimo mínimo de 100 % da retribuição normal.

3- Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela instituição.

Cláusula 66.ª

Retribuição de trabalho por turnos

1- A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos confere ao trabalhador, nos termos do disposto no número 5 da cláusula 39.ª, o direito aos seguintes complementos de retribuição:

a) Em regime de dois turnos em que apenas um seja total ou parcialmente noturno - 15%;
b) Em regime de três turnos ou de dois turnos total ou parcialmente noturnos - 25 %.

2- O complemento previsto no número anterior inclui o acréscimo de retribuição pelo trabalho noturno prestado em regime de turnos.

Cláusula 66.ª

A Trabalho normal em dia feriado

O trabalhador que presta trabalho normal em dia feriado em instituição não obrigada a suspender o seu funcionamento nesse dia tem direito a descanso compensatório de igual duração ou a acréscimo de 100 % da retribuição correspondente, por acordo das partes.

Cláusula 67.ª

Remuneração do trabalho noturno

A retribuição do trabalho noturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 68.ª

Retribuição do período de férias

1- A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo.

Obtido em: www.simedicos.pt

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3- Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente nos casos de gozo interpolado.

Cláusula 69.ª

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal.

2- Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de dezembro desse ano.

3- Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

a) No ano de suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;
b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de dezembro, a contar da data de regresso.

4- Cessando o contrato de trabalho, a entidade empregadora pagará ao trabalhador a parte de um subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.

5- O subsídio de Natal será pago até 30 de novembro de cada ano, salvo no caso da cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento se efetuará na data da cessação referida.

Cláusula 70.ª

Diuturnidades

1- Os trabalhadores que estejam a prestar serviço em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade no valor de 21,00 €, por cada cinco anos de serviço, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- Os trabalhadores que prestem serviço em regime de horário parcial têm direito às diuturnidades vencidas à data do exercício de funções naquele regime e às que vierem a vencer-se nos termos previstos no número seguinte.

3- O trabalho prestado a tempo parcial contará proporcionalmente para efeitos de atribuição de diuturnidades.

4- Para atribuição de diuturnidades será levado em conta o tempo de serviço prestado anteriormente a outras instituições particulares de solidariedade social, desde que, antes da admissão e por meios idóneos, o trabalhador faça a respetiva prova.

5- Não é devido o pagamento de diuturnidades aos trabalhadores abrangidos pela tabela B do anexo V.

Cláusula 71.ª

Abono para falhas

1- O trabalhador que, no desempenho das suas funções, tenha responsabilidade efetiva de caixa tem direito a um abono mensal para falhas no valor de 35,00 €.

Obtido em: www.simedicos.pt

2- Se o trabalhador referido no número anterior for substituído no desempenho das respetivas funções, o abono para falhas reverterá para o substituto na proporção do tempo de substituição.

Cláusula 72.ª

Refeição

1- Os trabalhadores têm direito ao fornecimento de uma refeição principal completa por cada dia completo de trabalho.

2- Em alternativa ao efetivo fornecimento de refeições, as instituições podem atribuir ao trabalhador uma compensação monetária no valor de 3,50 €, por cada dia completo de trabalho.

3- Ressalvados os casos de alteração anormal de circunstâncias, não é aplicável o disposto no número anterior às instituições cujos equipamentos venham já garantindo o cumprimento em espécie do direito consagrado no número 1 desta cláusula.

4- Aos trabalhadores a tempo parcial será devida a refeição ou a compensação monetária quando o horário normal de trabalho se distribuir por dois períodos diários ou quando tiverem quatro ou mais horas de trabalho no mesmo período do dia.

5- A refeição e a compensação monetária a que se referem os números anteriores não assumem a natureza de retribuição.

CAPÍTULO VIII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 73.ª

Remissão

As matérias relativas a direitos de personalidade, igualdade e não discriminação, proteção da maternidade e da paternidade, trabalho de menores, trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, trabalhadores com deficiência ou doença crónica, trabalhadores-estudantes e trabalhadores estrangeiros são reguladas pelas disposições do Código do Trabalho e legislação complementar, em tudo o que se não encontrar regulado nesta convenção, designadamente pelo que se transcreve nas cláusulas seguintes.

SECÇÃO I

Trabalho de menores

Cláusula 74.ª

Trabalho de menores

1- A entidade empregadora deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, promovendo a sua formação pessoal e profissional e prevenindo, de modo especial, quaisquer riscos para o respetivo desenvolvimento físico e psíquico.

2- Os menores não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8h00, nem depois das 18h00, no caso de frequentarem cursos noturnos oficiais, oficializados ou equiparados, e antes das 7h00 e depois das 20h00, no caso de os não frequentarem.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 75.ª

Admissão de menores

Só pode ser admitido a prestar trabalho, qualquer que seja a espécie e modalidade de pagamento, o menor que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória e disponha de capacidades física e psíquica adequadas ao posto de trabalho.

CAPÍTULO IX

Formação profissional

Cláusula 76.ª

Princípio geral

1- O empregador deve proporcionar ao trabalhador ações de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2- O trabalhador deve participar de modo diligente nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível, devendo neste caso o trabalhador, obrigatória e expressamente, solicitar a sua dispensa.

3- As ações de formação devem ocorrer durante o período normal de trabalho, sempre que possível, contando a respetiva frequência para todos os efeitos como tempo efetivo de serviço.

4- Sempre que o trabalhador adquira nova qualificação profissional por aprovação em curso de formação, tem preferência, em igualdade de condições, no preenchimento de vagas que a exijam.

5- Caso seja possível a sua substituição adequada, o trabalhador tem direito a dispensa de trabalho com perda de retribuição para a frequência de ações de formação de curta duração com vista à sua valorização profissional.

Cláusula 77.ª

Objetivos

São, designadamente, objetivos da formação profissional:

a) Promover a formação contínua dos trabalhadores, enquanto instrumento para a valorização e atualização profissional e para a melhoria da qualidade dos serviços prestados pelas instituições;
b) Garantir o direito individual à formação, criando condições para que o mesmo possa ser exercido independentemente da situação laboral do trabalhador;
c) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular daqueles cuja incapacidade foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;
d) Promover a integração sócio-profissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de ações de formação profissional especial.

Cláusula 78.ª

Formação contínua

1- No âmbito da formação contínua, as instituições devem:

a) Elaborar planos anuais ou plurianuais de formação;
b) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores, de modo a estimular a sua participação na formação.

Obtido em: www.simedicos.pt

2- A formação contínua de ativos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10 % dos trabalhadores com contrato sem termo de cada instituição.

3- O número mínimo de horas anuais de formação certificada a que se refere o número anterior é de trinta e cinco horas a partir de 2006.

4- As horas de formação certificada a que se referem os números 2 e 3 que não foram organizadas sob a responsabilidade do empregador por motivo que lhe seja imputável são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.

5- O trabalhador pode utilizar o crédito acumulado a que se refere o número anterior para frequentar, por sua iniciativa, ações de formação certificada que tenham correspondência com a atividade prestada, mediante comunicação à instituição com a antecedência mínima de 10 dias.

6- As instituições obrigam-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento das ações de formação profissional por si promovidas ou realizadas, para os efeitos da qualificação como certificada da formação a que se refere a presente cláusula.

Cláusula 79.ª

Formação de reconversão

1- A instituição promoverá ações de formação profissional de requalificação e de reconversão pelas seguintes razões:

a) Quando sejam determinadas por condições de saúde do trabalhador que imponham incapacidades ou limitações no exercício das respetivas funções;
b) Quando sejam determinadas por necessidades de reorganização de serviços ou por modificações tecnológicas e sempre que se demonstre a inviabilidade de manutenção de certas categorias profissionais.

2- Tais ações destinam-se, sendo tal possível, a preparar os trabalhadores delas objeto para o exercício de uma nova atividade, na mesma ou noutra entidade.

Cláusula 80.ª

Formação nos contratos de trabalho para jovens

Sempre que admitam trabalhadores com menos de 25 anos e sem a escolaridade mínima obrigatória, as instituições, por si ou com o apoio de entidades públicas ou privadas, devidamente certificadas, devem promover ações de formação profissional ou educacional que garantam a aquisição daquela escolaridade e, pelo menos, o nível II de qualificação.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 81.ª

Princípio geral

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal em vigor a cada momento.

Cláusula 82.ª

Exercício da Acão disciplinar

1- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador ou superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infração.

Obtido em: www.simedicos.pt

2- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, sem prejuízo da aplicação de prazos prescricionais da lei penal, quando aplicável.

CAPÍTULO XI

Segurança Social

Cláusula 83.ª

Invalidez

No caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional contraída ao serviço da entidade empregadora, mas que não seja acompanhado de reforma do trabalhador, a mesma entidade diligenciará conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos para funções compatíveis com as diminuições verificadas.

CAPÍTULO XII

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 84.ª

Princípios gerais

1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança e saúde asseguradas pela instituição.

2- A instituição é obrigada a organizar as atividades de segurança e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

Cláusula 85.ª

Obrigações do empregador

As instituições são obrigadas a assegurar aos trabalhadores condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, devendo aplicar e fazer aplicar as medidas necessárias e adequadas, tendo em conta os princípios legalmente consignados.

Cláusula 86.ª

Obrigações do trabalhador

O trabalhador tem obrigação de zelar:

a) Pela segurança e saúde próprias, designadamente sujeitando-se à realização dos exames médicos promovidos pela entidade empregadora;
b) Pela segurança e saúde das pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões.

Cláusula 87.ª

Informação e consulta dos trabalhadores

1- Os trabalhadores, assim como os seus representantes na empresa, estabelecimento ou serviço, devem dispor de informação atualizada sobre:

a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de proteção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, à instituição;
b) As medidas e as instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;
c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

2- O empregador deve, nos termos da lei, consultar por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores na instituição ou equipamento ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, designadamente, sobre:

Obtido em: www.simedicos.pt

d) A avaliação dos riscos para a segurança e saúde no trabalho, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;
e) As medidas de segurança, higiene e saúde antes de serem postas em prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;
f) A designação dos trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, a respetiva formação e o material disponível;
g) O recurso a serviços exteriores à empresa ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento de todas ou parte das atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho;
h) O material de proteção que seja necessário utilizar.

Cláusula 88.ª

Serviços de segurança e saúde no trabalho

As instituições devem garantir a organização e o funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos legais.

Cláusula 89.ª

Representantes dos trabalhadores

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores por voto direto e secreto, segundo o princípio da representatividade e da proporcionalidade.

2- Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:
a) Empresas com menos de 61 trabalhadores - Um representante;
b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores - Dois representantes;
c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores - Três representantes;
d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores - Quatro representantes;
e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores - Cinco representantes;
f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores - Seis representantes;
g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores - Sete representantes.

3- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

4- Os representantes dos trabalhadores dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês.

Cláusula 90.ª

Formação dos trabalhadores

1- O trabalhador deve receber uma formação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho e o exercício de atividades de risco elevado.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o empregador deve formar, em número suficiente, tendo em conta a dimensão da instituição e os riscos existentes, os trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, bem como facultar- -lhes material adequado.

Cláusula 91.ª

Comissões de segurança, higiene e saúde

Podem ser criadas comissões de segurança e saúde no trabalho, de composição paritária, com vista a planificar e propor a adoção de medidas tendentes a otimizar o nível da prestação de serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como avaliar o impacto da respetiva aplicação.

Obtido em: www.simedicos.pt

CAPÍTULO XIII

Comissão paritária

Cláusula 92.ª

Constituição

1- É constituída uma comissão paritária formada por três representantes de cada uma das partes outorgantes da presente convenção.

2- Por cada representante efetivo será designado um suplente para desempenho de funções em caso de ausência do efetivo.

3- Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação desta convenção, os membros efetivos e suplentes por si designados, considerando-se a comissão paritária constituída logo após esta indicação.

4- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor a presente convenção, podendo qualquer dos contraentes, em qualquer altura, substituir os membros que nomeou, mediante comunicação escrita à outra parte.

Cláusula 93.ª

Normas de funcionamento

1- A comissão paritária funcionará em local a determinar pelas partes.

2- A comissão paritária reúne a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória a enviar com a antecedência mínima de 15 dias, de que conste o dia, hora e agenda de trabalhos.

3- No final da reunião, será lavrada e assinada a respetiva ata.

4- O secretariado das sessões compete à parte convocante.

5- As partes podem fazer-se assessorar nas reuniões da comissão.

Cláusula 94.ª

Competências

Compete à comissão paritária interpretar e integrar o disposto nesta convenção.

Cláusula 95.ª

Deliberações

1- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes dois membros de cada uma das partes.

2- As deliberações da comissão são tomadas por unanimidade e passam a fazer parte integrante da presente convenção logo que publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego.

Obtido em: www.simedicos.pt

CAPÍTULO XIV

Disposições transitórias e finais

Cláusula 96.ª

Sempre que os trabalhadores aufiram um montante retributivo global superior aos valores mínimos estabelecidos na presente convenção, à data de 1 de janeiro de 2023, presumem-se englobados naquele mesmo montante o valor da retribuição mínima mensal de base e das diuturnidades, bem como dos subsídios que se mostrarem devidos.

Cláusula 97.ª

Diferenças salariais

As diferenças salariais resultantes da aplicação da presente convenção serão pagas em duas prestações mensais, iguais e sucessivas, após o pagamento dos novos valores dos acordos de cooperação pela Segurança Social relativamente a 2023.

Cláusula 98.ª

Regime

1- A presente convenção estabelece um regime globalmente mais favorável do que os anteriores instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

2- A aplicação das tabelas de remunerações mínimas constantes do anexo V não prejudica a vigência de retribuições mais elevadas auferidas pelos trabalhadores, nomeadamente no âmbito de projetos ou de acordos de cooperação celebrados com entidades públicas, sociais ou privadas.

Cláusula 99.ª

Sucessão de regulamentação

O presente contrato coletivo de trabalho substitui o anteriormente acordado pelas partes outorgantes, com publicação no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 41, de 8 de novembro de 2019, com as alterações publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 2, de 15 de janeiro de 2021, com retificação publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 19, de 22 de maio de 2021, e com última alteração salarial publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 39, de 22 de outubro de 2021.

ANEXO I

Definição de funções

Barbeiros e cabeleireiros

Barbeiro-cabeleireiro - Executa corte de cabelos e barba, bem como penteados, permanentes e tinturas de cabelo.

Barbeiro - Procede à lavagem da cabeça e executa corte de cabelo e barba.

Cabeleireiro - Executa corte de cabelo, mise-en-plis, penteados e tinturas de cabelo.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cobradores

Cobrador - Procede, fora da instituição, a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos.

Contínuos, guardas e porteiros

Contínuo - Anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objetos inerentes ao serviço interno e estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir pelos serviços a que é destinada; executa o serviço de reprodução de documentos e de endereçamentos e faz recados.

Guarda ou guarda rondista - Assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações e valores que lhe estejam confiados; regista entradas e saídas de pessoas, veículos e mercadorias.

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 de utentes; recebe a correspondência e controla as entradas e saídas de mercadorias e veículos.

Eletricistas

Ajudante - É o eletricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais enquanto não ascende à categoria de pré-oficial.

Aprendiz - É o trabalhador que, sob a orientação permanente do oficial, faz a aprendizagem da profissão.

Chefe de equipa/oficial principal - Executa as tarefas que exigem um nível de conhecimentos e polivalência superior ao exigível ao oficial eletricista ou, executando as tarefas mais exigentes, dirige os trabalhos de um nível de eletricistas; substitui o chefe de equipa nas suas ausências.

Encarregado - Controla e coordena os serviços de um nível de profissionais eletricistas nos locais de trabalho.

Oficial eletricista - Instala, conserva e prepara circuitos e aparelhagem elétrica em habitações, estabelecimentos e outros locais, para o que lê e interpreta desenhos, esquemas e outras especificações técnicas.

Pré-oficial - É o eletricista que coadjuva os oficiais e que, em cooperação com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Médicos

Diretor de serviços clínicos - Organiza e dirige os serviços clínicos.

Médico de clínica geral - Efetua exames médicos, requisita exames auxiliares de diagnóstico e faz diagnósticos; envia criteriosamente o doente para médicos especialistas, se necessário, para exames ou tratamentos específicos; institui terapêutica medicamentosa e outras adequadas às diferentes doenças, afeções e lesões do organismo; efetua pequenas intervenções cirúrgicas.

Médico especialista - Desempenha as funções fundamentais do médico de clínica geral, mas especializa-se no tratamento de certo tipo de doenças ou num ramo particular da medicina, sendo designado em conformidade.

Psicólogos e sociólogos

Psicólogo - Estuda o comportamento e os mecanismos mentais do homem e procede a investigações sobre problemas psicológicos em domínios tais como o fisiológico, social, pedagógico e patológico, utilizando técnicas específicas que, por vezes, elabora; analisa os problemas resultantes da interação entre indivíduos, instituições e grupos; estuda todas as perturbações internas e relacionais que afetam o indivíduo; investiga os fatores diferenciais quer biológicos, ambientais e pessoais do seu desenvolvimento, assim como o crescimento progressivo das capacidades motoras e das aptidões intelectivas e

Obtido em: www.simedicos.pt

sensitivas; estuda as bases fisiológicas do comportamento e os mecanismos mentais do homem, sobretudo nos seus aspetos métricos. Pode investigar um ramo da psicologia, da psicossociologia, da psicopatologia, da psicofisiologia ou ser especializado numa aplicação particular da psicologia como, por exemplo, o diagnóstico e tratamento de desvios de personalidade e de inadaptações sociais, em problemas psicológicos que surgem durante a educação e o desenvolvimento das crianças e jovens ou em problemas psicológicos de ordem profissional, tais como os da seleção, formação e orientação profissional dos trabalhadores, e ser designado em conformidade.

Sociólogo - Estuda a origem, evolução, estrutura, características e interdependências das sociedades humanas. Interpreta as condições e transformações do meio sócio-cultural em que o indivíduo age e reage para determinar as incidências de tais condições e transformações sobre os comportamentos individuais e de grupo; analisa os processos de formação, evolução e extinção dos grupos sociais e investiga os tipos de comunicação e interação que neles e entre eles se desenvolvem; investiga de que modo todo e qualquer tipo de manifestação da atividade humana influencia e depende de condições sócio-culturais em que existe; estuda de que modo os comportamentos, as atividades e as relações dos indivíduos e grupos se integram num sistema de organização social; procura explicar como e porquê se processa a evolução social; interpreta os resultados obtidos, tendo em conta, sempre que necessário, elementos fornecidos por outros investigadores que trabalham em domínios conexos; apresenta as suas conclusões de modo a poderem ser utilizadas pela instituição.

Telefonistas

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

Trabalhadores administrativos

Caixa - Tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transações respeitantes à gestão da instituição; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento; prepara os fundos destinados a serem depositados e toma as disposições necessárias para os levantamentos.

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

As categorias de chefe de serviços, chefe de escritório e chefe de divisão, que correspondem a esta profissão, serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e grau de responsabilidade requerido.

Chefe de secção - Coordena e controla o trabalho numa secção administrativa.

Contabilista - Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores da atividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo de execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respetivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correção da respetiva escrituração. Pode subscrever a escrita da instituição e nesse caso é-lhe atribuído o título profissional de técnico de contas.

Diretor de serviços - Estuda, organiza e dirige, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades da instituição; colabora na determinação da política da instituição; planeia a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orienta, dirige e fiscaliza a atividade da instituição segundo os planos estabelecidos, a política

Obtido em: www.simedicos.pt

adotada e as normas e regulamentos prescritos; cria e mantém uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a instituição de maneira eficaz; colabora na fixação da política financeira e exerce a verificação dos custos.

Documentalista - Organiza o núcleo de documentação e assegura o seu funcionamento ou, inserido num departamento, trata a documentação tendo em vista as necessidades de um ou mais sectores da instituição; faz a seleção, compilação, codificação e tratamento da documentação; elabora resumos de artigos e de documentos importantes e estabelece a circulação destes e de outros documentos pelos diversos sectores da instituição; organiza e mantém atualizados os ficheiros especializados; promove a aquisição da documentação necessária aos objetivos a prosseguir; faz arquivo e ou registo de entrada e saída da documentação.

Escriturário - Executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição, faturação e realização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviços competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entregas recebidos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informação superior; atende os candidatos às vagas existentes e informa-os das condições de admissão e efetua registos do pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à instituição; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas ou outros documentos e elabora dados estatísticos; escreve à máquina e opera com máquinas de escritório; prepara e organiza processos; presta informações e outros esclarecimentos aos utentes e ao público em geral.

Escriturário principal/subchefe de secção - Executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem à tomada de decisões correntes, ou executando as tarefas mais exigentes da secção; colabora diretamente com o chefe da secção e, no impedimento deste, coordena ou controla as tarefas de um nível de trabalhadores administrativos ou atividades afins.

Estagiário - Auxilia os escriturários ou outros trabalhadores de escritório, preparando-se para o exercício das funções que vier a assumir.

Guarda-livros - Ocupa-se da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, selados ou não selados, analíticos e sintéticos, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados de exploração e do exercício; colabora nos inventários das existências; prepara ou manda preparar extratos de contas simples ou com juros e executa trabalhos conexos; superintende nos respetivos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e a escrituração dos livros selados, sendo responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos. Pode subscrever a escrita da instituição e nesse caso é-lhe atribuído o título profissional de técnico de contas.

Operador de computador - Opera e controla o computador através do seu órgão principal, prepara-o para a execução dos programas e é responsável pelo cumprimento dos prazos previstos para cada operação, ou seja, não é apenas um mero utilizador mas encarregado de todo o trabalho de tratamento e funcionamento do computador; vigia o tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar pelo escriturário e executa as manipulações necessárias e mais sensíveis; retira o papel impresso, corrige os possíveis erros detetados, anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém atualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Responde diretamente e perante o chefe hierárquico respetivo por todas as tarefas de operação e controlo informático.

Operador de máquinas auxiliares - Opera com máquinas auxiliares de escritório, tais como fotocopiadores e duplicadores, com vista à reprodução de documentos e máquinas de imprimir endereços e outras indicações análogas e máquinas de corte e separação de papel.

Operador de tratamento de texto - Escreve cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações, utilizando máquina de escrever ou processador de texto; revê a documentação a fim de detetar erros e procede às necessárias correções; opera fotocopiadoras ou outros equipamentos a fim de reproduzir documentos, executa tarefas de arquivo.

Obtido em: www.simedicos.pt

Recepcionista - Recebe clientes e orienta o público, transmitindo indicações dos respetivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para qualquer secção ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Secretário - Ocupa-se de secretariado específico da administração ou direção da instituição; redige atas das reuniões de trabalho, assegura, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providencia pela realização de assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Secretário-geral - Dirige exclusivamente, na dependência da direção, administração ou da mesa administrativa da instituição, todos os seus serviços; apoia a direção preparando as questões por ela a decidir.

Tesoureiro - Superintende os serviços da tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores da caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respetivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante do valor em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com operações financeiras.

Trabalhadores da agricultura

Ajudante de feitor - Coadjuva o feitor e substitui-o na sua ausência.

Capataz - Coordena e controla as tarefas executadas por um nível de trabalhadores agrícolas; executa tarefas do mesmo tipo das realizadas pelos trabalhadores que dirige.

Caseiro - Superintende, de acordo com as instruções da entidade empregadora, trabalhadores contratados com carácter eventual, apenas para satisfazer necessidades de sementeiras e colheita; executa, quando necessário, trabalhos inerentes à produção de produtos agrícolas e hortícolas. Habita em casa situada em determinada propriedade ou exploração, tendo a seu cargo zelar por ela.

Encarregado de exploração ou feitor - Coordena a execução dos trabalhos de todos os sectores da exploração agrícola, pecuária ou silvícola, sendo o responsável pela gestão da respetiva exploração.

Guarda de propriedades ou florestal - Tem a seu cargo a vigilância dos terrenos agrícolas e florestais, bem como as respetivas culturas.

Hortelão ou trabalhador hortoflorícola - Executa os mais diversos trabalhos de horticultura e floricultura, tais como regas, adubações, mondas, arranque ou apanha de produtos hortícolas e de flores.

Jardineiro - Ocupa-se do arranjo e conservação dos jardins.

Operador de máquinas agrícolas - Conduz e manobra uma ou mais máquinas e alfaias agrícolas e cuida da sua manutenção e conservação mecânica.

Trabalhador agrícola - Executa, no domínio da exploração agro-pecuária e silvícola, todas as tarefas necessárias ao seu funcionamento que não exijam especialização.

Tratador ou guardador de gado - Alimenta, trata e guarda o gado bovino, equino, suíno ou ovino, procede à limpeza das instalações e dos animais e, eventualmente, zela pela conservação de vedações. É designado por maioral ou campino quando maneia gado bravo.

Obtido em: www.simedicos.pt

Trabalhadores de apoio

Ajudante de Acão direta:

1- Trabalha diretamente com os utentes, quer individualmente, quer em grupo, tendo em vista o seu bem- -estar, pelo que executa a totalidade ou parte das seguintes tarefas:

a) Recebe os utentes e faz a sua integração no período inicial de utilização dos equipamentos ou serviços;
b) Procede ao acompanhamento diurno e ou noturno dos utentes, dentro e fora dos estabelecimentos e serviços, guiando-os, auxiliando-os e estimulando-os através da conversação, detetando os seus interesses e motivações e participando na ocupação de tempos livres;
c) Assegura a alimentação regular dos utentes;
d) Recolhe e cuida dos utensílios e equipamentos utilizados nas refeições;
e) Presta cuidados de higiene e conforto aos utentes e colabora na prestação de cuidados de saúde que não requeiram conhecimentos específicos, nomeadamente aplicando cremes medicinais, executando pequenos pensos e administrando medicamentos, nas horas prescritas e segundo as instruções recebidas;
f) Substitui as roupas de cama e de casa de banho, bem como o vestuário dos utentes, procede ao acondicionamento, arrumação, distribuição, transporte e controlo das roupas lavadas e à recolha de roupas sujas e sua entrega na lavandaria;
g) Requisita, recebe, controla e distribui os artigos de higiene e conforto;
h) Reporta à instituição ocorrências relevantes no âmbito das funções exercidas;
i) Conduz, se habilitado, as viaturas da instituição.

2- Caso a instituição assegure apoio ao domicílio, compete ainda ao ajudante de Acão direta providenciar pela manutenção de higiene e salubridade nos espaços do domicílio conexos aos serviços prestados ao utente.

Ajudante de ação educativa - Participa nas atividades sócio-educativas; ajuda nas tarefas de alimentação, cuidados de higiene e conforto diretamente relacionados com a criança; vigia as crianças durante o repouso e na sala de aula; assiste as crianças nos transportes, nos recreios, nos passeios e visitas de estudo.

Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência - Procede ao acompanhamento diurno ou noturno dos utentes, dentro e fora do serviço ou estabelecimento; participa na ocupação de tempos livres; apoia a realização de atividades sócio-educativas; auxilia nas tarefas de alimentação dos utentes; apoia-os nos trabalhos que tenham de realizar.

Ajudante de ocupação - Desempenha a sua atividade junto de crianças em idade escolar, com vista à sua ocupação durante o tempo deixado livre pela escola, proporcionando-lhes ambiente adequado e atividades de carácter educativo e recreativo, segundo o plano de atividades apreciado pela técnica de atividades de tempos livres. Colabora no atendimento dos pais das crianças.

Auxiliar de ação médica - Assegura o serviço de mensageiro e procede à preparação e limpeza do material dos serviços de ação medica e do material dos serviços técnicos; procede ao acompanhamento e transporte de doentes em camas, macas, cadeiras de rodas ou a pé , dentro e fora do hospital; assegura o serviço externo e interno de transporte de medicamentos e produtos de consumo corrente necessários ao funcionamento dos serviços ;procede á receção, arrumação de roupas lavadas e á recolha de roupas sujas e suas entregas ,prepara refeições ligeiras nos serviços e distribui dietas em regime geral e dietas terapêuticas; colabora na prestação de cuidados de higiene e conforto aos doentes ,sob orientação do pessoal de enfermagem ;transporta e distribui as balas de oxigénio e os materiais esterilizados pelos serviços de ação medica

Auxiliar de laboratório - Lava, prepara e esteriliza o material de uso corrente; faz pequenos serviços externos referentes ao funcionamento do laboratório.

Trabalhadores auxiliares

Trabalhador auxiliar (serviços gerais) - Procede à limpeza e arrumação das instalações; assegura o transporte de alimentos e outros artigos; serve refeições em refeitórios; desempenha funções de estafeta e procede à distribuição de correspondência e valores por protocolo; efetua o transporte de cadáveres; desempenha outras tarefas não específicas que se enquadrem no âmbito da sua categoria profissional e não excedam o nível de indiferenciação em que esta se integra.

Obtido em: www.simedicos.pt

Trabalhadores de comércio e armazém

Caixa de balcão - Efetua o recebimento das importâncias devidas por fornecimento; emite recibos e efetua o registo das operações em folhas de caixa.

Empregado de armazém - Cuida da arrumação das mercadorias ou produtos nas áreas de armazenamento; acondiciona e ou desembala por métodos manuais ou mecânicos; procede à distribuição das mercadorias ou produtos pelos setores de venda ou de utilização; fornece, no local de armazenamento, mercadorias ou produtos contra a entrega de requisição; assegura a limpeza das instalações; colabora na realização de inventários.

Encarregado do sector de armazém - Coordena e controla o serviço e o pessoal de um setor do armazém.

Fiel de armazém - Superintende nas operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais no armazém, executa ou fiscaliza os respetivos documentos e responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; comunica os níveis de stocks; colabora na realização de inventários.

Trabalhadores de construção civil

Carpinteiro de limpos - Trabalha em madeiras, incluindo os respetivos acabamentos no banco de oficina ou na obra.

Carpinteiro de tosco ou cofragem - Executa e monta estruturas de madeira sem moldes para fundir betão.

Encarregado fiscal - Fiscaliza as diversas frentes de obras em curso, verificando o andamento dos trabalhos, comparando-os com o projeto inicial e o caderno de encargos.

Encarregado de obras - Superintende na execução de uma obra, sendo responsável pela gestão dos recursos humanos e materiais à sua disposição.

Pedreiro - Executa alvenarias de tijolos, pedras ou blocos; faz assentamento de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares. Pode ser designado por trolha.

Pintor - Executa qualquer trabalho de pintura; procede ao assentamento de vidros.

Servente - Executa tarefas não específicas.

Enfermeiros

Enfermeiro - É o profissional habilitado com um curso de enfermagem legalmente reconhecido, a quem foi atribuído um título profissional que lhe reconhece competência técnica e humana para a prestação de cuidados de enfermagem gerais ao individuo, família, grupos e comunidade aos níveis da prevenção primária, secundária e terciária. O nível do desenvolvimento da autonomia técnico-científica determina: Conceber, organizar, coordenar, executar, supervisionar e avaliar intervenções de enfermagem, requeridas pelo estado de saúde do indivíduo, família e comunidade, no âmbito da promoção da saúde, prevenção da doença, tratamento e reabilitação; Decidir sobre técnicas e meios a utilizar na prestação de cuidados de enfermagem; Utilizar técnicas próprias da profissão de enfermagem com vista à manutenção e recuperação de funções vitais; Preparar e decidir sobre a administração da terapêutica prescrita, detetar os efeitos e atuar em conformidade; Participar na elaboração e concretização de protocolos referentes a normas e critérios para administração de tratamentos e medicamentos; Orientar o utente sobre a administração e utilização de medicamentos e tratamentos; Realizar e participar em trabalhos de investigação da área da enfermagem; Colaborar e ou orientar ou coordenar o processo de desenvolvimento de competências de estudantes de enfermagem, bem como de enfermeiros em contexto académico ou profissional.

Enfermeiro especialista - É o profissional que desenvolve, para além dos conteúdos funcionais descritos para a categoria de enfermeiro, competências inerentes ao seu domínio de especialização em enfermagem, nomeadamente de reabilitação, saúde mental e psiquiátrica, médico-cirúrgica, saúde infantil e pediátrica, saúde materno e obstétrica; saúde na comunidade e nesta tendo em conta os acréscimos de competências em outras áreas, nomeadamente, geriatria e cuidados paliativos, identificando necessidades específicas e promovendo a melhor utilização dos recursos, adequando-os aos cuidados de enfermagem a prestar. Desenvolve e colabora na formação realizada nas unidades ou serviço, orienta os enfermeiros,

Obtido em: www.simedicos.pt

nomeadamente nas equipas multiprofissionais, no que respeita à definição e utilização de indicadores, colabora na proposta das necessidades em enfermeiros e outro pessoal da unidade, tendo em vista os cuidados de enfermagem a prestar, cabendo-lhe a responsabilidade funcional de os adequar às necessidades existentes.

Enfermeiro chefe/coordenador - Para além das funções inerentes à categoria de enfermeiro e de enfermeiro especialista, caso o seja, o seu conteúdo funcional é sempre integrado e indissociável da gestão do processo de prestação de cuidados de saúde, nomeadamente: gestão do serviço ou unidade de cuidados; supervisão do planeamento, programação e avaliação do trabalho da respetiva equipa; planear e incrementar ações e métodos de trabalho que visem a qualidade dos cuidados de Enfermagem prestados, procedendo à definição ou utilização de indicadores e respetiva avaliação; decidir a afetação de meios. Gere e supervisiona a prestação de cuidados, articulando com a equipa a sua adequação às necessidades, nomeadamente através da elaboração de planos de trabalho. Colabora na avaliação do desempenho para os enfermeiros; Assegura o cumprimento das orientações relativas à higiene e segurança no trabalho, desenvolvendo ações para a prevenção de acidentes de trabalho em articulação com a entidade empregadora; Dinamiza a formação em serviço, promovendo a investigação tendo em vista a alteração de procedimentos, circuitos ou métodos de trabalho para melhoria da eficiência dos cuidados prestados; Promove a concretização dos compromissos assumidos pela entidade empregadora com outras instituições.

Enfermeiro diretor - Compete-lhe, nomeadamente: Elaborar o plano e o relatório anual de atividades de enfermagem em articulação com o plano e relatório global da Instituição; Participar na definição das metas organizacionais, compatibilizando os objetivos do estabelecimento com a filosofia e objetivos da profissão de enfermagem; Definir padrões de cuidados de enfermagem e indicadores de avaliação do serviço de enfermagem do estabelecimento ou estabelecimentos de acordo com os valores da instituição e da profissão; Criar ou manter um efetivo sistema de classificação do grau de dependência de utentes, no âmbito da enfermagem, que permita determinar as necessidades em cuidados de enfermagem; Elaborar propostas de admissão de enfermeiros e propor a sua distribuição em articulação com os enfermeiros chefes, os quais coordena; Participar na mobilidade de enfermeiros, mediante critérios previamente estabelecidos; Coordenar estudos para determinação de custos/benefícios no âmbito dos cuidados de enfermagem; Definir metas no âmbito da formação e investigação; Avaliar o desempenho dos enfermeiros com cargos de gestão e colabora na avaliação dos outros enfermeiros; excecionalmente, presta cuidados de enfermagem, tendo em vista a orientação e/ou formação de enfermeiros ou em situações de emergência.

Trabalhadores de farmácia Farmacêuticos

Diretor técnico - Assume a responsabilidade pela execução de todos os atos farmacêuticos praticados na farmácia, cumprindo-lhe respeitar e fazer respeitar os regulamentos referentes ao exercício da profissão farmacêutica, bem como as regras da deontologia, por todas as pessoas que trabalham na farmácia ou que têm qualquer relação com ela; presta ao público os esclarecimentos por ele solicitados, sem prejuízo da prescrição médica, e fornece informações ou conselhos sobre os cuidados a observar com a utilização dos medicamentos, aquando da entrega dos mesmos, sempre que, no âmbito das suas funções, o julgue útil ou conveniente; mantém os medicamentos e substâncias medicamentosas em bom estado de conservação, de modo a serem fornecidos nas devidas condições de pureza e eficiência; diligencia no sentido de que sejam observadas boas condições de higiene e segurança na farmácia; presta colaboração às entidades oficiais e promove as medidas destinadas a manter um aprovisionamento suficiente de medicamentos.

Farmacêutico - Coadjuva o diretor técnico no exercício das suas funções e substitui-o nas suas ausências e impedimentos.

Técnico de farmácia - Desenvolve atividades no circuito do medicamento, tais como análises e ensaios farmacológicos; interpreta a prescrição terapêutica e as fórmulas farmacêuticas, sua preparação, identificação e distribuição, exerce o controlo da conservação, distribuição e stocks de medicamentos e outros produtos, informa e aconselha sobre o uso do medicamento.

Profissionais de farmácia

Ajudante técnico de farmácia (categoria residual) - Executa todos os atos inerentes ao exercício farmacêutico, sob controlo do farmacêutico; vende medicamentos ou produtos afins e zela pela sua conservação; prepara manipulados, tais como solutos, pomadas, xaropes e outros. (Trata-se de profissão a extinguir quando vagarem os lugares ocupados pelos ajudantes técnicos de farmácia que não foram reclassificados em técnicos de farmácia).

Auxiliar de farmácia - Coadjuva o ajudante técnico de farmácia, ou os técnicos de farmácia, sob controlo do farmacêutico, nas tarefas que são cometidas àqueles trabalhadores e já descritas, não podendo exercer autonomamente atos farmacêuticos quer na farmácia quer nos postos de medicamento.

Obtido em: www.simedicos.pt

Trabalhadores com funções de chefia nos serviços gerais

Chefe dos serviços gerais - Organiza e promove o bom funcionamento dos serviços gerais; superintende a coordenação geral de todas as chefias da área dos serviços gerais.

Encarregado (serviços gerais) - Coordena e orienta a atividade dos trabalhadores da área dos serviços gerais sob a sua responsabilidade.

Encarregado geral (serviços gerais) - Coordena e orienta a atividade dos trabalhadores da área dos serviços gerais sob a sua responsabilidade.

Encarregado de sector - Coordena e distribui o pessoal do sector de acordo com as necessidades dos serviços; verifica o desempenho das tarefas atribuídas; zela pelo cumprimento das regras de segurança e higiene no trabalho; requisita produtos indispensáveis ao normal funcionamento dos serviços; verifica periodicamente os inventários e as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição, reparação ou substituição dos bens ou equipamentos; mantém em ordem o inventário do respetivo sector.

Encarregado de serviços gerais - Organiza, coordena e orienta a atividade desenvolvida pelos encarregados de sector sob a sua responsabilidade; estabelece, em colaboração com os encarregados de sector, os horários de trabalho, escalas e dispensas de pessoal, bem como o modo de funcionamento dos serviços; mantém em ordem os inventários sob a sua responsabilidade.

Trabalhadores com funções pedagógicas

Auxiliar de educação - Elabora planos de atividade das classes, submetendo-os à apreciação dos educadores de infância e colaborando com estes no exercício da sua atividade. Auxiliares em estruturas de acolhimento residencial para crianças e jovens - Acompanha as crianças e os jovens, em regime de internato ou semi-internato, nas atividades diárias extra-aulas, refeições, sala de estudo, recreio, passeio e repouso, procurando consciencializá-los dos deveres de civilidade e bom aproveitamento escolar.

Educador de estabelecimento - Exerce funções educativas em estabelecimentos sócio-educativos, incluído os dirigidos às pessoas com deficiência, prestando aos respetivos utilizadores todos os cuidados e orientações necessários ao seu desenvolvimento físico, psíquico e afetivo.

Educador de infância - Organiza e aplica os meios educativos adequados em ordem ao desenvolvimento integral da criança, nomeadamente psicomotor, afetivo, intelectual, social e moral; acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais no sentido de se obter uma ação educativa integrada.

Professor - Exerce atividade pedagógica em estabelecimentos sócio-educativos.

Trabalhadores com funções técnicas

Arquiteto - Concebe e projeta, segundo o seu sentido estético e intuição do espaço, mas tendo em consideração determinadas normas gerais e regulamentos, conjuntos urbanos e edificações; concebe o arranjo geral das estruturas e a distribuição dos diversos equipamentos com vista ao equilíbrio técnico-funcional do conjunto, colaborando com outros especialistas; faz planos pormenorizados e elabora o caderno de encargos; executa desenhos e maquetas como auxiliar do seu trabalho; presta assistência técnica no decurso da obra e orienta a execução dos trabalhos de acordo com as especificações do projeto. Elabora, por vezes, projetos para a reconstituição, transformação ou reparação de edifícios.

Conservador de museu - Organiza, adquire, avalia e conserva em museu coleções de obras de arte, objetos de carácter histórico, científico, técnico ou outros; orienta ou realiza trabalhos de investigação nesses domínios e coordena a atividade dos vários departamentos do museu a fim de assegurar o seu perfeito funcionamento; procura tornar conhecidas as obras de arte existentes, promovendo exposições, visitas com fins educativos ou outros processos de divulgação; organiza o intercâmbio das coleções entre museus e procura obter por empréstimo peças de instituições particulares. Por vezes guia visitas de estudo e faz conferências sobre as coleções existentes no museu.

Obtido em: www.simedicos.pt

Consultor jurídico - Consulta, estuda e interpreta leis; elabora pareceres jurídicos sobre assuntos pessoais, comerciais ou administrativos, baseando-se na doutrina e na jurisprudência.

Engenheiro agrónomo - Estuda, concebe e orienta a execução de trabalhos relativos à produção agrícola e faz pesquisas e ensaios, de modo a obter um maior rendimento e uma melhor qualidade dos produtos. Pode dedicar-se a um campo específico de atividades, como, por exemplo, pedagogia, genética, sanidade vegetal, construções rurais, hidráulica agrícola, horticultura, arboricultura, forragem, nutrição animal e vitivinicultura.

Engenheiro civil (construção de edifícios) - Concebe e elabora planos de estruturas de edificações e prepara, organiza e superintende a sua construção, manutenção e reparação; executa os cálculos, assegurando a resistência e estabilidade da obra considerada e tendo em atenção fatores como a natureza dos materiais de construção a utilizar, pressões de água, resistência aos ventos e mudanças de temperatura; consulta outros especialistas, como engenheiros mecânicos, eletrotécnicos e químicos, arquitetos e arquitetas paisagistas, no que respeita a elementos técnicos e a exigências de ordem estética; concebe e realiza planos de obras e estabelece um orçamento, planos de trabalho e especificações, indicando o tipo de materiais, máquinas e outro equipamento necessário; consulta os clientes e os serviços públicos a fim de obter a aprovação dos planos; prepara o programa e dirige as operações à medida que os trabalhos prosseguem.

Engenheiro eletrotécnico - Estuda, concebe e estabelece planos ou dá pareceres sobre instalações e equipamentos e estabelece planos de execução, indicando os materiais a utilizar e os métodos de fabrico; calcula o custo da mão-de-obra e dos materiais, assim como outras despesas de fabrico, montagem, funcionamento, manutenção e reparação de aparelhagem elétrica, e certifica-se de que o trabalho concluído corresponde às especificações dos cadernos de encargos e às normas de segurança.

Engenheiro silvicultor - Estuda, concebe e orienta a execução de trabalhos relativos à cultura e conservação de matas, à fixação de terrenos e à melhor economia da água; aplica os processos de exploração que assegurem a renovação da floresta; determina as medidas mais adequadas de proteção dos povoamentos florestais; faz pesquisas e ensaios, tendo em vista a produção, seleção e dispersão de sementes e a germinação das diferentes espécies; organiza e superintende a exploração de viveiros; indica as práticas adequadas de desbaste, a fim de assegurar um rendimento máximo e permanente; orienta os trabalhos de exploração das madeiras quando atingem a idade do aproveitamento. Pode dedicar-se a um campo específico de atividade, tal como silvo-pastorícia, proteção e fomento de caça e pesca (em águas interiores).

Engenheiro técnico (construção civil) - Projeta, organiza, orienta e fiscaliza trabalhos relativos à construção de edifícios, funcionamento e conservação de sistemas de distribuição ou escoamento de águas para serviços de higiene, salubridade e irrigação; executa as funções do engenheiro civil no âmbito da sua qualificação profissional e dentro das limitações impostas pela lei.

Engenheiro técnico agrário - Dirige trabalhos de natureza agro-pecuária, pondo em execução processos eficientes para a concretização de programas de desenvolvimento agrícola; presta assistência técnica, indicando os processos mais adequados para obter uma melhor qualidade dos produtos e garantir a eficácia das operações agrícolas; estuda problemas inerentes à criação de animais, sua alimentação e alojamento para melhoramento de raças. Pode dedicar-se a um campo específico da agricultura, como, por exemplo, zootecnia, hidráulica agrícola, viticultura, floricultura, horticultura e outros.

Engenheiro técnico (eletromecânica) - Estuda, concebe e projeta diversos tipos de instalações elétricas e equipamentos de indústria mecânica; prepara e fiscaliza a sua fabricação, montagem, funcionamento e conservação; executa as funções de engenheiro eletrotécnico ou engenheiro mecânico no âmbito da sua qualificação profissional e dentro das limitações impostas por lei.

Técnico superior de laboratório - Planeia, orienta e supervisiona o trabalho técnico de um ou mais sectores do laboratório; testa e controla os métodos usados na execução das análises; investiga e executa as análises mais complexas, de grande responsabilidade e de nível técnico altamente especializado.

Veterinário - Procede a exames clínicos, estabelece diagnósticos e prescreve ou administra tratamentos médicos ou cirúrgicos para debelar ou prevenir doenças dos animais; acompanha a evolução da doença e introduz alterações no tratamento, sempre que necessário; estuda o melhoramento das espécies animais, selecionando reprodutores e estabelecendo as rações e tipos de alojamento mais indicados em função da espécie e raça, idade e fim a que os animais se destinam; indica aos proprietários dos animais as medidas sanitárias a tomar, o tipo de forragens ou outros alimentos a utilizar e os cuidados de ordem genérica; examina animais que se destinam ao matadouro e inspeciona os locais de abate e os estabelecimentos onde são preparados ou transformados alimentos de origem animal, providenciando no sentido de garantir as condições higiénicas

Obtido em: www.simedicos.pt

necessárias; inspeciona alimentos de origem animal que se destinam ao consumo público, para se certificar que estão nas condições exigidas.

Trabalhadores de hotelaria

Ajudante de cozinheiro - Trabalha sob as ordens de um cozinheiro, auxiliando-o na execução das suas tarefas; limpa e corta legumes, carnes, peixe ou outros alimentos; prepara guarnições para os pratos; executa e colabora nos trabalhos de arrumação e limpeza da sua secção; colabora no serviço de refeitório.

Chefe de compras/ecónomo - Procede à aquisição de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo regular abastecimento da instituição; armazena, conserva, controla e fornece às secções as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento; procede à receção dos artigos e verifica a sua concordância com as respetivas requisições; organiza e mantém atualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelas quais é responsável; executa ou colabora na execução de inventários periódicos.

Cozinheiro - Prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a confeção das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confeção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e a carne e procede à execução das operações culinárias; emprata os, guarnece-os e confeciona os doces destinados às refeições, quando não haja pasteleiro; executa ou zela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Cozinheiro-chefe - Organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha; elabora ou 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 requisita às secções respetivas os géneros de que necessita para a sua confeção; dá instruções ao pessoal de cozinha sobre a preparação e confeção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir; acompanha o andamento dos cozinhados e assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as secções de pessoal e mantém em dia o inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues na cozinha; é encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos; dá informações sobre quantidades necessárias às confeções dos pratos e ementas; é ainda o responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confeção das respetivas refeições qualitativa e quantitativamente.

Despenseiro - Armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos; recebe produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém atualizados os registos; verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição; efetua a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos.

Empregado de balcão - Ocupa-se do serviço de balcão, servindo diretamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçaria para consumo no local; cobra as respetivas importâncias e observa as regras de controlo aplicáveis; colabora nos trabalhos de asseio e higiene e na arrumação da secção; elabora os inventários periódicos das existências da mesma secção.

Empregado de quartos/camaratas/enfermarias - Arruma e limpa os quartos de um andar/camaratas ou enfermarias, bem como os respetivos acessos, e transporta a roupa necessária para o efeito; serve refeições nos quartos e enfermarias.

Empregado de refeitório - Executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço de refeições; prepara as salas, levando e dispondo mesas e cadeiras da forma mais conveniente; coloca nos balcões e nas mesas pão, fruta, sumos e outros artigos de consumo; recebe e distribui refeições; levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa; lava as louças, recipientes e outros utensílios; procede a serviços de preparação de refeições, embora não as confecionando. Executa ainda os serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

Encarregado de refeitório - Organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório e requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a qualidade e quantidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas, para posterior contabilização; é encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem, em quantidade e qualidade, com os produtos descritos.

Obtido em: www.simedicos.pt

Pasteleiro - Confecciona e guarnece produtos de pastelaria compostos por diversas massas e cremes, utilizando máquinas e utensílios apropriados: elabora receitas para bolos, determinando as quantidades de matérias-primas e ingredientes necessários à obtenção dos produtos pretendidos; pesa e doseia as matérias-primas de acordo com as receitas; prepara massas, cremes, xaropes e outros produtos, por processos tradicionais ou mecânicos, com utensílios apropriados; verifica e corrige, se necessário, a consistência das massas, adicionando-lhes os produtos adequados; unta as formas ou forra o seu interior com papel ou dá orientações nesse sentido; corta a massa, manual ou mecanicamente, ou distribui-a em formas, consoante o tipo e o produto a fabricar, servindo-se de utensílios e máquinas próprios; coloca a massa em tabuleiros, a fim de ser cozida no forno; dá orientações, se necessário, relativamente aos tempos de cozedura; decora os artigos de pastelaria com cremes, frutos, chocolate, massapão e outros produtos; mantém os utensílios e o local de trabalho nas condições de higiene requeridas.

Trabalhadores de lavandaria e de roupas

Costureira/alfaiate - Executa vários trabalhos de corte e costura manuais e ou à máquina necessários à confeção, consertos e aproveitamento de peças de vestuário, roupas de serviço e trabalhos afins. Pode dedicar-se apenas a trabalho de confeção.

Engomador - Ocupa-se dos trabalhos de passar a ferro e dobrar as roupas; assegura outros trabalhos da secção. Lavadeiro - Procede à lavagem manual ou mecânica das roupas de serviço e dos utentes; engoma a roupa, arruma-a e assegura outros trabalhos da secção.

Roupeiro - Ocupa-se do recebimento, tratamento, arrumação e distribuição das roupas; assegura outros trabalhos da secção. Trabalhadores de madeiras, mobiliário e decoração

Carpinteiro - Constrói, monta e repara estruturas de madeira e equipamentos, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas.

Encarregado - Controla e coordena os profissionais com atividades afins. Marceneiro - Fabrica, monta, transforma, folheia e repara móveis de madeira, utilizando ferramentas manuais e mecânicas.

Mecânico de madeiras - Opera com máquinas de trabalhar madeira, designadamente máquinas combinadas, máquinas de orlar, engenhos de furar, garlopas, desengrossadeiras, plainas, tornos, tupias e outros.

Pintor-decorador - Executa e restaura decorações em superfícies diversas, servindo-se de tintas, massas e outros materiais. Por vezes, pinta e restaura mobiliários de elevado valor artístico e executa douramentos a ouro.

Pintor de lisos (madeira) - Executa pinturas, douramentos e respetivos restauros em madeira lisa, a que previamente aplica adequado tratamento com aparelho de cré e uma lavagem com cola de pelica. Executa as tarefas do dourador de madeira quando necessita de dourar.

Trabalhadores metalúrgicos

Canalizador (picheleiro) - Procede à montagem, conservação e reparação de tubagens e acessórios de canalizações para fins predominantemente domésticos; procede, quando necessário, à montagem, reparação e conservação de caleiras e algerozes.

Encarregado - Controla e coordena os profissionais de atividades afins.

Serralheiro civil - Constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras.

Serralheiro mecânico - Executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com exceção dos instrumentos de precisão e das instalações elétricas. Incluem-se nesta categoria os profissionais que, para aproveitamento de órgãos mecânicos, procedem à sua desmontagem, nomeadamente de máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

Obtido em: www.simedicos.pt

Trabalhadores de panificação

Ajudante de padaria - Corta, pesa, enrola e tende a massa a panificar, a fim de lhe transmitir as caraterísticas requeridas, para o que utiliza faca e balança ou máquinas divisoras, pesadoras, enroladoras ou outras com que trabalha, cuidando da sua limpeza e arrumação, podendo ainda colaborar com o amassador e o forneiro, Pode também ser designado por manipulador ou panificador.

Aprendiz - Faz a aprendizagem para desempenhar as tarefas de amassador ou forneiro.

Encarregado de fabrico - É o responsável pela aquisição de matérias-primas, pelo fabrico em tempo para a expedição e pela elaboração dos respetivos mapas, competindo lhe ainda assegurar a boa qualidade do pão e a disciplina do pessoal de fabrico.

Trabalhadores de reabilitação e emprego protegido

Técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora - É o trabalhador que, de acordo com modelos, técnicas e instrumentos, avalia, planeia e intervém junto dos utentes de todas as faixas etárias, áreas da psicomotricidade (intervenção precoce, reeducação e terapia psicomotora), da atividade motora adaptada (condição física, recreação e desporto adaptado), da autonomia social (competências sociais, cognitivas e de adaptação conducentes à autonomia e independência do individuo em diferentes contextos, ao nível do individuo, da família e da comunidade), e ainda nos domínios das acessibilidades e das ajudas técnicas.

Auxiliar de atividades ocupacionais - É o trabalhador que de acordo com os planos individuais de desenvolvimento dos utentes, acompanha os jovens na realização das atividades a desenvolver ajudando-os na aplicação dos métodos a utilizar, dentro e fora do estabelecimento, participa na ocupação dos tempos livres, auxilia nas tarefas de prestação de alimentos, higiene e conforto.

Arquivista - Classifica e arquiva as obras recebidas no arquivo; regista as entradas e saídas de livros; elabora fichas dos utentes para envio de obras pelo correio, confrontando e registando os nomes e endereços em negro e em Braille; mantém-se atualizado relativamente à saída de novas publicações em braille.

Encarregados de emprego protegido e empresas de inserção - Coordena e controla as tarefas executadas por um número de trabalhadores, executa tarefas do mesmo tipo das realizadas pelos trabalhadores que dirige.

Encarregado de oficina - Coordena e dirige os trabalhos da oficina; ministra formação e aperfeiçoamento profissional.

Formador - Planeia, prepara, desenvolve e avalia sessões de formação de uma área científico-tecnológica específica, utilizando métodos e técnicas pedagógicas adequados: elabora o programa da área formativa a ministrar, definindo os objetivos e os conteúdos programáticos de acordo com as competências terminais a atingir; define critérios e seleciona os métodos e técnicas pedagógicas a utilizar de acordo com os objetivos, a temática e as características dos formadores; define, prepara e ou elabora meios e suportes didáticos de apoio, tais como áudio visuais, jogos pedagógicos e documentação; desenvolve as sessões, transmitindo e desenvolvendo conhecimentos; avalia as sessões de formação, utilizando técnicas e instrumentos de avaliação, tais como inquéritos, questionários, trabalhos práticos e observação. Por vezes, elabora, aplica e classifica testes de avaliação. Pode elaborar ou participar na elaboração de programas de formação.

Monitor - Planeia, prepara, desenvolve e avalia sessões de formação de uma área específica, utilizando métodos e técnicas pedagógicas adequados: elabora o programa da área temática a ministrar, definindo os objetivos e os conteúdos programáticos de acordo com as competências terminais a atingir; define critérios e seleciona os métodos essencialmente demonstrativos e as técnicas pedagógicas a utilizar de acordo com os objetivos, a temática e as características dos formandos; define, prepara e ou elabora meios e suportes didáticos de apoio, tais como documentação, materiais e equipamentos, ferramentas, visitas de estudo; desenvolve as sessões, transmitindo e desenvolvendo conhecimentos de natureza teórico- prática, demonstrando a execução do gesto profissional e promovendo a respetiva repetição e correção; elabora, aplica e classifica testes de avaliação tais como questionários e inquéritos. Elabora ou participa na elaboração de programas de formação e ou no processo de seleção de candidatos e formandos.

Obtido em: www.simedicos.pt

Monitor de CAO (atividades ocupacionais) - De acordo com os planos individuais de desenvolvimento dos utentes, participa na definição das atividades a desenvolver, elabora os programas das áreas temáticas definidas, seleciona os métodos essencialmente demonstrativos a utilizar, prepara e desenvolve as atividades diárias, participa nos projetos de Centro e nos processos de avaliação individual.

Monitor/formador de habilitação e reabilitação - É o trabalhador que ministra cursos de formação a indivíduos portadores de deficiência, independentemente da sua tipologia ou grau, ou a indivíduos com problemas de aprendizagem. Elabora e desenvolve os programas e instrumentos práticos, técnicos e pedagógicos, necessários ao desenvolvimento e realização de ações de formação.

Técnico de reabilitação - Aplica determinado sistema de reabilitação numa área específica de deficientes.

Tradutor - Traduz para braille textos de natureza diversa, designadamente técnica e cultural, após leitura dos mesmos, para que não haja alteração das ideias fundamentais do original. Trabalhadores rodoviários e de postos de abastecimento

Ajudante de motorista - Acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia, indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo e auxilia na descarga, fazendo no veículo a entrega das mercadorias a quem as carrega e transporta para o local a que se destinam; entrega diretamente ao destinatário pequenos volumes de mercadorias com pouco peso.

Encarregado - É o trabalhador que, nas garagens, estações de serviço, postos de abastecimento, parques de estacionamento e estabelecimentos de venda de combustíveis, lubrificantes e pneus, representa a entidade empregadora, atende os clientes, cobra e paga faturas; orienta o movimento interno; fiscaliza e auxilia o restante pessoal.

Motorista de ligeiros - Conduz veículos ligeiros, possuindo para o efeito carta de condução profissional; zela, sem execução, pela boa conservação e limpeza dos veículos; verifica diariamente os níveis de óleo e de água e a pressão dos pneus; zela pela carga que transporta e efetua a carga e descarga.

Motorista de pesados - Conduz veículos automóveis com mais de 3500 kg de carga ou mais de nove passageiros, possuindo para o efeito carta de condução profissional; compete-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga; verifica os níveis de óleo e de água.

Trabalhadores dos serviços de diagnóstico e terapêutica

A)Técnicos superiores

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

Higienista oral - É o trabalhador que participa na realização de atividades de promoção da saúde oral dos indivíduos e das comunidades, visando métodos epidemiológicos e ações de educação para a saúde; prestação de cuidados individuais que visem prevenir e tratar as doenças orais.

Ortoprotésico - É o trabalhador que participa na avaliação de indivíduos com problemas motores ou posturais, com a finalidade de conceber, desenhar e aplicar os dispositivos necessários e mais adequados à correção do aparelho locomotor, ou à sua substituição no caso de amputações, e desenvolvimento de ações visando assegurar a colocação dos dispositivos fabricados e respetivo ajustamento, quando necessário.

Ortoptista - É o trabalhador que participa no desenvolvimento de atividades no campo do diagnóstico e tratamento dos distúrbios da motilidade ocular, visão binocular e anomalias associadas; realização de exames para correção refrativa e adaptação de lentes de contacto, bem como para análises da função visual e avaliação da condução nervosa do estímulo visual e das deficiências do campo visual; programação e utilização de terapêuticas específicas de recuperação e reeducação das perturbações da visão binocular e da subvisão; ações de sensibilização, programas de rastreio e prevenção no âmbito da promoção e educação para a saúde.

Obtido em: www.simedicos.pt

Técnico de análises clínicas e saúde pública - É o trabalhador que desenvolve atividades ao nível, entre outras, da patologia clínica, imunologia, hematologia clínica, genética e saúde pública, bioquímica, endocrinologia, microbiologia, parasitologia, e hemoterapia, através do estudo, aplicação e avaliação das técnicas e métodos analíticos próprios, com fins de diagnóstico e de rastreio.

Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica - É o trabalhador que executa tratamento de tecidos biológicos colhidos no organismo vivo ou morto, com observação macroscópica e microscópica, ótica e eletrónica, com vista ao diagnóstico anatomopatológico; realização de montagem de peças anatómicas para fins de ensino e formação; execução e controlo das diversas fases da técnica citológica.

Técnico de audiologia - É o trabalhador que desenvolve atividades no âmbito da prevenção e conservação da audição, do diagnóstico e reabilitação auditiva, bem como no domínio da funcionalidade vestibular.

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

Técnico de medicina nuclear - É o trabalhador que participa no desenvolvimento de ações nas áreas de laboratório clínico, de medicina nuclear e de técnica fotográfica com manuseamento de aparelhagem e produtos radioativos, bem como execução de exames morfológicos associados ao emprego de agentes radioativos e estudos dinâmicos e sinéticos com os mesmos agentes e com testagem de produtos radioativos, utilizando técnicas e normas de proteção e segurança radiológica no manuseamento de radiações ionizantes.

Técnico de neurofisiologia - É o trabalhador que participa na realização de registos da atividade bioelétrica do sistema nervoso central e periférico, como meio de diagnóstico na área da neurofisiologia, com particular incidência nas patologias do foro neurológico e neurocirúrgico, recorrendo a técnicas convencionais e ou computorizadas.

Técnico de prótese dentária - É o trabalhador que participa na realização de atividades no domínio do desenho, preparação, fabrico, modificação e reparação de próteses dentárias, mediante a utilização de produtos, técnicas e procedimentos adequados.

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

Técnico de radioterapia - É o trabalhador que participa no desenvolvimento de atividades terapêuticas através da utilização de radiação ionizante para tratamentos, incluindo o pré-diagnóstico e follow-up do doente; preparação, verificação, assentamento e manobras de aparelhos de radioterapia; atuação nas áreas de utilização de técnicas e normas de proteção e segurança radiológica no manuseamento com radiações ionizantes.

Técnico de reabilitação/fisioterapeuta - É o trabalhador que se centra na análise e avaliação do movimento e da postura, baseadas na estrutura e função do corpo, utilizando modalidades educativas e terapêuticas específicas, com base, essencialmente, no movimento, nas terapias manipulativas e em meios físicos e naturais, com a finalidade de promoção da saúde e prevenção da doença, da deficiência, de incapacidade e da inadaptação e de tratar, habilitar ou reabilitar indivíduos com disfunções de natureza física, mental, de desenvolvimento ou outras, incluindo a dor, com o objetivo de os ajudar a atingir a máxima funcionalidade e qualidade de vida. Integrar:

Técnico de reabilitação/terapeuta da fala - É o trabalhador que participa no desenvolvimento de atividades no âmbito da prevenção, avaliação e tratamento das perturbações da comunicação humana, englobando não só todas as funções associadas à compreensão e expressão da linguagem oral e escrita, mas também outras formas de comunicação não verbal.

Obtido em: www.simedicos.pt

Técnico de reabilitação/terapeuta ocupacional - É o trabalhador que participa na avaliação, tratamento e habilitação de indivíduos com disfunção física, mental, de desenvolvimento, social ou outras, utilizando técnicas terapêuticas integradas em atividades selecionadas consoante o objetivo pretendido e enquadradas na relação terapêutica/utente; prevenção da incapacidade, através de estratégias adequadas com vista a proporcionar ao indivíduo o máximo de desempenho e autonomia nas suas funções pessoais, sociais e profissionais, e, se necessário, o estudo e desenvolvimento das respetivas ajudas técnicas, em ordem a contribuir para uma melhoria da qualidade de vida.

Técnico de saúde ambiental - É o trabalhador que participa no desenvolvimento de atividades de identificação, caracterização e redução de fatores de risco para a saúde originados no ambiente, participação no planeamento de ações de saúde ambiental e em ações de educação para a saúde em grupos específicos da comunidade, bem como desenvolvimento de ações de controlo e vigilância sanitária de sistemas, estruturas e atividades com interação no ambiente, no âmbito da legislação sobre higiene e saúde ambiental.

B) Técnicos

Cardiografista - Executa eletrocardiogramas, vetocar-diogramas, fonocardiogramas e outros, utilizando aparelhos apropriados; prepara o doente para o exame e observa durante a sua execução tudo quanto possa contribuir para uma boa interpretação dos traçados.

Dietista - Elabora regimes alimentares para indivíduos sãos e doentes; recolhe elementos (condições físicas, tipo de trabalho, idade) respeitantes ao indivíduo a quem as dietas se destinam; calcula as percentagens de proteínas, hidratos de carbono e gorduras necessárias ao indivíduo; consulta tabelas sobre valor calórico dos alimentos; procede a inquéritos alimentares, à inspeção de alimentos e verifica as suas características organolépticas. Por vezes, fornece indicações quanto à conservação e confeção de alimentos.

Eletroencefalografista - Faz electroencefalogramas, utilizando um eletroencefalógrafo; prepara o doente para esse tipo de exame (colocação dos elétrodos e preparação psicológica do examinado); observa durante a sua execução tudo quanto possa contribuir para uma boa interpretação do traçado.

Fisioterapeuta - Utiliza, sob prescrição médica, diferentes técnicas e métodos, designadamente exercícios terapêuticos, treino funcional para as atividades da vida diária, técnicas de facilitação neuromuscular, cinesiterapia respiratória, drenagem e outros, a fim de evitar a incapacidade quanto possível e obter a máxima recuperação funcional do indivíduo. Pode utilizar outras técnicas, como sejam a hidroterapia, as massagens e a eletroterapia.

Pneumografista - Executa exames funcionais respiratórios (espirometria, mecânica ventilatória, provas farmacodinâmicas, difusão, gasometria arterial e ergometria), utilizando aparelhos apropriados; prepara o doente de acordo com o tipo de exame a efetuar; controla o desenrolar dos exames, vigiando os aparelhos da função respiratória e a reação do doente; regista e efetua os cálculos dos resultados obtidos.

Preparador de análises clínicas - Executa análises, depois de ter recebido ou feito colheita de amostras de produtos biológicos; observa os fenómenos, identifica-os e regista-os; lava e procede à manutenção do material específico. Pode ser especializado em aparelhos de alta complexidade técnica, como analisadores automáticos, similares e outros.

Radiografista - Obtém radiografias, utilizando aparelhos de RX, para o que prepara o doente, tendo em vista o tipo de exame pretendido; manipula os comandos do aparelho para regular a duração da exposição e a intensidade da penetração da radiação; faz registos dos trabalhos executados.

Radioterapeuta - Utiliza aparelhos de radiações ionizantes com fins terapêuticos; prepara o doente de acordo com o tipo de tratamento a efetuar; controla o desenrolar dos tratamentos, vigiando aparelhos apropriados, regista os trabalhos efetuados.

Técnico de análises clínicas - Procede à colheita de tomas para análises; prepara e ensaia reagentes, meios de cultura e solutos padrão correntes; manipula, pesquisa e doseia produtos biológicos, executa culturas, técnicas e caracterizações hematológicas; escolhe a técnica e o equipamento mais adequados ao trabalho a efetuar; faz a testagem das técnicas usadas e a usar, calculando os fatores aferidos da precisão e exatidão dos métodos e o respetivo coeficiente de averiguação; observa os diferentes fenómenos, identifica-os e regista-os conforme os padrões estabelecidos. É o primeiro responsável pelos dados

Obtido em: www.simedicos.pt

fornecidos de acordo com os estudos e determinações que efetua. Pode desenvolver a sua atividade, entre outras, nas áreas de bioquímica, endocrinologia, genética, hematologia, microbiologia, parasitologia, hemoterapia e saúde pública.

Técnico de audiometria - Faz diversos tipos de exames audiométricos, utilizando aparelhagem e técnicas apropriadas; faz a testagem das capacidades auditivas dos doentes e das próteses auditivas; prepara as inserções moldadas para o ouvido; treina os doentes portadores de aparelhos de próteses auditivas.

Técnico de cardiopneumografia - Atua no âmbito de cardiologia, angiologia, pneumologia e cirurgia torácica; executa e regista atividades cardiopneumovasculares do doente, designadamente eletrocardiogramas, fonomecanogramas, ecocardiogramas e vetocardiogramas; atua e colabora na análise, medição e registo de diversos valores de parâmetros nas áreas do pacing cardíaco, eletrofisiologia e hemodinâmica; determina pulsos arteriais e venosos; realiza espirogramas, pneumotacogramas, pletasmogramas, provas ergométricas, provas farmacodinâmicas e gasometria arterial; assegura a preparação do doente para os exames e verifica o correto estado de funcionamento dos aparelhos, colabora na implementação da técnica (ou técnicas) dentro do serviço a que pertença, nomeadamente na organização de organogramas, montagem e manuseamento de arquivos.

Técnico de locomoção - Ensina, com vista ao desenvolvimento dos deficientes visuais, técnicas de locomoção e orientação na via pública, transportes, etc.

Técnico de neurofisiografia - Executa os registos de teste da atividade cerebral (eletroencefalograma e neuromuscular); no âmbito da eletroencefalografia, executa o traçado e no da eletromielografia colabora, preparando o material e tomando notas dos atos técnicos executados pelo médico durante o exame; elabora fichas individuais dos doentes, onde lança os dados colhidos dos registos efetuados.

Técnico de ortóptica - Aplica técnicas para correção e recuperação dos desequilíbrios motores do globo ocular e perturbações da visão binocular (heterofacias, estrabismos e paralisias oculomotoras); desempenha tarefas de perimetria, fazendo campos visuais, tonometria e tonografia, bem como exames de adaptometrista, visão de cores, eletroculagrafia e fotografia dos olhos a curta distância; elabora fichas individuais de observação, onde regista os dados obtidos nos exames efetuados.

Técnico ortoprotésico - Executa, segundo prescrição médica, próteses e ortóteses; assegura a colocação dos membros artificiais e outros aparelhos ortopédicos, tendo em vista a correção de deformações.

Terapeuta da fala - Elabora, sob prescrição médica, a partir da observação direta do doente e conhecimento dos respetivos antecedentes, o plano terapêutico, consoante a deficiência da fala diagnosticada pelo médico; reeduca alterações de linguagem, nomeadamente perturbações de articulação, voz, fluência, atrasos no seu desenvolvimento e perda da capacidade da fala, utilizando os métodos e técnicas mais apropriados; orienta o doente, a família e os professores, tendo em vista complementar a ação terapêutica.

Terapeuta ocupacional - Elabora, sob prescrição médica, a partir da observação direta do doente e conhecimento dos respetivos antecedentes, o plano terapêutico, consoante a deficiência diagnosticada pelo médico; procede ao tratamento do doente, através da orientação do uso de atividades escolhidas, tais como domésticas, jardinagem, artesanais, desportivas, artísticas e sócio-recreativas, e orienta o doente, a família e outros elementos do seu agregado laboral e social.

C) Técnicos auxiliares

Ajudante técnico de análises clínicas - Executa trabalhos técnicos simples, nomeadamente análises de urina correntes, preparação de lâminas, de reagentes e de meios de cultura simples; observa os fenómenos, identifica-os e regista-os; efetua colheitas e auxilia nas tarefas conducentes às transfusões de sangue.

Ajudante técnico de fisioterapia - Executa algumas tarefas nos domínios de eletroterapia e da hidroterapia, designadamente infravermelhos e ultravioletas, correntes de alta frequência e correntes galvânicas, banho de remoinho, calor húmido, local ou geral, parafinas, banhos de contraste e outros: coloca o doente nos aparelhos de mecanoterapia e aplica aerossóis.

Obtido em: www.simedicos.pt

Ortopédico - Assegura a colocação dos membros artificiais e outros aparelhos ortopédicos, segundo prescrição médica, tendo em vista a correção de deformações.

Trabalhadores sociais

Agente de educação familiar - Promove a melhoria da vida familiar, através da consciencialização do sentido e conteúdo dos papéis familiares e educação dos filhos e do ensino de técnicas de simplificação e racionalização das tarefas domésticas; procura solucionar os problemas apresentados ou proporciona no domicílio, mediante a análise das condições reais do lar, os conselhos adequados à melhoria da vida familiar e doméstica.

Animador cultural - Organiza, coordena e ou desenvolve atividades de animação e desenvolvimento sócio-cultural junto dos utentes no âmbito dos objetivos da instituição; acompanha e procura desenvolver o espírito de pertença, cooperação e solidariedade das pessoas, bem como proporcionar o desenvolvimento das suas capacidades de expressão e realização, utilizando para tal métodos pedagógicos e de animação.

Assistente social - Estuda e define normas gerais, esquemas e regras de atuação do serviço social das instituições; procede à análise de problemas de serviço social diretamente relacionados com os serviços das instituições; assegura e promove a colaboração com os serviços sociais de outras instituições ou entidades; estuda com os indivíduos as soluções possíveis dos seus problemas (descoberta do equipamento social de que podem dispor); ajuda os utentes a resolver adequadamente os seus problemas de adaptação e readaptação social, fomentando uma decisão responsável.

Educador social - Presta ajuda técnica com carácter educativo e social a níveis, em ordem ao aperfeiçoamento das suas condições de vida; realiza e apoia atividades de nível, de carácter recreativo, para crianças, adolescentes, jovens e idosos.

Gerontólogo - Estuda, avalia e intervém na prevenção dos problemas pessoais e sociais associados ao fenómeno do envelhecimento humano, sendo a pessoa idosa o centro da sua intervenção. Na sua prática profissional, desenvolvida em contexto institucional ou comunitário, desenvolve e implementa programas relacionados com o envelhecimento ativo, prevenção e promoção da saúde e bem-estar da pessoa idosa. Acompanha e avalia os planos individuais e globais de intervenção à pessoa idosa e sua família.

Mediador sócio-cultural - É o trabalhador que tem por função colaborar na integração de imigrantes e minorias étnicas, na perspetiva do reforço do diálogo intercultural e da coesão e inclusão sociais, para tal colaborando na resolução de conflitos sócio-culturais e na definição de estratégias de intervenção social; colaborando ativamente com todos os intervenientes dos processos de intervenção social e educativa; facilitando a comunicação entre profissionais e utentes de origem cultural diferente; assessorando os utentes na relação com profissionais e serviços públicos e privados; promovendo a inclusão de cidadãos de diferentes origens sociais e culturais em igualdade de condições.

Técnico de atividades de tempos livres (ATL) - Orienta e coordena a atividade dos ajudantes de ocupação. Atua junto de crianças em idade escolar, com vista à sua ocupação durante o tempo deixado livre pela escola, proporcionando-lhes ambiente adequado e atividades de caráter educativo; acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais e professores no sentido de obter uma ação educativa integrada e de despiste de eventuais casos sociais e de problemas de foro psíquico que careçam de especial atenção e encaminhamento. Em alguns casos conta com o apoio do psicólogo.

Técnico auxiliar de serviço social - Ajuda os utentes em situação de carência social a melhorar as suas condições de vida; coadjuva ou organiza atividades de carácter educativo e recreativo para crianças, adolescentes e jovens, bem como atividades de ocupação de tempos livres para idosos; apoia os indivíduos na sua formação social e na obtenção de um maior bem-estar; promove ou apoia cursos e campanhas de educação sanitária, de formação familiar e outros. Pode também ser designado por auxiliar social.

Técnico superior de animação sociocultural - é o trabalhador que investiga, integrado ou não em equipas multidisciplinares, o grupo alvo e o seu meio envolvente, diagnosticando e analisando situações de risco e áreas de intervenção sob as quais atuar. Planeia e implementa projetos de intervenção comunitária. Planeia, organiza e promove/desenvolve atividades de carácter educativo, cultural, desportivo, social, lúdico, turístico e recreativo, em contexto institucional, na comunidade ou ao domicílio, tendo em conta o serviço em que está integrado e as necessidades do grupo e dos indivíduos, com

Obtido em: www.simedicos.pt

vista a melhorar a sua qualidade de vida e a qualidade da sua inserção e interação social. Incentiva, fomenta e estimula as iniciativas dos indivíduos para que se organizem e decidam o seu projeto lúdico ou social, dependendo do grupo alvo e dos objetivos da intervenção. Acompanha as alterações que se verifiquem na situação dos utentes que afetem o seu bem-estar e atua de forma a ultrapassar possíveis situações de isolamento, solidão e outras.

Técnico superior de educação social - É o trabalhador que concebe, investiga, executa, articula, potencia, apoia, gere, avalia projetos e programas assentes em redes, atores e parcerias sociais, assentes na prática socio-educativa e pedagógica, desenvolvida em contexto social, fomentando a aprendizagem permanente, a minimização e resolução de problemas. Acompanha processos de socialização e inserção das pessoas reforçando as suas competências pessoais, sociais e profissionais.

Técnico superior de mediação social - É o trabalhador que, de forma autónoma, atende e avalia beneficiários e utentes, procede à análise das situações individuais e promove o seu encaminhamento para as respostas adequadas a cada situação, estabelece os contactos e assegura a articulação necessários com serviços ou entidades, públicos ou particulares, com vista à integração e inserção pessoal, social ou profissional das pessoas atendidas, nomeadamente as mais desfavorecidas perante o mercado de trabalho ou em situação ou risco de exclusão social, acompanha, segue, avalia e investiga as situações por si trabalhadas.

Outros trabalhadores

Encarregados gerais

Encarregado geral - Controla e coordena diretamente os encarregados.

ANEXO II

Condições específicas

Cobradores

Admissão

Constitui condição de admissão para a profissão de cobrador a idade mínima de 18 anos.

Contínuos, guardas e barbeiros

Admissão

Constitui condição de admissão para a profissão de guarda ou guarda-rondista a idade mínima de 21 anos.

Carreira

1- A carreira do trabalhador com a profissão de contínuo, de guarda ou guarda-rondista e porteiro desenvolve-se pelas categorias de 2.ª e 1.ª

2- Constitui requisito da promoção a prestação de cinco anos de bom e efetivo serviço na categoria de contínuo, guarda ou guarda-rondista e porteiro de 2.ª

Eletricistas

Aprendizagem, acesso e carreira

1- O aprendiz será promovido a ajudante após dois anos de aprendizagem.

Obtido em: www.simedicos.pt

2- O ajudante será promovido a pré-oficial logo que complete dois anos naquela profissão.

3- Será admitido, no mínimo, como pré-oficial o trabalhador diplomado pelas escolas oficiais nos cursos de eletricista ou eletricista montador e ainda os diplomados com o curso de eletricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros e eletricistas da Marinha de Guerra Portuguesa, Escola de Marinheiros e Mecânicos da Marinha Mercante Portuguesa e cursos de formação adequada do extinto Fundo de Desenvolvimento de Mão-de-Obra ou do atual Instituto do Emprego e Formação Profissional.

4- O pré-oficial será promovido a oficial eletricista de 3.ª logo que complete dois anos de bom e efetivo serviço naquela profissão.

5- A carreira do trabalhador com a profissão de oficial eletricista desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª e 1.ª

6- Constitui requisito de promoção a oficial eletricista de 2.ª e 1.ª a prestação de três anos de bom e efetivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Enfermeiros

Admissão ou acesso

1- Constitui condição de admissão a posse de título profissional atualizado, emitido pela Ordem dos Enfermeiros.

2- Pode ter acesso à categoria profissional de enfermeiro especialista o enfermeiro que seja detentor do título de enfermeiro especialista emitido pela Ordem dos Enfermeiros, no momento da admissão ou posteriormente, cabendo a avaliação da conveniência à instituição, quer no caso de ingresso, quer no caso de aquisição superveniente do título.

Carreira

1- A carreira de enfermagem enquadra o enfermeiro, o enfermeiro especialista e o enfermeiro com funções de chefia e direção.

2- A carreira do enfermeiro, desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª, 1.ª e principal.

3- O acesso à categoria de enfermeiro especialista é feito para os enfermeiros detentores do título de enfermeiro Especialista emitido pela Ordem dos Enfermeiros, e para a área de especialidade necessária para atividade a desenvolver na instituição.

4- A carreira do enfermeiro com título de especialista desenvolve-se pelas categorias de 1.ª e principal.

5- Constitui requisito de promoção, a prestação de três anos de bom e efetivo serviço na categoria imediatamente inferior.

6- Os enfermeiros da anterior carreira, nos termos regulados no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 11, de 22 de março de 2009, com mais de 3 anos de exercício na instituição, serão integrados no nível IV, com a categoria de enfermeiro de 2.ª

7- Os enfermeiros e os enfermeiros especialistas podem ser coordenados por enfermeiros em funções de chefia e direção, consoante a estrutura orgânica definida pela Instituição;

8- As funções de chefia e direção de enfermagem são exercidas em comissão de serviço por enfermeiros ou enfermeiros com título de especialista.

9- Os lugares de coordenação de enfermeiros fazem-se através de recrutamento interno ou externo preferencialmente entre enfermeiros com:

a) Pelo menos 5 anos de exercício profissional;
b) Avaliação de desempenho positiva, caso exista;
c) Competência comprovada no domínio da prática profissional.

Obtido em: www.simedicos.pt

10- O exercício pelos enfermeiros de funções de chefia é remunerado pelo nível de remuneração da categoria de 1.ª, com o acréscimo do subsídio inerente a funções de coordenação técnica, estabelecido pela instituição para a unidade que dirige.

11- Os atuais enfermeiros supervisores e enfermeiros - chefe mantêm-se na mesma categoria e funções, não podendo ser substituídos nas suas funções por enfermeiros em cargos de direção e chefia.

12- O exercício pelos enfermeiros de funções de direção é remunerado pelo nível de remuneração da categoria de principal, com o acréscimo do subsídio inerente a funções de coordenação técnica, estabelecido pela Instituição para a unidade que dirige.

13- Cessando, por qualquer motivo, a comissão de serviço correspondente ao exercício de funções de chefia ou direção, os enfermeiros regressam ao seu lugar de origem na carreira, passando a ser remunerados pelo nível correspondente ao lugar da carreira que detinham antes da comissão de serviço.

Telefonistas

Carreira

1- A carreira do trabalhador com a profissão de telefonista desenvolve-se pelas categorias de 2.ª, 1.ª e principal.

2- Constitui requisito da promoção a telefonista de 1.ª e principal a prestação de cinco anos de bom e efetivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores administrativos

Admissão

1- As habilitações mínimas exigíveis para a admissão de trabalhador com a profissão de documentalista, escriturário, operador de computador, operador de máquinas auxiliares, operador de processamento de texto, rececionista e secretário são o 9.º ano de escolaridade ou habilitações equivalentes.

2- As condições de admissão para as profissões de caixa, chefe de escritório, chefe de departamento, chefe de secção, escriturário principal, subchefe de secção, guarda-livros e tesoureiro são as seguintes:

a) Idade mínima de 18 anos;
b) 9.º ano de escolaridade ou habilitações equivalentes.

3- Constitui condição de admissão para a profissão de contabilista a titularidade de adequado curso de ensino superior.

Estágio

1- O ingresso nas profissões de escriturário, operador de computador, operador de máquinas auxiliares e rececionista poderá ser precedido de estágio.

2- O estágio para escriturário terá a duração de dois anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- Para os trabalhadores admitidos com idade igual ou superior a 21 anos ou que completem 21 anos durante o estágio, este não poderá exceder um ano.

4- O estágio para operador de computador terá a duração de um ano.

5- O estágio para operador de máquinas auxiliares e rececionista terá a duração de quatro meses.

Obtido em: www.simedicos.pt

Acesso e carreiras

1- Logo que completem o estágio, os estagiários ingressam na categoria mais baixa prevista na carreira para que estagiaram.

2- A carreira do trabalhador com a profissão de escriturário desenvolve-se pelas categorias de terceiro - escriturário, segundo-escriturário e primeiro-escriturário.

3- Constitui requisito da promoção a segundo-escriturário e primeiro-escriturário a prestação de três anos de bom e efetivo serviço na categoria imediatamente inferior.

4- A carreira do trabalhador com a profissão de operador de computador desenvolve-se pelas categorias de operador de computador de 1.ª e 2.ª

5- Constitui requisito da promoção a operador de 1.ª a prestação de três anos de bom e efetivo serviço na categoria de operador de computador de 2.ª

6- A carreira do trabalhador com a profissão de máquinas auxiliares, operador de processamento de texto e rececionista desenvolve-se pelas categorias de 2.ª, 1.ª e principal.

7- Constitui requisito de promoção a operador de máquinas auxiliares, operador de processamento de texto e rececionista de 1.ª e principal a prestação de cinco anos de bom e efetivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores da agricultura

Admissão

1- Constitui condição de admissão para a profissão de feitor a idade mínima de 18 anos.

2- As condições mínimas de admissão para a profissão de tratorista são:

a) Idade mínima de 18 anos;
b) Experiência e habilitações profissionais adequadas.

Trabalhadores de apoio

Carreira

1- A carreira do trabalhador com a profissão de ajudante de ação direta, desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª, 1.ª e principal.

2- A carreira de trabalhador com a profissão de ajudante de ação educativa, de ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes e de auxiliar de ação médica desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª e 1.ª

3- Constitui requisito de promoção a ajudante de ação direta de 2.ª e 1.ª e principal, a ajudante de ação educativa de 2.ª e 1.ª, a ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes de 2.ª e 1.ª e a auxiliar de ação médica de 2.ª e 1.ª, a prestação de cinco anos de bom e efetivo serviço na categoria imediatamente anterior.

4- A promoção a ajudante de ação direta principal, para além do requisito a que alude o número 3, depende ainda da titularidade de certificado de qualificação profissional de nível 2 da QNQ, correspondente ao referencial de formação relativo a assistente familiar e de apoio à comunidade e ao relativo a agente em geriatria, com os códigos de referencial de formação 762190 e 7621991.

Obtido em: www.simedicos.pt

5- A promoção a que se refere o número anterior apenas operará a partir de 1 de janeiro de 2021 e abrangerá os trabalhadores que a essa data preencham os requisitos a que se refere o numero anterior.

6- No cômputo dos cinco anos necessários de permanência na categoria de ajudante de ação direta de 2.ª, para promoção a ajudante de ação direta de 1.ª, será contado todo o tempo de serviço prestado pelo trabalhador na extinta categoria de ajudante de lar e centro de dia e de ajudante familiar domiciliário, ou noutras categorias de nível idêntico, nos casos em que a instituição tenha reclassificado os trabalhadores como ajudantes de ação direta.

7- Os trabalhadores que, antes da entrada em vigor do CCT publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 26, de 15 de julho de 2006, detivessem a categoria de ajudante de lar e centro de dia e de ajudante familiar de 1.ª, passaram a deter a categoria de ajudante de ação direta de 1.ª, mantendo a antiguidade na nova categoria.

Trabalhadores auxiliares

Carreira:

1- A carreira dos trabalhadores auxiliares de serviços gerais desenvolve-se pelas categorias de auxiliar até cinco anos, e auxiliar com mais de cinco anos.

2- Constitui requisito de promoção a trabalhador auxiliar de serviços gerais com mais de cinco anos, a prestação de cinco anos de bom e efetivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores do comércio e armazém

Admissão

Constitui condição de admissão para as profissões de caixa de balcão, caixeiro-chefe de secção, encarregado de sector de armazém e fiel de armazém a idade mínima de 18 anos.

Carreira

1- A carreira do trabalhador com a profissão de fiel de armazém desenvolve-se pelas categorias de fiel de armazém de 2.ª e 1.ª

2- Constitui requisito da promoção a prestação de cinco anos de bom e efetivo serviço na categoria de fiel de armazém de 2.ª

Trabalhadores da construção civil

Aprendizagem e estágio

1- A aprendizagem para as profissões de carpinteiro de limpos, carpinteiro de tosco ou cofragem, pedreiro e pintor tem a duração de dois anos.

2- O aprendiz com mais de 18 anos de idade tem um período mínimo de aprendizagem de 12 meses.

3- O aprendiz ascenderá a praticante logo que complete a aprendizagem.

4- O período de tirocínio do praticante é de dois anos.

Acesso e carreira

1- O praticante ascende à categoria mais baixa da carreira estabelecida para a respetiva profissão logo que complete o tirocínio.

Obtido em: www.simedicos.pt

2- A carreira do trabalhador com a profissão de carpinteiro de limpos, carpinteiro de tosco ou cofragem, pedreiro e pintor desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª e 1.ª

3- Constitui requisito da promoção a carpinteiro de limpos, carpinteiro de tosco ou cofragem, pedreiro e pintor de 2.ª a 1.ª a prestação de três anos de bom e efetivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores de farmácia - Farmacêuticos

Categorias profissionais

1- As categorias profissionais são as seguintes:

a) Diretor técnico;
b) Farmacêutico;
c) Técnico de farmácia.

2- A carreira dos trabalhadores com a profissão de técnico de farmácia desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª, 1.ª e principal.

3- Constitui condição de admissão na categoria de técnico de farmácia a titularidade de licenciatura oficialmente reconhecida, ou equiparação a ela.

4- Constitui requisito de promoção a técnico de farmácia de 2.º, de 1.ª ou principal a prestação de três anos de bom e efetivo serviço na categoria imediatamente anterior.

Trabalhadores de farmácia - Profissionais de farmácia

Categorias profissionais

As categorias profissionais são as seguintes:

a) Ajudante técnico de farmácia (categoria residual);
b) Auxiliar de farmácia.

2- É ajudante técnico de farmácia o trabalhador que, habilitado com o 9.º ano de escolaridade ou habilitações equivalentes, tenha completado 3 anos de prática na extinta categoria de ajudante de farmácia, com um mínimo de 1250 dias de presença efetiva com bom aproveitamento. Trata-se de categoria residual, abrangendo apenas os ajudantes técnicos de farmácia que não foram reclassificados em técnicos de farmácia, nos termos do Decreto-Lei n.º 320/1999, de 11 de agosto, sendo os respetivos lugares extintos à medida que vagarem.

3- Só poderão ser admitidos como auxiliares de farmácia os trabalhadores habilitados com a escolaridade obrigatória.

Trabalhadores com funções de chefia dos serviços gerais

Admissão

1- As condições de admissão para chefe dos serviços gerais são as seguintes:

a) Idade não inferior a 21 anos;
b) 9.º ano de escolaridade obrigatória ou habilitações equivalentes;
c) Experiência e habilitações profissionais adequadas.

2- As condições de admissão para encarregado, encarregado geral, encarregado de sector e encarregado de serviços gerais são as seguintes:

a) Idade não inferior a 21 anos;
b) Experiência e habilitações profissionais adequadas.

Obtido em: www.simedicos.pt

Trabalhadores com funções pedagógicas

Admissão

1- Constitui condição de admissão para as profissões de professor e educador de infância a titularidade das habilitações legalmente exigidas.

2- Constitui condição de admissão para a profissão de auxiliar de educação a titularidade de diploma para o exercício da profissão.

3- As habilitações mínimas exigíveis para a admissão de trabalhador com a profissão de educador de estabelecimento e de prefeito são o 9.º ano de escolaridade ou habilitações equivalentes.

4- A aquisição de grau superior ou equiparado que de acordo com a legislação em vigor determine uma reclassificação na carreira docente produz efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte à data da sua conclusão, desde que o docente o comprove em tempo oportuno.

Contagem do tempo de serviço:

Para efeitos quer de ingresso quer de progressão dos educadores de infância e dos professores nos vários níveis de remuneração previstas no anexo V, conta-se como tempo de serviço não apenas o tempo de serviço, efetivo e classificado de bom, prestado na mesma instituição/entidade empregadora, no exercício de funções docentes ou educativas, mas também o tempo prestado noutros estabelecimentos de ensino particular ou público, desde que devidamente comprovado e classificado de bom e que a tal não se oponham quaisquer disposições legais, sem prejuízo do previsto nas notas 1 a 4 do anexo V.

Psicólogo, sociólogo

Carreira

1- A carreira dos trabalhadores com a profissão de psicólogo e sociólogo desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª, 1.ª e principal.

2- Constitui requisito de promoção a psicólogo e sociólogo de 2.ª, 1.ª e principal a prestação de três anos de bom e efetivo serviço na categoria imediatamente anterior.

Trabalhadores de hotelaria

Admissão

As condições mínimas de admissão para o exercício de funções inerentes a qualquer das profissões incluídas no nível profissional dos trabalhadores de hotelaria são as seguintes:

a) Robustez física suficiente para o exercício da atividade, a comprovar pelo boletim de sanidade, quando exigido por lei;
b) Titularidade de carteira profissional, quando obrigatória para a respetiva profissão.

Aprendizagem

1- Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos de idade terão um período de aprendizagem nunca inferior a 12 meses.

2- A aprendizagem para as profissões de cozinheiro, despenseiro e pasteleiro terá a duração de dois anos, independentemente da idade de admissão.

3- A aprendizagem para as profissões de empregado de balcão e empregado de refeitório, quando a admissão ocorra depois dos 18 anos, tem a duração de um ano.

Obtido em: www.simedicos.pt

4- A aprendizagem para as profissões de empregado de quartos/camaratas/enfermarias e empregado de refeitório, quando a admissão ocorra depois dos 18 anos, tem a duração de seis meses.

5- O aprendiz ascenderá a estagiário logo que complete a aprendizagem.

Estágio

1- O estágio para cozinheiro e pasteleiro terá a duração de quatro anos, subdividido em períodos iguais.

2- O estágio para despenseiro, empregado de balcão e empregado de refeitório tem a duração de 12 meses.

3- O estágio para a profissão de empregado de quartos/camaratas/enfermarias tem a duração de seis meses.

Acesso e carreira

1- O estagiário ingressa na profissão logo que complete o período de estágio.

2- O estagiário para cozinheiro e pasteleiro ascende à categoria mais baixa estabelecida para as respetivas profissões.

3- A carreira do trabalhador com a profissão de ajudante de cozinha desenvolve-se pelas categorias de ajudante de cozinha até 5 anos e de ajudante de cozinha com mais de cinco anos.

4- Constitui requisito de promoção a ajudante de cozinha com mais de cinco anos a prestação de cinco anos de bom e efetivo serviço na categoria imediatamente inferior.

5- A carreira dos trabalhadores com a profissão de empregado de balcão e empregado de refeitório desenvolve-se pelas categorias de empregado de balcão e empregado de refeitório até cinco anos e com mais de cinco anos.

6- Constitui requisito de promoção de empregado de balcão e empregado de refeitório com mais de cinco anos a prestação de cinco anos de bom e efetivo serviço na categoria imediatamente inferior.

7- As carreiras do trabalhador com a profissão de cozinheiro e pasteleiro desenvolvem-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª e 1.ª

8- Constitui requisito da promoção a cozinheiro e pasteleiro de 2.ª e 1.ª a prestação de cinco anos de bom e efetivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores de lavandaria e de roupas

Aprendizagem

1- Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos de idade têm um período de aprendizagem nunca inferior a 12 meses.

2- A aprendizagem para a profissão de costureira/alfaiate tem a duração de dois anos, independentemente da idade de admissão.

3- A aprendizagem para as profissões de engomador, lavadeiro, e roupeiro, quando a admissão ocorra depois dos 18 anos, tem a duração de um ano.

4- O aprendiz ascenderá a estagiário logo que complete a aprendizagem.

Estágio

1- O estágio para a profissão de costureiro/alfaiate tem a duração de 12 meses.

2- O estágio para a profissão de engomador, lavadeiro, e roupeiro tem a duração de seis meses.

Obtido em: www.simedicos.pt

3- O estagiário ingressa na profissão logo que complete o período de estágio.

Trabalhadores de madeiras, mobiliário e decoração

Aprendizagem e tirocínio

1- A aprendizagem para as profissões de carpinteiro, marceneiro, pintor-decorador e pintor de lisos (madeira) tem a duração de dois anos.

2- O aprendiz com mais de 18 anos de idade tem um período mínimo de aprendizagem de 12 meses.

3- O aprendiz ascenderá a praticante logo que complete a aprendizagem. 4- O período de tirocínio do praticante é de dois anos.

Acesso e carreira

1- O praticante ascende à categoria mais baixa estabelecida para a respetiva profissão logo que complete o tirocínio.

2- A carreira do trabalhador com a profissão de carpinteiro, marceneiro, pintor-decorador e pintor de lisos (madeira) desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª e 1.ª

3- Constitui requisito da promoção a carpinteiro, marceneiro, pintor-decorador e pintor de lisos (madeira) de 2.ª e 1.ª a prestação de três anos de bom e efetivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores metalúrgicos

Aprendizagem e tirocínio

1- A aprendizagem para as profissões de canalizador (picheleiro), serralheiro civil e serralheiro mecânico tem a duração de dois anos.

2- O aprendiz com mais de 18 anos de idade tem um período mínimo de aprendizagem de 12 meses.

3- O aprendiz ascenderá a praticante logo que complete a aprendizagem.

4- O período de tirocínio do praticante é de dois anos.

Acesso e carreira

1- O praticante ascende à categoria mais baixa estabelecida para a respetiva profissão logo que complete o tirocínio.

2- A carreira do trabalhador com a profissão de canalizador (picheleiro), serralheiro civil e serralheiro mecânico desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª e 1.ª

3- Constitui requisito da promoção a canalizador (picheleiro), serralheiro civil e serralheiro mecânico de 2.ª e 1.ª a prestação de três anos de bom e efetivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores de panificação

Admissão

Constitui condição de admissão para os trabalhadores de panificação a titularidade do boletim de sanidade, bem como da carteira profissional, nos casos em que estes constituam título obrigatório para o exercício da profissão.

Obtido em: www.simedicos.pt

Aprendizagem

1- A aprendizagem tem a duração de dois anos.

2- O aprendiz ascenderá a ajudante de padaria logo que complete o período de aprendizagem.

3- O aprendiz com mais de 18 anos de idade ascenderá a ajudante desde que permaneça um mínimo de 12 meses como aprendiz.

Trabalhadores de habilitação e reabilitação e emprego protegido

A) Técnicos superiores

Admissão

Constitui condição de admissão para o exercício de funções inerentes a técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora a titularidade de licenciatura oficialmente reconhecida.

Carreira

1- A carreira dos trabalhadores com a profissão de técnico superior de educação especial e reabilitação/ reabilitação psicomotora desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª, 1.ª e principal

2- Constitui requisito de promoção a técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora de 2.ª, 1.ª e principal a prestação de três anos de bom e efetivo serviço na categoria imediatamente anterior.

B) Técnicos

Admissão

1- As condições de admissão para as profissões de arquivista, encarregado de oficina, técnico de reabilitação e tradutor são as seguintes:

a) Idade não inferior a 18 anos;
b) Habilitações profissionais adequadas.

2- Constitui condição de admissão para a profissão de formador a titularidade das habilitações legalmente exigidas.

3- Constitui condição de admissão para a profissão de auxiliar de atividades ocupacionais a titularidade para o exercício da profissão.

4- Constitui condição de admissão para a profissão de monitor de atividades ocupacionais e monitor/formador de habilitação e reabilitação as habilitações legalmente exigidas para o exercício da profissão ou equiparadas.

Carreira

1- A carreira do trabalhador com a profissão de tradutor desenvolve-se pelas categorias de 2.ª, 1.ª e principal.

2- Constitui requisito da promoção a tradutor de 1.ª e principal a prestação de cinco anos de bom e efetivo serviço na categoria imediatamente inferior.

3- A carreira do trabalhador com a profissão de monitor de atividades ocupacionais e monitor/formador de habilitação e reabilitação desenvolve-se pelas categorias de 2.ª, 1.ª e principal.

Obtido em: www.simedicos.pt

4- Constitui requisito da promoção de 2.ª a 1.ª, a permanência de três anos de bom e efetivo serviço na categoria imediatamente inferior.

5- Constituem requisitos da promoção a monitor de atividades ocupacionais principal e monitor/formador de habilitação e reabilitação principal a prestação de cinco anos de bom e efetivo serviço e a titularidade de curso profissional específico na área que leciona.

6- A carreira do trabalhador com a profissão de monitor desenvolve-se pelas categorias de 2.ª, 1.ª e principal.

7- Constitui requisito da promoção a monitor de 1.ª a prestação de três anos de bom e efetivo serviço na categoria imediatamente inferior.

8- Constituem requisitos da promoção a monitor principal a prestação de cinco anos de bom e efetivo serviço e a titularidade de curso profissional específico na área que leciona.

C) Outros trabalhadores

Constitui condição de admissão para a profissão de auxiliar de atividades ocupacionais a titularidade de diploma para o exercício da profissão. Trabalhadores rodoviários e de postos de abastecimentos

Admissão

1- As condições de admissão para o exercício das funções inerentes às profissões de motorista de ligeiros e de pesados são as exigidas por lei.

2- Constitui condição de admissão para a profissão de abastecedor, ajudante de motorista e encarregado a idade mínima de 18 anos.

3- A instituição assegurará aos trabalhadores com a profissão de motorista de pesados o pagamento da formação obrigatória para renovação do CAM e respetivo averbamento à carta de condução.

Carreira

1- A carreira do trabalhador com as profissões de motorista de ligeiros e de motorista de pesados desenvolve-se pelas categorias de 2.ª e 1.ª

2- Constitui requisito de promoção a prestação de cinco anos de bom e efetivo serviço na categoria de motorista de 2.ª

Trabalhadores de diagnóstico e terapêutica

A) Técnicos superiores

Admissão

Constitui condição de admissão para a profissão de técnico superior de diagnóstico e terapêutica a posse da correspondente licenciatura e cédula profissional.

Carreira

1- A carreira dos técnicos superiores de diagnóstico e terapêutica desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª, 1.ª e principal.

2- Constitui requisito da promoção a 2.ª, 1.ª e principal a prestação de três anos de bom e efetivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Obtido em: www.simedicos.pt

B) Técnicos

Admissão

Constitui condição de admissão para a profissão de técnico de diagnóstico e terapêutica a titularidade das habilitações legalmente exigidas e cédula profissional.

Carreira

1- A carreira dos trabalhadores de uma das profissões mencionadas, desenvolve-se pelas categorias 2.ª, 1.ª e principal.

2- Constitui requisito da promoção a 1.ª e principal a prestação de três anos de bom e efetivo serviço na categoria imediatamente inferior.

C) Auxiliares técnicos

Trabalhadores não detentores de cédula profissional, mas que possuem uma autorização de exercício concedida pelo Ministério da Saúde, sendo as suas categorias a extinguir quando vagarem. Exercem a atividade enquadrada por profissionais legalmente titulados.

Reclassificações

1- Os técnicos de diagnóstico e terapêutica portadores de licenciatura e cédula profissional foram reclassificados da seguinte forma, nos termos da deliberação da comissão paritária publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 29, de 8 de agosto de 2013:

O dietista em técnico dietista/nutricionista;
O preparador de análises clínicas e o técnico de análises clínicas em técnico de análises clínicas e saúde pública;
O técnico de audiometria em técnico de audiologia;
O cardiografista, o pneumografista e o técnico de cardiopneumografia em técnico de cardiopneumologia;
O electroencefalogista e o técnico de neurofisiografia em técnico de neurofisiologia;
O técnico de ortóptica em ortoptista;
O técnico ortoprotésico em ortoprotésico;
O radiografista em técnico de radiologia;
O radioterapeuta em técnico de radioterapia;
Os técnicos de reabilitação/fisioterapeutas, técnicos de reabilitação/terapeutas da fala e técnicos de reabilitação/terapeutas ocupacionais detentores de licenciatura e cédula profissional mantêm a actual designação de categoria profissional.

2- Os técnicos de diagnóstico e terapêutica com licenciatura e cédula profissional, que foram reclassificados nos termos do número anterior, ou das profissões de técnico de anatomia patológica, técnico de medicina nuclear, técnico de saúde ambiental, higienista oral e técnico de prótese dentária terão contado o tempo de serviço na nova categoria, para efeito de enquadramento na carreira, desde 22 de fevereiro de 2009 ou desde a data da conclusão de licenciatura, se posterior a essa data.

3- Os trabalhadores dos serviços de diagnóstico e terapêutica atualmente existentes, que não tenham obtido a licenciatura, mas que prossigam as suas funções ao abrigo de uma autorização de exercício do Ministério da Saúde, mantém o enquadramento, designação de categorias, conteúdo funcional e em enquadramento de nível descritos no CCT publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 11, de 22 de março de 2009, não podendo, no entanto, verificar-se novas admissões para essas categorias de quem não tenha habilitação correspondente ao 2.º ciclo de estudos superiores, extinguindo-se os respetivos lugares à medida que forem vagando, sendo designados de técnicos da categoria correspondente (sem curso).

Trabalhadores sociais

Admissão

1- Constitui condição de admissão para o exercício de funções inerentes a assistente social, gerontólogo, técnico superior de animação sociocultural e técnico superior de educação social a titularidade de licenciatura oficialmente reconhecida.

Obtido em: www.simedicos.pt

2- Constitui condição de admissão para o exercício de funções inerentes a técnico superior de mediação social a titularidade de licenciatura anterior ao Processo de Bolonha ou do 2.º ciclo de estudos superiores especializados, num caso ou noutro oficialmente reconhecidos, na área das ciências sociais e humanas.

3- Constituem condições de admissão para a profissão de animador cultural:

a) 12.º ano de escolaridade ou habilitação equivalentes;
b) Formação profissional específica.

4- Constituem condições de admissão para a profissão de mediador sociocultural:

a) 9.º ano de escolaridade ou habilitação equivalente;
b) Formação profissional conferente do nível II de qualificação profissional.

Carreira

1- A carreira do trabalhador com a profissão de assistente social, gerontólogo, técnico superior de animação sociocultural, técnico superior de educação social e técnico superior de mediação social desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª, 1.ª e principal.

2- Constitui requisito da promoção a assistente social, gerontólogo, técnico superior de animação sociocultural, técnico superior de educação social, técnico superior de mediação social de 3.ª a 2.ª, de 2.ª a 1.ª e principal, a prestação de três anos de bom e efetivo serviço na categoria imediatamente inferior.

3- A carreira do trabalhador com a profissão de agente familiar, educador social e técnico auxiliar de serviço social desenvolve-se pelas categorias de 2.ª e 1.ª

4- Constitui requisito da promoção a prestação de cinco anos de bom e efetivo serviço na categoria de agente de educação familiar, educador social e técnico auxiliar de serviço social de 2.ª

Outros trabalhadores

Encarregados gerais

Admissão

As condições de admissão para a profissão de encarregado geral são as seguintes:

a) Idade não inferior a 21 anos;
b) Habilitações profissionais adequadas.

ANEXO III

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

1- Quadros superiores:

Arquiteto;
Assistente social;
Conservador de museu;
Consultor jurídico;
Contabilista;
Diretor de serviços;
Diretor dos serviços clínicos;
Diretor técnico (farmácia);

Obtido em: www.simedicos.pt

Educadores de infância;
Educadores de estabelecimento com grau superior;
Enfermeiro;
Enfermeiro especialista;
Engenheiro técnico agrário;
Engenheiro técnico (construção civil);
Engenheiro técnico (eletromecânica);
Engenheiro agrónomo;
Engenheiro civil;
Engenheiro eletrotécnico;
Engenheiro silvicultor;
Farmacêutico;
Formador;
Gerontólogo;
Higienista oral;
Médico;
Médico especialista;
Professor;
Psicólogo;
Secretário-geral;
Sociólogo;
Técnico de análises clínicas e saúde pública;
Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica;
Técnico de audiologia;
Técnico de cardiopneumologia;
Técnico dietista/nutricionista;
Técnico de farmácia;
Técnico de medicina nuclear;
Técnico de neurofisiologia;
Técnico de prótese dentária;
Técnico de radiologia;
Técnico de radioterapia;
Técnico de reabilitação/fisioterapeuta;
Técnico de reabilitação/terapeuta da fala;
Técnico de reabilitação/terapeuta ocupacional;
Técnico de saúde ambiental;
Técnico superior de animação sociocultural;
Técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora;
Técnico superior de educação social;
Técnico superior de laboratório;
Técnico superior de mediação social;
Veterinário.

2- Quadros médios:

2.1-Técnicos administrativos:

Tesoureiro.

2.2- Técnicos de produção e outros:

Cardiografista;
Educadores de infância;
Electroencefalografista;
Fisioterapeuta;
Pneumografista;
Radiografista;

Obtido em: www.simedicos.pt

Radioterapeuta;
Técnico de análises clínicas;
Técnico de audiometria;
Técnico de braille;
Técnico de cardiopneumografia;
Técnico de farmácia (cédula prof. s/licenciatura);
Técnico de locomoção;
Técnico de neurofisiografia;
Técnico de ortóptica de reabilitação;
Técnico ortoprotésico;
Terapeuta da fala;
Terapeuta ocupacional.

3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Caixeiro-encarregado;
Cozinheiro-chefe;
Encarregado de exploração ou feitor;
Encarregado de fabrico;
Encarregado de obras;
Encarregado de oficina;
Encarregado de parque de campismo;
Encarregado de refeitório (hotelaria);
Encarregado de sector (serviços gerais);
Encarregado de serviços gerais (serviços gerais);
Encarregado eletricista;
Encarregado fiscal;
Encarregado geral;
Encarregados gerais (serviços gerais);
Encarregado (madeiras);
Encarregado (metalúrgicos);
Encarregado (rodoviários);
Encarregado (serviços gerais).

4- Profissionais altamente qualificados:

4.1- Administrativos, comércio e outros:
Agente de educação familiar;
Ajudante técnico de farmácia;
Animador cultural;
Dietista;
Documentalista;
Educador social;
Educadora de infância com diploma;
Encarregado fiscal;
Escriturário principal/subchefe de secção;
Mediador sócio-cultural;
Monitor;
Monitor de CAO (atividades ocupacionais);
Monitor/formador de habilitação e reabilitação;
Preparador de análises clínicas;
Professor sem magistério;
Revisor;
Secretário;
Técnico auxiliar de serviço social;
Técnico de atividades de tempos livres (ATL);

Obtido em: www.simedicos.pt

Tradutor.

4.2- Produção:

Desenhador-projetista;
Estereotipador;
Fotógrafo (gráficos);
Impressor (litografia);
Pintor-decorador;
Pintor de lisos (madeiras).

5- Profissionais qualificados:

5.1- Administrativos, comércio e outros

Arquivista;
Caixa;
Escriturário;
Esteno-dactilógrafo;
Operador de computador.

5.2- Produção:
Amassador;
Bate-chapas;
Batedor de ouro em folha;
Bordadeira (tapeçarias);
Canalizador (picheleiro);
Carpinteiro;
Carpinteiro de limpos;
Carpinteiro de tosco ou cofragens;
Compositor manual;
Compositor mecânico (linotipista);
Encadernador;
Encadernador-dourador;
Estofador;
Estucador;
Fogueiro;
Forneiro;
Fotocompositor;
Fundidor-moldador em caixas;
Impressor (braille);
Impressor tipográfico;
Marceneiro;
Mecânico de madeiras;
Montador;
Oficial (eletricista);
Pedreiro;
Perfurador de fotocomposição;
Pintor;
Pintor de móveis;
Polidor de móveis;
Serrador de serra de fita;
Serralheiro civil;
Serralheiro mecânico;
Restaurador de folhas;

Obtido em: www.simedicos.pt

Teclista-monotipista;
Transportador.

5.3- Outros:

Ajudante de ação direta principal;
Ajudante de farmácia do 3.º ano (residual);
Ajudante de feitor;
Ajudante técnico de análises clínicas;
Ajudante técnico de fisioterapia;
Auxiliar de atividades ocupacionais;
Auxiliar de educação;
Barbeiro-cabeleireiro;
Cabeleireiro;
Chefe de compras/ecónomo;
Correeiro; Cozinheiro;
Despenseiro;
Educadores de estabelecimento sem grau superior;
Encarregado de emprego protegido e empresas de inserção;
Fiel de armazém;
Motorista de ligeiros;
Motorista de pesados;
Operador de máquinas agrícolas;
Parteira (curso de partos);
Pasteleiro;
Tratorista

6- Profissionais semiqualificados (especializados):

6.1- Administrativos, comércio e outros:

Abastecedor;
Ajudante de ação direta;
Ajudante de ação educativa;
Ajudante de cozinheiro;
Ajudante de enfermaria;
Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência;
Ajudante de motorista;
Ajudante de ocupação;
Auxiliar de ação médica;
Auxiliar de laboratório;
Auxiliares em estruturas de acolhimento residencial para crianças e jovens;
Barbeiro; Bilheteiro;
Caixa de balcão;
Capataz (agrícolas);
Caseiro (agrícolas);
Empregado de armazém;
Empregado de balcão;
Empregado de mesa;
Empregado de quartos/camaratas/enfermarias;
Empregado de refeitório;
Jardineiro;
Operador de máquinas auxiliares;
Operador de tratamento de texto;
Maqueiro;
Projecionista;
Sapateiro;
Telefonista;
Tratador ou guardador de gado.

Obtido em: www.simedicos.pt

6.2- Produção:

Ajudante de padaria;
Capataz (construção civil);
Chegador ou ajudante de fogueiro;
Costureiro de encadernação;
Operador de máquinas (encadernação e acabamentos);
Operador manual (encadernação e acabamentos).

7- Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1- Administrativos, comércio e outros:

Arrumador;
Auxiliar menor;
Contínuo;
Engomador;
Guarda de propriedades ou florestal;
Guarda ou guarda-ondista;
Hortelã ou trabalhador horto-florícola;
Lavadeiro;
Paquete (*);
Porteiro;
Roupeiro;
Trabalhador agrícola;
Trabalhador auxiliar (serviços gerais).
(*) O paquete desempenha as mesmas tarefas do contínuo, não constituindo a idade um elemento de diferenciação de profissão. Deve, assim, ter o mesmo nível do contínuo.

7.2- Produção:

Servente (construção civil).

A- Praticantes e aprendizes:

Ajudante de eletricista;
Aprendiz;
Aspirante;
Estagiário;
Praticante;
Pré-oficial (eletricista).

Profissões integráveis em dois níveis

1- Quadros superiores/quadros médios - Técnicos administrativos:

Chefe de departamento (chefe de serviços, chefe de escritório e chefe de divisão) (a).

2.1/3- Quadros médios - Técnicos da produção e outros/encarregados:

Chefe de serviços gerais (a).

3/5.2- Encarregados/profissionais qualificados - Comércio:

Chefe de secção.

3/5.3- Encarregados/profissionais qualificados - Produção:

Chefe de equipa/oficial principal (eletricistas);
Subencarregado (madeiras) e subencarregado (metalúrgicos).

3/5.4- Encarregados/profissionais qualificados - Outros:

Encarregado do sector de armazém.

Obtido em: www.simedicos.pt

5.1/6.1- Profissionais qualificados - Administrativos/profissionais semiqualificados administrativos, comércio e outros:

Cobrador;
Rececionista.

5.4/6.1- Profissionais qualificados - Outros/profissionais semiqualificados - Administrativos, comércio e outros:

Costureira/alfaiate.

5.3/6.2- Profissionais qualificados - Produção/profissionais semiqualificados - Produção:

Restaurador de folhas.

(a) Profissão integrável em dois níveis de qualificação, consoante a dimensão do serviço ou secção chefiada e inerente grau de responsabilidade.

ANEXO IV

Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de remuneração

A - Geral:

Nível I

Diretor de serviços
Diretor de serviços clínicos
Secretário-geral

Nível II

Assistente social principal
Chefe de divisão
Enfermeiro especialista principal
Enfermeiro principal
Gerontólogo principal
Higienista oral principal
Ortoptista principal
Ortoprotésico principal
Psicólogo principal
Sociólogo principal
Técnico de análises clínicas e saúde pública principal
Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica principal
Técnico de audiologia principal
Técnico de cardiopneumologia principal
Técnico dietista/nutricionista principal (com licenciatura e cédula)
Técnico de farmácia principal Técnico de medicina nuclear principal
Técnico de neurofisiologia principal
Técnico de prótese dentária principal
Técnico de radiologia principal
Técnico de radioterapia principal
Técnico de reabilitação/fisioterapeuta principal
Técnico de reabilitação/terapeuta da fala principal
Técnico de reabilitação/terapeuta ocupacional principal
Técnico de saúde ambiental principal
Técnico superior de animação sócio-cultural principal
Técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora principal

Obtido em: www.simedicos.pt

Técnico superior de educação social principal
Técnico superior de mediação social principal

Nível III

Assistente social de 1.ª
Diretor técnico (farm.)
Enfermeiro especialista de 1.ª
Enfermeiro de 1.ª
Gerontólogo de 1.ª
Higienista oral de 1.ª
Médico especialista Ortoptista de 1.ª
Ortoprotésico de 1.ª
Psicólogo de 1.ª
Sociólogo de 1.ª
Técnico de análises clínicas e saúde pública de 1.ª
Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica de 1.ª
Técnico de audiologia de 1.ª
Técnico de cardiopneumologia de 1.ª
Técnico dietista/nutricionista de 1.ª (com licenciatura e cédula)
Técnico de farmácia de 1.ª Técnico de medicina nuclear de 1.ª
Técnico de neurofisiologia de 1.ª
Técnico de prótese dentária de 1.ª
Técnico de radiologia de 1.ª
Técnico de radioterapia de 1.ª
Técnico de reabilitação/fisioterapeuta de 1.ª
Técnico de reabilitação/terapeuta da fala de 1.ª
Técnico de reabilitação/terapeuta ocupacional de 1.ª
Técnico de saúde ambiental de 1.ª
Técnico superior de animação sociocultural de 1.ª
Técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora de 1.ª
Técnico superior de educação social de 1.ª
Técnico superior de mediação social de 1.ª

Nível IV

Arquiteto
Assistente social de 2.ª
Conservador de museu
Consultor jurídico.
Contabilista certificado
Enfermeiro de 2.ª
Engenheiro agrónomo
Engenheiro civil
Engenheiro eletrotécnico
Engenheiro silvicultor
Farmacêutico
Formador Gerontólogo de 2.ª
Higienista oral de 2.ª
Médico (clínica geral)
Ortoptista de 2.ª
Ortoprotésico de 2.ª
Psicólogo de 2.ª
Sociólogo de 2.ª
Técnico de análises clínicas e saúde pública de 2.ª
Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica de 2.ª
Técnico de audiologia de 2.ª

Obtido em: www.simedicos.pt

Técnico de cardiopneumologia de 2.ª
Técnico dietista/nutricionista de 2.ª (com licenciatura e cédula)
Técnico de farmácia de 2.ª
Técnico de medicina nuclear de 2.ª
Técnico de neurofisiologia de 2.ª
Técnico de prótese dentária de 2.ª
Técnico de radiologia de 2.ª
Técnico de radioterapia de 2.ª
Técnico de reabilitação/fisioterapeuta de 2.ª
Técnico de reabilitação/terapeuta da fala de 2.ª
Técnico de reabilitação/terapeuta ocupacional de 2.ª
Técnico de saúde ambiental de 2.ª
Técnico superior de animação sociocultural de 2.ª
Técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora de 2.ª
Técnico superior de educação social de 2.ª
Técnico superior de laboratório
Técnico superior de mediação social de 2.ª
Veterinário

Nível V

Assistente social de 3.ª
Enfermeiro de 3.ª
Gerontólogo de 3.ª
Higienista oral de 3.ª
Ortoptista de 3.ª
Ortoprotésico de 3.ª
Psicólogo de 3.ª
Sociólogo de 3.ª
Técnico de análises clínicas e saúde pública de 3.ª
Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica de 3.ª
Técnico de audiologia de 3.ª
Técnico de cardiopneumologia de 3.ª
Técnico dietista /nutricionista de 3.ª (com licenciatura e cédula)
Técnico de farmácia de 3.ª
Técnico de medicina nuclear de 3.ª
Técnico de neurofisiologia de 3.ª
Técnico de prótese dentária de 3.ª
Técnico de radiologia de 3.ª
Técnico de radioterapia de 3.ª
Técnico de reabilitação/fisioterapeuta de 3.ª
Técnico de reabilitação/terapeuta da fala de 3.ª
Técnico de reabilitação/terapeuta ocupacional de 3.ª
Técnico de saúde ambiental de 3.ª
Técnico superior de animação sociocultural de 3.ª
Técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora de 3.ª
Técnico superior de educação social de 3.ª
Técnico superior de mediação social de 3.ª

Nível VI

Contabilista/técnico oficial de contas

Obtido em: www.simedicos.pt

Nível VII

Cardiografista principal
Chefe de departamento
Chefe de escritório
Chefe de serviços
Dietista principal
Electroencefalografista principal
Engenheiro técnico agrário
Engenheiro técnico (construção civil)
Engenheiro técnico (electromecânico)
Fisioterapeuta principal
Pneumografista principal
Preparador de análises clínicas principal
Radiografista principal
Radioterapeuta principal
Técnico de análises clínicas principal
Técnico de audiometria principal
Técnico de cardiopneumografia principal
Técnico de locomoção principal Técnico de neurofisiografia principal Técnico ortoprotésico principal
Técnico de ortóptica principal
Terapeuta da fala principal
Terapeuta ocupacional principal
Tesoureiro

Nível VIII

Agente de educação familiar de 1.ª
Ajudante técnico de farmácia (residual)
Cardiografista de 1.ª
Chefe de secção (ADM)
Chefe dos serviços gerais
Dietista de 1.ª
Educador social de 1.ª
Electroencefalografista de 1.ª
Encarregado geral
Fisioterapeuta de 1.ª
Guarda-livros
Pneumografista de 1.ª
Preparador de análises clínicas de 1.ª
Radiografista de 1.ª
Radioterapeuta de 1.ª
Técnico de atividades de tempos livres
Técnico de análises clínicas de 1.ª
Técnico de audiometria de 1.ª
Técnico de cardiopneumografia de 1.ª
Técnico de neurofisiografia de 1.ª
Técnico ortoprotésico de 1.ª
Técnico de ortóptica de 1.ª
Terapeuta da fala de 1.ª
Terapeuta ocupacional de 1.ª

Nível IX

Agente de educação familiar de 2.ª
Animador cultural

Obtido em: www.simedicos.pt

Cardiografista de 2.ª
Dietista de 2.ª
Educador social de 2.ª
Electroencefalografista de 2.ª
Encarregado (EL)
Encarregado (MAD)
Encarregado (MET)
Encarregado de exploração ou feitor
Encarregado de fabrico
Encarregado de obras
Encarregado de oficina
Fisioterapeuta de 2.ª
Mediador sociocultural
Monitor/formador de habilitação e reabilitação principal
Monitor principal
Pneumografista de 2.ª
Preparador de análises clínicas de 2.ª
Radiografista de 2.ª
Radioterapeuta de 2.ª
Técnico de análises clínicas de 2.ª
Técnico de audiometria de 2.ª
Técnico auxiliar de serviço social de 1.
Técnico de cardiopneumografia de 2.ª
Técnico de neurofisiografia de 2.ª
Terapeuta da fala de 2.ª Terapeuta ocupacional de 2.ª
Técnico ortoprotésico de 2.ª
Técnico de ortóptica de 2.ª

Nível X

Ajudante de ação direta principal
Chefe de equipa/oficial principal (EL)
Cozinheiro-chefe
Documentalista
Encarregado fiscal
Encarregado de sector de armazém
Encarregado geral de serviços gerais
Escriturário principal/subchefe de secção
Monitor de 1.ª
Monitor/formador de habilitação e reabilitação de 1.ª
Monitor de CAO principal
Pintor-decorador de 1.ª
Pintor de lisos (madeira) de 1.ª
Secretário
Técnico auxiliar de serviço social de 2.ª
Técnico de reabilitação Tradutor principal

Nível XI

Ajudante de farmácia do 3.º ano (residual)
Ajudante técnico de análises clínicas.
Ajudante técnico de fisioterapia
Chefe de compras/ecónomo
Encarregado de serviços gerais
Encarregado de refeitório
Monitor de 2.ª

Obtido em: www.simedicos.pt

Monitor/formador de habilitação e reabilitação de 2.ª
Monitor de CAO de 1.ª
Parteira
Pintor-decorador de 2.ª
Pintor de lisos (madeira) de 2.ª
Técnicos auxiliares de diagnóstico e terapêutica com autorização de exercício
Tradutor de 1.ª

Nível XII

Ajudante de ação direta de 1.ª
Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência de 1.ª
Ajudante de farmácia do 2.º ano (residual)
Ajudante de feitor
Arquivista
Auxiliar de atividades ocupacionais com 11 ou mais anos de bom e efetivo serviço
Auxiliar de educação com 11 ou mais anos de bom e efetivo serviço
Barbeiro-cabeleireiro
Caixa
Canalizador (picheleiro) de 1.ª
Carpinteiro de 1.ª
Carpinteiro de limpos de 1.ª
Carpinteiro de tosco ou cofragem de 1.ª
Cozinheiro de 1.ª
Despenseiro
Dourador de ouro fino de 3.ª
Eletricista (oficial) de 1.ª
Encarregado (ROD)
Encarregado de sector (serviços gerais)
Escriturário de 1.ª
Fiel de armazém de 1.ª
Marceneiro de 1.ª
Monitor de CAO de 2.ª
Motorista de pesados de 1.ª
Operador de computador de 1.ª
Pasteleiro de 1.ª
Pedreiro/trolha de 1.ª
Pintor de 1.ª
Pintor-decorador de 3.ª
Pintor de lisos (madeira) de 3.ª
Serralheiro civil de 1.ª
Serralheiro mecânico de 1.ª
Tradutor de 2.ª

Nível XIII

Ajudante de ação direta de 2.ª
Ajudante de ação educativa de 1.ª
Auxiliar de ação médica de 1.ª
Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência de 2.ª
Ajudante de farmácia do 1.º ano
Auxiliar de atividades ocupacionais com cinco anos de bom e efetivo serviço
Auxiliar de educação com cinco anos de bom e efetivo serviço
Canalizador (picheleiro) de 2.ª
Carpinteiro de 2.ª
Carpinteiro de limpos de 2.ª
Carpinteiro de tosco ou cofragem de 2.ª

Obtido em: www.simedicos.pt

Cobrador
Cozinheiro de 2.ª
Eletricista (oficial) de 2.ª
Escriturário de 2.ª
Fiel de armazém de 2.ª
Marceneiro de 2.ª
Motorista de ligeiros de 1.ª
Motorista de pesados de 2.ª
Operador de computadores de 2.ª
Operador de máquinas auxiliares principal
Pasteleiro de 2.ª
Pedreiro/trolha de 2.ª
Pintor de 2.ª
Serralheiro civil de 2.ª
Serralheiro mecânico de 2.ª
Tratorista

Nível XIV

Ajudante de ação direta de 3.ª
Ajudante de ação educativa de 2.ª
Auxiliar de ação médica de 2.ª
Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência de 3.ª
Auxiliar de atividades ocupacionais
Auxiliar de educação
Auxiliares em estruturas de acolhimento residencial para crianças e jovens
Caixa de balcão
Canalizador (picheleiro) de 3.ª
Carpinteiro de 3.ª
Carpinteiro de limpos de 3.ª
Carpinteiro de tosco ou cofragem de 3.ª
Cozinheiro de 3.ª
Operador de processamento de texto principal
Eletricista (oficial) de 3.ª
Empregado de armazém
Encarregado de emprego protegido e empresas de inserção
Escriturário de 3.ª
Marceneiro de 3.ª
Motorista de ligeiros de 2.ª
Operador de máquinas agrícolas
Operador de máquinas auxiliares de 1.ª
Operador manual de 1.ª
Pasteleiro de 3.ª
Pedreiro/trolha de 3.ª
Pintor de 3.ª
Rececionista principal.
Serralheiro civil de 3.ª
Serralheiro mecânico de 3.ª
Telefonista principal.
Tratador ou guardador de gado

Nível XV

Ajudante de ação educativa de 3.ª
Ajudante de cozinheiro com mais de 5 anos de bom e efetivo serviço

Obtido em: www.simedicos.pt

Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência de 3.ª
Ajudante de enfermaria Ajudante de ocupação
Auxiliar de ação médica de 3.ª
Capataz
Costureira/alfaiate
Operador de processamento de texto de 1.ª
Empregado de balcão com mais de cinco anos de bom e efetivo serviço
Empregado de mesa com mais de cinco anos de bom e efetivo serviço
Empregado de refeitório com mais de cinco anos de bom e efetivo serviço
Estagiário do 2.º ano (ADM)
Operador de computador estagiário
Operador manual de 2.ª Pré-oficial do 2.º ano (EL)
Recepcionista de 1.ª
Telefonista de 1.ª

Nível XVI

Ajudante de cozinheiro até cinco anos
Ajudante de motorista
Ajudante de padaria
Auxiliar de laboratório
Barbeiro
Caseiro
Contínuo de 1.ª
Empregado de balcão até cinco anos
Empregado de refeitório até cinco anos
Estagiário de operador de máquinas auxiliares
Estagiário do 1.º ano (ADM)
Guarda ou guarda-rondista de 1.ª
Operador manual de 3.ª
Operador de processamento de texto de 2.ª
Porteiro de 1.ª
Pré-oficial do 1.º ano (EL)
Rececionista de 2.ª
Telefonista de 2.ª

Nível XVII

Ajudante do 2.º ano (EL)
Contínuo de 2.ª
Empregado de quartos/camaratas/enfermarias
Engomador
Estagiário de rececionista
Guarda de propriedades ou florestal
Guarda ou guarda-rondista de 2.ª
Hortelão ou trabalhador horto-florícola
Jardineiro
Lavadeiro
Porteiro de 2.ª
Roupeiro
Trabalhador agrícola
Trabalhador auxiliar (serviços gerais) com mais de cinco anos de bom e efetivo serviço

Nível XVIII

Ajudante do 1.º ano (EL)
Estagiário do 3.º e 4.º anos (HOT)

Obtido em: www.simedicos.pt

Praticante do 2.º ano (CC, FARM, MAD e MET)
Praticante dos 3.º e 4.º anos (GRAF)
Servente (CC)
Trabalhador auxiliar (serviços gerais) até cinco anos de serviço.

Notas:
1- Os trabalhadores de apoio (ajudante de ação direta, ajudante de ação educativa, ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência, auxiliar de ação médica) que se encontrem posicionados na categoria de 1.ª mantêm essa categoria e a atual retribuição, acedendo, no entanto, ao nível imediatamente superior do anexo IV a partir do momento em que perfaçam cinco anos de bom e efetivo serviço na atual categoria de 1.º, contados a partir de 1 de janeiro de 2012.
Os trabalhadores das mesmas carreiras atualmente posicionados na categoria de 2.ª mantêm a referida categoria, progredindo, sem alteração nominal de categoria, ao nível imediatamente superior do anexo IV ao fim de cinco anos de bom e efetivo serviço nessa categoria, e progredindo à categoria de 1.ª após cinco anos de bom e efetivo serviço no nível referido. As admissões para estas carreiras serão efetuadas para a categoria de ingresso de 3.ª

2- Os trabalhadores ajudantes de cozinheiro que, contados desde 1 de janeiro de 2012, perfaçam cinco anos de bom e efetivo serviço, ascendem automaticamente a ajudante de cozinheiro com mais de cinco anos.
Os trabalhadores ajudantes de cozinheiro com menos de cinco anos de serviço mantém essa categoria e atual retribuição, acedendo ao nível imediatamente superior do anexo IV, a partir do momento que perfaçam cinco anos de bom e efetivo serviço na atual categoria, contados a partir de 1 de janeiro de 2012.
As admissões para esta carreira serão efetuadas para a nova categoria de ingresso.

3 – Os trabalhadores auxiliares de serviços gerais que, a partir de 1 de janeiro de 2012, perfaçam cinco anos de bom e efetivo serviço serão remunerados pelo nível XVII do anexo IV.

4- Os trabalhadores que detenham qualquer das categorias previstas no CCT entre a CNIS e a FEPCES e outros, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 11, de 22 de março de 2009, com última alteração salarial publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 45, de 8 de dezembro de 2009, e com deliberações da comissão paritária publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 34, de 15 de setembro de 2010 e n.º 29, de 8 de agosto de 2013, e que tenham sido extintas pelo CCT publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 39, de 22 de outubro de 2017, com as alterações publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 35, de 22 de setembro de 2018, objeto da retificação publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 39, de 22 de outubro de 2018, mantêm-se no mesmo enquadramento de categoria, com direito à progressão na carreira nos termos estabelecidos no texto do referido CCT e à atualização salarial que vier a ser acordada entre as partes para o futuro, relativamente a idêntico nível do anexo V, extinguindo-se os respetivos lugares à medida que vagarem.

5- Com a entrada em vigor da revisão do presente contrato coletivo de trabalho publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 2, de 15 de janeiro de 2021 os trabalhadores que detenham as categorias das carreiras de ajudante de ação direta e de ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência manterão a categoria mas serão enquadradas no nível remuneratório definido no anexo IV do presente CCT, mantendo a contagem do tempo de serviço para efeitos da próxima promoção.

6- Os trabalhadores que à data da entrada em vigor da alteração do presente CCT publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 39, de 22 de outubro de 2021, estavam classificados em prefeitos serão reclassificados em auxiliares de estruturas de acolhimento residencial para crianças e jovens, mantendo o nível remuneratório do nível XIV da tabela A.

ANEXO V

Tabela de retribuições mínimas

(A partir de 1 de julho de 2022 a 31 de dezembro de 2022)

Nível	€
1	1269,00
2	1183,00
3	1115,00
4	1064,00
5	1020,00
6	951,00
7	899,00
8	848,00
9	798,00
10	770,00
11	752,00
12	746,00
13	737,00

Obtido em: www.simedicos.pt

14	727,00
15	717,00
16	713,00
17	709,00
18	705,00

TABELA B

Tabela de retribuições mínimas

(A partir de 1 de julho de 2022)

1- Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizados com licenciatura									
Nível 1-A	Nível 1-B	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5	Nível 6	Nível 7	Nível 8	Nível 9
»29 anos	28 anos	26/27anos	23/25anos	20/22anos	16/19anos	12/15anos	8/11anos	4/7anos	0/3anos
3082,00	2766,00	2564,00	2426,00	2071,00	1956,00	1888,00	1739,00	1498,00	1020,00
2- Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e secundário, profissionalizados com bacharelato									
Nível 1-A	Nível 1-B	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5	Nível 6	Nível 7	Nível 8	Nível 9
29 anos	28 anos	26/27anos	23/25anos	20/22anos	16/19anos	12/15anos	8/11anos	4/7anos	0/3anos
2537,00	2425,00	2381,00	2333,00	1956,00	1888,00	1739,00	1498,00	1384,00	1020,00

4- Educadores de infância e professores do 1.ºciclo do ensino básico com habilitação profissional e licenciatura									
Nível 1-A	Nível 1-B	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5	Nível 6	Nível 7	Nível 8	Nível 9
29anos	28anos	26/27anos	23/25anos	20/22anos	16/19anos	12/15anos	8/11 anos	4/7 anos	0 a 3 anos
2593,00	2331,00	2129,00	1963,00	1842,00	1678,00	1505,00	1425,00	1167,00	1020,00
5- Educadores de infância e professores do 1.ºciclo do ensino básico com habilitação profissional									
Nível 1-A	Nível 1-B	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5	Nível 6	Nível 7	Nível 8	Nível 9
29anos	28anos	26/27anos	23/25anos	20/22anos	16/19anos	12/15anos	8/11 anos	4/7 anos	0 a 3 anos
2538,00	2274,00	2071,00	1917,00	1794,00	1634,00	1473,00	1370,00	1118,00	989,00
6- Restantes educadores e professores									
Nível 1									1230,00
Ed. Infância s/curso, c/diploma e curso complementar – 26 anos									
Prof. 1.ºciclo ensino básico, s/magistério, c/diploma e curso complementar – 26 anos									
Nível 2									1172,00
Ed. Infância s/curso, c/diploma – 26 anos									
Prof. 1.ºciclo ensino básico, s/magistério, c/diploma									
Nível 3									1157,00
Ed. Infância s/curso, c/diploma e curso complementar – 25 anos									
Prof. 1.ºciclo ensino básico, s/magistério, c/diploma e curso complementar – 25 anos Professores com grau superior e mais de 25 anos Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 25 anos									
Nível 4									1096,00
Ed. Infância s/curso, c/diploma e curso complementar – 20 anos									
Prof. 1.ºciclo ensino básico, s/magistério, c/diploma e curso complementar – 20 anos Professores com grau superior e mais de 20 anos Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 20 anos									
Ed. Infância s/curso, c/diploma – 25 anos									
Prof. 1.ºciclo ensino básico, s/magistério, c/diploma – 25 anos									
Nível 5									977,00

Obtido em: www.simedicos.pt

| | | |

5- Salvo convenção escrita em contrário, nomeadamente constante de contrato de comissão de serviço, o trabalhador que exerça funções de direção ou coordenação técnica ou de direção pedagógica terá direito a receber, pelo exercício de tais funções, uma remuneração complementar determinada nos termos seguintes:

– Direção ou coordenação técnica de apenas uma resposta social até 50 utentes - 80 euros;
– Direção ou coordenação técnica de apenas uma resposta social com mais de 50 utentes - 100 euros;
– Direção ou coordenação técnica de duas respostas sociais até 50 utentes - 120 euros;
– Direção ou coordenação técnica de duas respostas sociais, sendo uma até 50 utentes e outra com mais de 50 utentes - 140 euros;
– Direção ou coordenação técnica de duas respostas sociais com mais de 50 utentes - 160 euros;
– Direção pedagógica de estabelecimento de educação pré-escolar até 3 salas - 80 euros;
– Direção pedagógica de estabelecimento de educação pré-escolar com mais de 3 e menos de 7 salas - 100 euros;
– Direção pedagógica de estabelecimento de educação pré-escolar até 3 salas, em acumulação com a direção ou coordenação técnica de outra resposta social - 120 euros;
– Direção pedagógica de estabelecimento de educação pré-escolar com mais de 3 e menos de 7 salas, em acumulação com a direção ou coordenação técnica de outra resposta social - 140 euros;
– Direção pedagógica de estabelecimento de educação pré-escolar com mais de 7 salas - 140 euros;
– Direção técnica de estabelecimento de educação pré-escolar com mais de 7 salas, em acumulação com a direção ou coordenação técnica de outra resposta social - 160 euros.

Tratando-se de uma resposta ou serviço que se não enquadre nos critérios quantitativos referidos, mas cuja complexidade justifique a existência de direção técnica, a mesma será igualmente objeto de uma remuneração complementar, que, salvo convenção escrita em contrário, nomeadamente constante de contrato de comissão de serviço, é fixada no valor de 120 euros.

6- Cessando o exercício de funções de direção ou coordenação técnica, bem como as de direção pedagógica, seja por iniciativa do trabalhador seja por iniciativa da instituição, os trabalhadores referidos nos números anteriores passarão a ser remunerados pelo nível correspondente à sua situação na carreira profissional.

7- A reorganização das carreiras abrangidas pela tabela B produz efeitos a partir da data da entrada em vigor do CCT publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 39, de 22 de outubro de 2017, sendo os respetivos trabalhadores enquadrados nos níveis correspondentes aos anos de serviço que possuírem e passando as progressões na carreira a efetuar-se a partir da data referida exclusivamente de acordo com as regras estabelecidas nessa convenção, sem prejuízo da manutenção de retribuições mais elevadas já individualmente praticadas relativamente aos trabalhadores abrangidos pelo CCT publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 11, de 22 de março de 2009. 8- Sem prejuízo da aplicabilidade do novo valor da RMMG, de 600,00 euros, a partir de 1 de janeiro de 2019, nos termos do Decreto- -Lei n.º 117/2018, de 27 de dezembro, os valores de remunerações mínimas constantes da presente tabela vigorarão a partir de 1 de julho de 2019. 9- O presente CCT substitui o contrato coletivo de trabalho publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 41, de 8 de novembro de 2019, alterado pelo Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 2 de 15 de janeiro de 2021, com retificação publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 19, de 22 de maio de 2021, e com última alteração salarial publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 39, de 22 de outubro de 2021. 10- Disposições transitórias:

1) Enquanto se verificar a existência de docentes em funções, classificados na tabela B-3 do anexo V do contrato coletivo de trabalho publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 41, de 8 de novembro de 2019, com as alterações subsequentes nos Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 2, de 15 de janeiro de 2021, Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 19, de 22 de maio de 2021, e Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 39, de 22 de outubro de 2021, é-lhes aplicado o regime transitório definido nos pontos seguintes:

2) Os docentes que estavam classificados na tabela referida no ponto um, da presente nota mantêm a remuneração atual, acrescida em função da percentagem de atualização a que vier a ser estabelecida para os restantes docentes.

3) Aos docentes classificados na tabela referida no ponto um, da presente nota, e posicionados em níveis remuneratórios inferiores ao correspondente ao nível máximo das respetivas categorias, é-lhes garantida a progressão na carreira, até atingirem esse nível, de acordo com o previsto na revisão do contrato coletivo de trabalho publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 39, de 22 de outubro de 2021.

Porto, 27 de abril de 2023.

Pela Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS:

Alfredo Cardoso da Conceição, na qualidade de mandatário.
Maria José Miranda Meneses, na qualidade de mandatária.
Henrique Manuel de Queirós Pereira Rodrigues, na qualidade de mandatário.

Pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

Ana Paula Quintela Rodrigues, na qualidade de mandatária.
Célia Cristina Figueiredo Vareiro, na qualidade de mandatária.

Pela Federação Nacional dos Professores - FENPROF:

Graça Maria Cabral de Sousa Morgado dos Santos, na qualidade de mandatária.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

Ana Paula Quintela Rodrigues, na qualidade de mandatária.
Célia Cristina Figueiredo Vareiro, na qualidade de mandatária.

Obtido em: www.simedicos.pt

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

Luis Miguel Guimarães Trindade, na qualidade de mandatário.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM:

Ana Paula Quintela Rodrigues, na qualidade de mandatária.
Célia Cristina Figueiredo Vareiro, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP:

Jorge Manuel da Silva Rebelo, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Psicólogos:

Ana Paula Quintela Rodrigues, na qualidade de mandatária.
Célia Cristina Figueiredo Vareiro, na qualidade de mandatária.

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

José Carlos Dantas, na qualidade de presidente da direção e mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Saúde, Solidariedade e Segurança Social - STSSSS:

Joaquim Manuel Monteiro do Espírito Santo, na qualidade de mandatário.
Florentino Paulo Mota Silva, na qualidade de mandatário.
Pedro Miguel Pereira Faria, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica:

Luís Alberto Pinho Dupont, na qualidade de presidente e mandatário.

Pelo Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses - SFP:

João Paulo Tavares Pequito Valente, na qualidade de presidente.
Jorge Manuel Oliveira de Sousa, na qualidade de membro da direção.

Declaração

Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços - FEPCES, representa as seguintes organizações sindicais:

– CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
– Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;
– Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
– Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Atividades Diversas;
– Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta. Informação da lista de representados pela Federação Nacional dos Professores - FENPROF:
– Sindicato dos Professores do Norte (SPN);
– Sindicato dos Professores da Região Centro (SPRC);
– Sindicato dos Professores da Grande Lisboa (SPGL);
– Sindicato dos Professores da Zona Sul (SPZS);
– Sindicato dos Professores da Madeira (SPM).

Obtido em: www.simedicos.pt

A Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, representa os seguintes sindicatos:

– STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
– SNTCT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações;
– SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;
– SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;
– OFICIAIS/MAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante; – STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.
– STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;
– SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;
– SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

A FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal representa as seguintes organizações sindicais:

– Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
– Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
– Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;
– Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
– Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
– 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;
– Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Alimentar;
– STIACEHT - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços, Hotelaria e Turismo dos Açores.

A Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM, representa os seguintes sindicatos:

– STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármores e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas;
– Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;
– Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármores e Similares da Região Centro;
– Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
– Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;
– Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármores, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;
– Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Cerâmica, Cimentos e Similares, Madeiras, Mármores e Pedreiras de Viana do Castelo e Norte - SCMPVCN;
– SICOMA-Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira;
– SOCN - Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte.

Depositado em 19 de junho de 2023, a fl. 32 do livro n.º 13, com o n.º 198/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. BTE 24 | 140 (Publicado no BTE., n.º 5, de 08/02/2023)

(Publicado no BTE., n.º 24, de 29/06/2023)

Obtido em: www.simedicos.pt

CORRESPONDÊNCIA Toda a correspondência relativa a anúncios e assinaturas do Jornal Oficial deve ser dirigida à Direção Regional da Administração Pública.

PUBLICAÇÕES Os preços por lauda ou por fração de lauda de anúncio são os seguintes:

Uma lauda	€15,91 cada	€15,91;
Duas laudas	€17,34 cada	€34,68;
Três laudas	€28,66 cada	€85,98;
Quatro laudas	€30,56 cada	€122,24;
Cinco laudas	€31,74 cada	€158,70;
Seis ou mais laudas	€38,56 cada	€231,36

EXEMPLAR A estes valores acresce o imposto devido.

ASSINATURAS Números e Suplementos - Preço por página € 0,29

	Anual	Semestral
Uma Série	€27,66	€13,75;
Duas Séries	€52,38	€26,28;
Três Séries	€63,78	€31,95;
Completa	€74,98	€37,19.

A estes valores acrescem os portes de correio, (Portaria n.º 1/2006, de 13 de janeiro) e o imposto devido.

EXECUÇÃO GRÁFICA Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva
IMPRESSÃO Departamento do Jornal Oficial
DEPÓSITO LEGAL Número 181952/02

Preço deste número: 48,13 € (IVA incluído)

Obtido em: www.simedicos.pt