

de regulação convencional para a carreira médica que, no essencial, adota e desenvolve o regime legal da carreira médica aprovado pelo Decreto-Lei n.º 176/2009, de 4 de agosto, por forma a que as condições de exercício profissional neste estabelecimento de saúde em tudo se equiparem ao modelo em vigor no restante Serviço Nacional de Saúde - SNS, o que, designadamente, implica a confirmação que o tempo de serviço prestado pelos trabalhadores médicos no Hospital Beatriz Ângelo releve plenamente para efeito dos concursos no SNS em que venham a participar no âmbito da sua carreira profissional, assente na identidade de critérios que sustenta o reconhecimento mútuo da sua qualificação e categorização. O presente acordo de empresa, por outro lado, acolhe ainda algumas soluções inovadoras nas quais as partes outorgantes entenderam dever investir, no exclusivo intuito de melhorar o quadro do desempenho profissional deste grupo profissional, de o relacionar mais eficientemente com a realidade da organização e da avaliação dos resultados do trabalho que se pratica no Hospital Beatriz Ângelo e de experimentar mecanismos de ação em que, nalguns casos, se pretendeu enfaticamente reconhecer, valorizar e compensar a livre adesão e, por essa via, o melhor e mais esclarecido empenho dos trabalhadores médicos seus destinatários.

Entre:

A entidade empregadora outorgante da presente convenção e as associações sindicais representativas dos trabalhadores médicos outorgantes, é celebrado o presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, que compreende os seus sete anexos, nos seguintes termos:

CAPÍTULO I

Âmbito de aplicação, vigência e revisão

Cláusula 1.^a

Âmbito pessoal e geográfico

1- O presente acordo de empresa (doravante AE ou acordo) aplica-se às relações de trabalho existentes entre os trabalhadores médicos detentores de um dos graus previstos na cláusula 5.^a, filiados nas associações sindicais outorgantes e vinculados por contrato individual de trabalho (adiante designados por trabalhadores médicos), que exerçam funções no Hospital Beatriz Ângelo (adiante designado hospital), no concelho de Loures, e a SGHL - Sociedade Gestora do Hospital de Loures, SA (adiante designada por entidade empregadora).

2- Este acordo abrange uma entidade empregadora e estima-se que por ele sejam abrangidos 300 trabalhadores médicos.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- O AE, que compreende os seus sete anexos, entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de dois anos.

Acordo de empresa entre a SGHL - Sociedade Gestora do Hospital de Loures, SA e o Sindicato Independente dos Médicos - SIM e outro

Preâmbulo

Na sequência do processo de negociação coletiva entre o Sindicato Independente dos Médicos - SIM, o Sindicato dos Médicos da Zona Sul (SMZS) e a SGHL - Sociedade Gestora do Hospital de Loures, SA, as partes concluíram o presente acordo de empresa, em que se consagra um quadro

2- Decorrido o prazo de vigência, e não havendo denúncia por qualquer das partes, o AE renova-se por períodos sucessivos de dois anos.

CAPÍTULO II

Carreira profissional e definição de funções

Cláusula 3.^a

Integração na carreira médica

Os trabalhadores médicos abrangidos pelo presente AE são obrigatoriamente integrados numa carreira profissional, designada carreira médica, nos termos do diploma legal que define o regime legal da carreira aplicável aos médicos nas entidades públicas empresariais e nas parcerias em saúde, em regime de gestão e financiamento privados, integradas no Serviço Nacional de Saúde (doravante SNS).

Cláusula 4.^a

Estrutura da carreira

A carreira médica é pluricategorial e estrutura-se nas seguintes categorias:

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

Cláusula 5.^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 médica e compreende os seguintes graus:

- a) Especialista;
- b) Consultor.

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 6.^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 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 7.^a

Atividade privada e incompatibilidades

1- Aos trabalhadores médicos é permitido exercer a atividade privada, em regime de trabalho autónomo, mediante a mera apresentação à entidade empregadora 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 acordo, dele fazendo parte integrante.

2- A acumulação com outras funções privadas, em regime de trabalho subordinado, depende de autorização da entidade empregadora e não pode determinar para o hospital qualquer 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, devendo mediar um intervalo de tempo não inferior a uma hora entre o exercício das funções a acumular.

4- Não depende de autorização da entidade empregadora 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.

Cláusula 8.^a

Áreas de exercício profissional

1- A carreira médica organiza-se por áreas de exercício profissional, considerando-se desde já as áreas hospitalar e de 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 9.^a

Área hospitalar

1- Ao assistente compete, nomeadamente:

- a) Prestar as funções assistenciais e praticar atos médicos diferenciados;
- b) Registrar 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, quando nomeado, 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 10.^a

Área de medicina do trabalho

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

- a) Realizar a vigilância médica dos trabalhadores da entidade empregadora, emitindo as respetivas fichas de aptidão, bem como desenvolver atividades de prevenção dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- b) Registrar no processo clínico os atos, diagnósticos e procedimentos, garantindo a sua confidencialidade perante terceiros, nomeadamente a entidade empregadora;
- 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;
- 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 11.^a

Independência das funções de gestão

O desenvolvimento da carreira profissional previsto nas cláusulas 3.^a e 4.^a é independente do exercício de cargos de direção e chefia, os quais dependem exclusivamente de decisão e escolha do órgão de administração da entidade empregadora.

Cláusula 12.^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 da entidade empregadora 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 onexo funcional de primeira linha, de cada profissional, ao responsável da unidade orgânica a que se encontre adstrito.

Cláusula 13.^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, 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 Segurança Social.

2- O processo biográfico individual é organizado e mantido pelos serviços de pessoal da entidade empregadora e, sem prejuízo do disposto no número seguinte, só pode ser consultado pelo próprio trabalhador médico a que respeite ou por outrem por mandato escrito deste, nos termos da lei, podendo este copiar e solicitar certidões gratuitas, mediante requerimento prévio à entidade empregadora, mesmo após a cessação do contrato de trabalho, sem prejuízo da competência própria das autoridades de inspeção e judiciárias.

3- Os processos biográficos individuais dos trabalhadores médicos poderão ainda ser consultados:

a) Pela entidade pública contratante, no âmbito dos poderes conferidos pelo contrato de gestão celebrado com a entidade empregadora ou por lei;

b) Por entidades certificadoras e acreditadoras, no âmbito dos procedimentos de acreditação, só lhes devendo ser dado acesso aos elementos relevantes para o efeito, nomeadamente os relativos à confirmação das habilitações, formação e competências profissionais.

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 III

Admissão e período experimental

Cláusula 14.^a

Recrutamento, seleção e contratação

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

2- O processo de seleção previsto no número anterior é da exclusiva competência do órgão de administração da entidade empregadora, com respeito pelas regras previstas no anexo II do AE, do qual faz parte integrante, e nas demais normas legais aplicáveis.

Cláusula 15.^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, são exigidos o grau de consultor e três anos de exercício efetivo com a categoria de assistente graduado.

Cláusula 16.^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 presente AE.

Cláusula 17.^a

Período experimental

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e destina-se a permitir que as partes apreciem o interesse na sua manutenção.

2- O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação de trabalho, compreendendo as ações de formação ministradas pela entidade empregadora ou frequentadas por determinação desta, na parte em 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 por tempo indeterminado para postos de trabalho numa das categorias previstas na cláusula 4.^a, o período experimental tem a duração de 180 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 àquele limite.

6- Considera-se cumprido o período experimental a que se referem os números anteriores sempre que o contrato por tempo indeterminado tenha sido imediatamente precedido da constituição de um vínculo, nas modalidades de contrato a termo resolutivo ou em comissão de serviço, de funções iguais ou equivalentes e em benefício da mesma entidade empregadora, bem como nas situações em que o trabalhador tenha realizado o internato médico no Hospital Beatriz Ângelo.

7- Durante o período experimental, qualquer das partes pode, por qualquer forma, denunciar o contrato de trabalho, sem aviso prévio, salvo quando exigido por lei, nem necessidade de invocação de causa, não havendo direito a indemnização.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 18.^a

Princípio geral

1- A entidade empregadora 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.

Cláusula 19.^a

Deveres da entidade empregadora

1- Sem prejuízo de outras obrigações, a entidade empregadora deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador médico;
- b) Pagar pontualmente a retribuição 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 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, realizando-se a sua limpeza e higienização nos termos definidos nas regras internas em vigor na entidade empregadora;
- j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- l) Manter permanentemente atualizado o processo biográfico do trabalhador médico;
- m) Dar publicidade às deliberações que diretamente res-

peitem à generalidade dos 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 número 2;

n) Em geral, cumprir e fazer cumprir o AE e a lei.

2- O dever de publicidade, a que se refere a alínea m) do número anterior tem como limite os termos em que a entidade empregadora 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 da entidade empregadora ou de algum dos seus serviços, nos termos previstos nos artigos 412.º e 413.º do Código do Trabalho, bem como as informações que apenas respeitem a trabalhadores individualmente considerados e que não se destinem a ser conhecidas da generalidade dos trabalhadores médicos.

Cláusula 20.^a

Deveres gerais do trabalhador médico

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

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a entidade empregadora, 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) Manter a sua inscrição na Ordem dos Médicos devidamente atualizada e cumprir pontualmente as respetivas obrigações para com essa ordem, ficando obrigado a entregar à entidade empregadora, sempre que esta o solicite, comprovativo de que é titular de cédula profissional;
- e) Cumprir as ordens e instruções da entidade empregadora em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, à deontologia profissional e às boas práticas;
- f) Cumprir as regras de funcionamento e regulamentos internos da entidade empregadora e executar os procedimentos definidos, no âmbito da sua função;
- g) Guardar lealdade à entidade empregadora, nomeadamente não divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou atividade;
- h) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade empregadora;
- 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;
- l) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

m) Cumprir nos termos da lei as prescrições de segurança e saúde no trabalho aplicáveis, designadamente sujeitando-se, sempre que para tal solicitado, aos exames de saúde, iniciais, periódicos ou ocasionais;

n) Em geral, cumprir e fazer cumprir o AE e a lei.

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

Cláusula 21.^a

Deveres especiais do trabalhador médico

Sem prejuízo do conteúdo funcional inerente à respetiva categoria, os trabalhadores integrados na carreira médica 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) Comparecer espontaneamente, e logo que possível, no local de trabalho em situações de catástrofe ou grave emergência, mesmo fora do horário de trabalho, respeitando o plano de emergência da entidade empregadora e participando em equipas para fazer face àquelas situações;

e) 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;

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 22.^a

Garantias do trabalhador médico

1- É proibido à entidade empregadora:

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 retribuição, salvo nos casos previstos na lei ou no presente AE;

e) Baixar a categoria do trabalhador médico, salvo nos casos previstos na lei ou no presente 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 pela entidade empregadora 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 23.^a

Formação profissional

1- A entidade empregadora deve proporcionar ao trabalhador médico ações de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2- O trabalhador médico tem o dever de participar nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se estiver impedido de o fazer por motivo que não lhe seja imputável, caso em que tem a obrigação de informar a entidade empregadora com a antecedência possível.

3- A não participação em ações de formação profissional previamente marcada constitui infração disciplinar sempre que o trabalhador médico não esteja impedido de o fazer ou não comunique o impedimento nos termos previstos no número anterior.

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

5- A formação dos trabalhadores integrados na carreira médica assume caráter de continuidade e prossegue objetivos de atualização técnica e científica ou de desenvolvimento de projetos de investigação.

6- A formação prevista no número anterior deve ser planeada e programada, de modo a incluir informação interdisciplinar e, em relação aos trabalhadores médicos que exerçam funções de gestão, desenvolver competências de organização e gestão de serviços.

7- Quando a formação for determinada pela entidade empregadora e realizada fora do local de trabalho habitual ou ultrapassar 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.

8- O disposto no número anterior não se aplica às ações de formação que envolvam encargos elevados para a entidade empregadora e em relação às quais os trabalhadores médicos reconheçam especial interesse em nelas participarem, por declaração escrita entregue à entidade empregadora, desde que tais ações constem do plano de formação anual com a indicação de que podem ser abrangidas pela ressalva aqui estabelecida.

9- A entidade empregadora assumirá as despesas de deslocação se o local onde decorre a ação de formação prevista no número anterior se situar a mais de 50 quilómetros do hospital.

10- A formação profissional dos trabalhadores médicos da entidade empregadora pode ser ministrada pelas organizações sindicais, desde que certificada nos termos legais e incluída no plano de formação anual da entidade empregadora.

Cláusula 24.^a

Formação contínua

1- A entidade empregadora 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 e das obrigações assumidas no contrato de gestão do Hospital Beatriz Ângelo.

2- Ao mesmo tempo que enviar o plano à Administração Regional de Saúde, a entidade empregadora deve 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 10 % dos trabalhadores médicos com contrato sem termo e dos que estejam vinculados à entidade empregadora por período superior a 18 meses, ininterrupto, ao abrigo de um contrato celebrado com o respetivo empregador.

4- Ao trabalhador médico deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de horas anuais de formação equivalente ao respetivo período normal de trabalho semanal, com o limite de 40 horas anuais, promovida pela entidade empregadora, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente.

5- O crédito de horas para formação é referido 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 o direito de receber a remuneração correspondente ao crédito de horas que não tenha utilizado nos últimos dois

anos, salvo se a formação não tenha sido ministrada por motivos imputáveis ao trabalhador.

Cláusula 25.^a

Formação por iniciativa dos trabalhadores médicos

1- Os trabalhadores médicos que por sua iniciativa frequentem cursos ou ações de formação complementar ou de atualização profissional, com vista ao aperfeiçoamento, diferenciação técnica ou projetos de investigação ou outras ações de formação complementar específica da respetiva área profissional de duração inferior a seis meses têm direito a uma licença remunerada, nos termos dos números seguintes.

2- A frequência das ações e cursos referidos no número anterior pode ser autorizada mediante licença sem perda de remuneração por um período não superior a 15 dias úteis, por ano, no qual se inclui o tempo necessário para deslocações.

3- A dispensa de trabalho para os efeitos do número anterior deve ser solicitada, por escrito e com observância das regras internas definidas pela entidade empregadora, com a antecedência mínima de 45 dias e é concedida desde que seja garantido o normal funcionamento do serviço ou unidade orgânica a que pertence o trabalhador e estejam preenchidos os demais requisitos constantes das referidas regras internas.

4- A entidade empregadora pode atribuir a licença prevista nos termos do número anterior por um período superior a 15 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 a licenças sem remuneração de longa duração para frequência de cursos de formação, a entidade empregadora pode conceder àquele, a seu pedido, outras licenças sem remuneração para formação e aperfeiçoamento.

6- Sem prejuízo de outras regras previstas nos contratos de trabalho, os requisitos e a tramitação relativos à utilização da faculdade referida nos números anteriores é objeto de regulamento próprio, estabelecido pela entidade empregadora, observando-se os princípios da igualdade de tratamento e de oportunidade dos trabalhadores.

Cláusula 26.^a

Obrigação de permanência

1- O trabalhador médico que, por escrito, acorde com a entidade empregadora 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.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 27.^a

Poder de direção

Cabe à entidade empregadora 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 individual de trabalho de cada trabalhador médico.

Cláusula 28.^a

Funções desempenhadas

1- O trabalhador médico deve exercer funções correspondentes à atividade para que foi contratado de acordo com as categorias profissionais previstas no 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 sua 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, direito a formação profissional adequada, não inferior a 10 horas anuais.

5- A entidade empregadora 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 pela entidade empregadora do exercício das funções a que se refere o número 2 confere ao trabalhador médico o direito de auferir pelo nível remuneratório imediatamente superior àquele que se encontre previsto para a categoria a que correspondem aquelas funções.

7- Quando o interesse da organização assim o exija, a entidade empregadora pode, nos termos legalmente previstos, encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

8- O trabalhador não adquire a categoria correspondente às funções temporariamente exercidas nos termos do número anterior, mas tem direito a auferir a retribuição inerente a essas funções.

Cláusula 29.^a

Normas de organização e disciplina do trabalho médico

As normas particulares de organização e disciplina do trabalho médico constam do anexo III do AE, que dele faz parte integrante.

SECÇÃO II

Local de trabalho

Cláusula 30.^a

Noção e âmbito

1- O trabalhador médico realiza a sua prestação no estabelecimento da entidade empregadora identificado no contrato de trabalho.

2- O local de trabalho compreende ainda qualquer outro estabelecimento da entidade empregadora situado no mesmo concelho.

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

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

5- O disposto no número anterior não abrange as deslocações que o trabalhador médico realize para comparecer no seu local de trabalho.

SECÇÃO III

Tempo de trabalho

Cláusula 31.^a

Período normal de trabalho

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

2- O trabalho em serviços de urgência, externa e interna, unidades de cuidados intensivos (incluindo a unidade de cuidados especiais neonatais) e unidades de cuidados intermédios é organizado de segunda-feira a domingo.

3- É permitido o trabalho ao sábado, nas seguintes condições:

a) As horas trabalhadas ao sábado são computadas no período normal de trabalho, sendo sempre assegurado o gozo de dois dias de descanso semanal;

b) Só pode ser exigido trabalho ao sábado aos trabalhadores médicos cujos contratos prevejam expressamente essa possibilidade e, em regra, apenas durante os seis meses subsequentes à admissão;

c) Após o referido período de seis meses, a prestação de trabalho ao sábado só pode ser exigida com o acordo do médico e quando visar satisfazer necessidades de recuperação

de trabalho em atraso, designadamente, eliminar ou diminuir listas de espera;

d) As horas trabalhadas ao sábado são remuneradas com os acréscimos remuneratórios previstos na cláusula 46.^a, 1.

4- Os trabalhadores médicos não podem realizar, em média, mais de 48 horas por semana, incluindo trabalho suplementar, num período de referência de seis meses.

Cláusula 32.^a

Cômputo e registo do tempo de trabalho

1- 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.

2- A entidade empregadora 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.

Cláusula 33.^a

Horário de trabalho

1- Cabe à entidade empregadora a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso e dos dias de descanso semanal, precedido de consulta do trabalhador médico.

2- Os horários de trabalho são organizados, nomeadamente, segundo um ou mais dos seguintes tipos:

- a) Horário fixo;
- b) Horário desfasado.

3- As regras específicas de cada tipo de horário não são observadas sempre que se mostrem pontualmente inconvenientes para o trabalho prestado em serviço de urgência, cirurgias e situações análogas.

4- O intervalo de descanso tem a duração mínima de 30 minutos e máxima de duas horas.

Cláusula 34.^a

Horário fixo

1- No horário fixo, a duração semanal do trabalho está repartida diariamente por dois períodos de trabalho separados por um intervalo de descanso, não podendo as horas de início e termo de cada período ser alteradas.

2- Quando se observem dois períodos de trabalho diários, nenhum deles pode exceder seis horas consecutivas.

Cláusula 35.^a

Horário desfasado

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

2- Os horários em regime de trabalho fixo ou de horário flexível podem ser organizados de forma desfasada.

Cláusula 36.^a

Isenção de horário

1- Por escrito, o trabalhador médico e a entidade patronal podem acordar na isenção do horário de trabalho para o exercício de:

- a) Cargos de direção e chefia e de coordenação;
- b) Tarefas que obriguem a prestação de trabalho fora do período normal de funcionamento do estabelecimento;
- c) Atividade regular fora do estabelecimento, sem controlo direto da hierarquia.

2- O acordo sobre isenção de horário de trabalho não prejudica o direito de gozar os dias de descanso semanal obrigatório ou complementar, os dias feriadados e os intervalos de 12 horas de descanso entre jornadas diárias de trabalho.

Cláusula 37.^a

Trabalho 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.

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 38.^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.

2- Para os trabalhadores médicos integrados em serviços de urgência, externa e interna, unidades de cuidados intensivos e unidades de cuidados intermédios, 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 no número 1, fica garantido um descanso compensatório obrigatório, com redução do período normal de trabalho semanal, no período diário de trabalho imediatamente seguinte, correspondente ao tempo de trabalho que, nas 24 horas anteriores, tiver excedido as oito horas.

5- A partir da data em que perfaçam 50 anos de idade, os trabalhadores médicos, se o declararem, ficam dispensados da prestação de trabalho no período compreendido entre as 20 horas e as oito horas do dia seguinte, salvo se prestarem trabalho no regime de integração permanente a que se refere a cláusula 40.^a

Cláusula 39.^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 nos regimes presencial, de prevenção ou de chamada.

3- O trabalho no serviço de urgência é assegurado pelos trabalhadores médicos da entidade empregadora com as competências técnicas adequadas.

4- O regime de trabalho correspondente a 40 horas de trabalho semanal implica a prestação de até 18 horas de trabalho semanal normal nos serviços de urgência, externa e interna, unidades de cuidados intensivos e unidades de cuidados intermédios, a prestar até duas jornadas de trabalho, de duração não superior a 12 horas e com aferição do total de horas realizadas num período de referência de oito semanas, sendo pago o trabalho suplementar que exceda as 144 horas do período normal de trabalho, relativamente ao referido período de aferição.

5- Os trabalhadores médicos devem prestar, quando necessário, um período semanal único até seis horas de trabalho suplementar no serviço de urgência, externa e interna, em unidades de cuidados intensivos e em 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 30 dias da data de apresentação da declaração, salvo se prestarem trabalho no regime de integração permanente a que se refere a cláusula seguinte.

7- A dispensa a que se refere o número anterior vincula o trabalhador médico a comunicar à entidade empregadora a realização, ainda que eventual, de trabalho em serviço de urgência nas demais instituições prestadoras de cuidados de saúde integradas no SNS.

8- O regime de trabalho no serviço de urgência é objeto de desenvolvimento em regulamento interno e não se aplica ao trabalho prestado em regime de integração permanente a que se referem as cláusulas seguintes.

Cláusula 40.^a

Regime de integração permanente

1- Os trabalhadores médicos de uma área de exercício pro-

fissional hospitalar podem integrar a título permanente equipas médicas no serviço de urgência, externa e interna, nas unidades de cuidados intensivos e nas unidades de cuidados intermédios, modalidade de prestação de trabalho adiante abreviadamente designada como integração permanente, aí consumindo a totalidade do período normal de trabalho semanal, nos termos dos números seguintes.

2- A integração permanente tem de estar prevista no contrato de trabalho através do qual o trabalhador médico é admitido ao serviço da entidade empregadora ou resultar de disposição contratual escrita acordada após a admissão.

3- Na situação de integração permanente, os trabalhadores médicos exercem funções no regime presencial.

4- O período normal de trabalho diário dos trabalhadores médicos na situação de integração permanente pode ir até 12 horas e compreende um ou dois intervalos de descanso de duração total não superior a uma hora os quais, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.

5- Aos trabalhadores médicos em regime de integração permanente não se aplicam as dispensas de trabalho nos serviços de urgência em função da idade.

6- Enquanto durar o regime de integração permanente, os trabalhadores médicos auferem mensalmente um suplemento remuneratório, nos termos previstos na cláusula 46.^a

7- Os trabalhadores médicos podem sair do regime de integração permanente nas condições previstas na cláusula seguinte.

Cláusula 41.^a

Saída do regime de integração permanente

1- Os trabalhadores médicos que prestem trabalho no regime de integração permanente podem optar por transitar para o regime geral de prestação e de remuneração do trabalho passados dois anos da data de início de vigência do presente acordo e desde que estejam preenchidas as seguintes condições:

a) Terem completado cinco anos de prestação de trabalho em regime de integração permanente;

b) Existir vaga na qual o trabalhador médico possa ser colocado, nos termos da cláusula seguinte;

c) Não estar esgotado o número máximo de pedidos de saída do regime de integração permanente.

2- O número máximo de pedidos de saída que o Hospital Beatriz Ângelo é obrigado a atender é de dois por ano.

3- Observado o competente procedimento e verificadas as respetivas condições, a colocação do trabalhador médico noutra serviço deve ocorrer no período máximo de um ano após a receção do pedido.

4- A saída do regime de integração permanente implica a colocação do trabalhador médico no primeiro nível remuneratório correspondente à sua categoria e o fim da atribuição da retribuição que tiver sido ajustada para trabalhar nesse regime.

5- A opção prevista nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores médicos sem especialidade reconhecida, aos que sejam titulares da especialidade de medicina geral e familiar ou de especialidades médicas que não tenham enquadramento no perfil assistencial do Hospital Beatriz Ângelo.

Cláusula 42.^a

Procedimento para saída do regime de integração permanente

1- O pedido de saída do regime de integração permanente é enviado por mensagem de correio eletrónico para a direção de recursos humanos, com cópia para o diretor do serviço de urgência e para o diretor clínico, ficando formalmente registado e documentado com data e hora de envio.

2- A direção de recursos humanos deve responder ao médico, acusando a receção do pedido.

3- Caso sejam apresentados mais de dois pedidos no mesmo ano civil, os pedidos que não possam ser atendidos manter-se-ão ativos e terão prioridade sobre os que venham a ser apresentados ulteriormente para colocação no mesmo serviço ou unidade.

4- Os médicos que tenham solicitado a saída do regime de integração permanente têm prioridade na colocação na primeira vaga que venha a existir para posto de trabalho compatível com a sua especialidade, desde que estejam preenchidos os requisitos e condições previstos para o efeito.

5- As contratações de médicos com especialidade para os Serviços que podem acolher médicos em regime de integração permanente são divulgadas na intranet do hospital, por forma a garantir o cumprimento da preferência na colocação de que aqueles beneficiam.

6- A não observância da prioridade concedida aos médicos que tenham solicitado a saída do regime de integração permanente e que reúnam as condições para ser colocados na vaga preenchida por outro médico, implica a obrigação da entidade empregadora colocar o médico indevidamente preterido no serviço em causa, independentemente da existência de nova vaga.

Cláusula 43.^a

Trabalho suplementar

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

2- 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.

3- 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.

4- 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.

5- 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.

6- 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 descendentes ou afins de linha reta ou adotados com idade inferior a 12 anos ou portadores de deficiência;

b) Trabalhador-estudante;

c) Trabalhadores médicos portadores de deficiência.

7- 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.

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 150 horas, mediante acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador.

Cláusula 44.^a

Regime de prevenção

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 inferior a 45 minutos, para o desempenho de um ato médico assistencial de urgência.

2- O regime previsto no número 1 deve ser objeto de acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador médico, podendo este fazer cessar a respetiva prática, mediante declaração, feita à entidade empregadora, a qual produz efeitos a partir de 30 dias da data de apresentação da declaração.

CAPÍTULO VI

Remuneração

Cláusula 45.^a

Posições remuneratórias

1- A cada categoria da carreira médica corresponde um número variável de posições remuneratórias, as quais constam do anexo VI do AE, do qual faz parte integrante.

2- A determinação da posição remuneratória na categoria de contratação é objeto de negociação, sendo fixada no contrato individual de trabalho.

3- Para efeitos de enquadramento na tabela remuneratória prevista no número 1, os trabalhadores médicos são colocados na posição e nível remuneratórios cujo valor seja igual ou imediatamente inferior ao da remuneração acordada.

4- Para os trabalhadores médicos que prestem serviço em regime de cedência de interesse público a respetiva remuneração base integra o valor correspondente à posição remuneratória que auferem na entidade cedente e um complemento remuneratório atribuído pela entidade empregadora.

5- A alteração da posição remuneratória faz-se, tendo em conta o sistema de avaliação do desempenho e o período de

exercício de funções, nos termos do anexo VI ao AE, do qual faz parte integrante.

Cláusula 46.^a

Suplementos remuneratórios

1- As horas de trabalho realizadas dentro do período normal de trabalho que sejam prestadas, de acordo com o horário de trabalho definido pela entidade empregadora, em dias de semana no período de trabalho noturno e aos sábados e domingos, conferem ao trabalhador médico o direito a um suplemento remuneratório, calculado através da seguinte fórmula:

$$SR = (VHTS - VHb) \times 60 \%$$

em que:

SR = Suplemento remuneratório;

VHTS = Valor da retribuição horária, de acordo com os seguintes acréscimos relativamente ao valor da hora base: 50 % pela primeira hora e 75 % pelas horas subsequentes,

nos dias úteis; 100 % nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e feriados;

VHb = Valor hora base.

2- O trabalho em regime de prevenção confere direito aos seguintes acréscimos remuneratórios:

i) 20,00 € por cada hora de trabalho executada em dias úteis, entre as 20h00 e as 24h00;

ii) 22,50 € por cada hora de trabalho executada no período compreendido entre as 22h00 de sexta-feira e as 24h00 de domingo;

iii) 22,50 € por cada hora de trabalho executada em dias feriados, no período compreendido entre as 22h00 da véspera do feriado e as 24h00 do dia feriado.

3- A prestação do trabalho no regime de integração permanente previsto na cláusula 40.^a confere direito ao suplemento remuneratório mensal indicado na tabela seguinte, salvo nas situações em que o valor da remuneração acordada no momento da admissão do trabalhador médico já tenha contemplado esse acréscimo:

Categoria	Posição remuneratória	Níveis remuneratórios	Vencimentos	% suplemento remuneratório mensal (cláusula 40. ^a)	Valor suplemento remuneratório mensal (cláusula 40. ^a)
Assistente graduado sénior	3. ^a	90	5 063,38	6,00 %	304
Assistente graduado sénior	2. ^a	80	4 548,46	5,50 %	250
Assistente graduado sénior	1. ^a	70	4 033,54	5,50 %	222
Assistente graduado	5. ^a	62	3 621,60	5,00 %	181
Assistente graduado	4. ^a	60	3 518,62	5,00 %	176
Assistente graduado	3. ^a	58	3 415,64	4,50 %	154
Assistente graduado	2. ^a	56	3 312,65	4,50 %	149
Assistente graduado	1. ^a	54	3 209,67	4,50 %	144
Assistente	8. ^a	53	3 158,18	4,00 %	126
Assistente	7. ^a	52	3 106,68	4,00 %	124
Assistente	6. ^a	51	3 055,19	4,00 %	122
Assistente	5. ^a	50	3 003,70	4,00 %	120
Assistente	4. ^a	49	2 952,21	3,50 %	103
Assistente	3. ^a	48	2 900,72	3,50 %	102
Assistente	2. ^a	47	2 849,22	3,50 %	100
Assistente	1. ^a	45	2 746,24	3,65 %	100

Cláusula 47.^a

Refeição e subsídio de refeição

1- A entidade empregadora atribui a todos os trabalhadores médicos que prestem serviço em regime de tempo completo um subsídio de refeição no valor diário de 5,00 €.

2- O subsídio é devido por cada dia útil de calendário, por referência a um período anual de 11 meses, e pago mensalmente, em dinheiro ou através de títulos de refeição, cartão eletrónico ou outro meio equivalente.

3- O trabalhador a tempo parcial com período de trabalho diário 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 1 desta cláusula.

Cláusula 48.^a

Despesas com deslocações

A entidade empregadora reembolsará os trabalhadores médicos das despesas com transportes, alojamento e alimentação inerentes à realização de deslocações em serviço, mediante a apresentação dos documentos comprovativos, segundo as regras internas por aquela definidas ou o que for acordado, caso a caso, com o trabalhador médico.

CAPÍTULO VII

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 49.^a

Princípios gerais

1- O trabalhador médico, nos termos da lei, tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança e saúde asseguradas pela entidade empregadora.

2- A entidade empregadora 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 médico.

3- A execução de medidas em todas as vertentes da atividade da entidade empregadora, destinadas a assegurar a segurança 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- A entidade empregadora obriga-se a prestar informações adequadas em prazo não superior a 30 dias, contado do pedido que, por escrito, lhe seja formulado com essa finalidade, pela associação sindical outorgante, sobre todas as matérias respeitantes à organização das atividades de segurança 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 pela entidade empregadora, que devam envolver os trabalhadores médicos.

5- Quando o volume da informação solicitada for incompatível com o cumprimento do prazo previsto no número anterior, e desde que a entidade empregadora informe previamente a associação sindical requerente desse facto, o prazo é alargado para 60 dias.

6- É dever dos trabalhadores médicos comparecerem aos exames de medicina do trabalho para que sejam regularmente convocados.

CAPÍTULO VIII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 50.^a

Regime de transição

1- Os trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente AE, se encontrem vinculados à entidade empregadora transitam para as categorias constantes do AE, nos termos e condições estabelecidas nos números seguintes.

2- A transição faz-se em função da categoria profissional que, de acordo com o perfil descritivo, corresponda ao objeto

do contrato.

3- Para efeitos do número anterior, entende-se por objeto do contrato a atividade para que o trabalhador se encontra contratado.

4- Da transição não podem resultar a diminuição da retribuição e de outras regalias que venham sendo atribuídas ao trabalhador com carácter regular e permanente nem a atribuição de retribuição e regalias inferiores às correspondentes aos mínimos legais e convencionais da categoria para que deva transitar, sem prejuízo das disposições constantes do anexo VI.

5- A transição nos termos das cláusulas anteriores é comunicada, por escrito, ao trabalhador médico, presumindo-se a sua aceitação, quando não se opuser, por escrito, no prazo de 21 dias, a contar da data do respetivo conhecimento.

Cláusula 51.^a

Comissão paritária

1- As partes outorgantes do AE obrigam-se a constituir uma comissão paritária com competência para interpretar as suas disposições, bem como para integrar as lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

2- A comissão é composta por três elementos nomeados pela entidade empregadora e três 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 assinatura deste AE, a identificação dos seus representantes na comissão.

4- A comissão paritária funciona mediante convocação da entidade empregadora ou das associações sindicais outorgantes, com a antecedência mínima de 20 dias e com a indicação do local, da data e da 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 *Boletim do Trabalho e Emprego*, 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 52.^a

Comissão arbitral

1- As partes signatárias podem constituir uma comissão arbitral com a finalidade de dirimir os conflitos, individuais ou coletivos, entre a entidade empregadora 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, subscrito pelas partes outorgantes do AE.

Cláusula 53.^a

Níveis remuneratórios

1- Os níveis remuneratórios correspondentes às posições remuneratórias da carreira médica constam do anexo VI do AE, do qual faz parte integrante.

2- Os montantes remuneratórios identificados no anexo VI são revistos de dois em dois anos, negociando as partes os novos valores a praticar e, caso não se chegue a acordo, fazendo-se a atualização na mesma percentagem da inflação registada nos dois anos anteriores, de acordo com o Índice de preços no consumidor sem habitação, para Portugal continental publicado pelo instituto nacional de estatística e referente ao mês de janeiro do ano.

3- A presente cláusula entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte à data de publicação do AE.

Cláusula 54.^a

Serviços mínimos

O acordo sobre a definição de serviços mínimos e dos meios necessários para os assegurar em caso de greve constam do anexo VII do AE, do qual faz parte integrante.

Loures, 31 de janeiro de 2020.

Pela entidade empregadora, SGHL - Sociedade Gestora do Hospital de Loures, SA:

Isabel Maria Pereira Aníbal Vaz, presidente do conselho de administração.

Artur Aires Rodrigues de Morais Vaz, administrador.

Pelas associações sindicais:

Pelo Sindicato Independente dos Médicos - SIM, os seus mandatários:

Jorge Paulo Seabra Roque Cunha, secretário-geral.

Paulo Cristiano Nascimento Simões, membro do secretariado nacional.

Sílvia Margarida Duarte Teixeira Guerra Aragués, delegada sindical.

Pelo Sindicato dos Médicos da Zona Sul (SMZS), o seu mandatário:

João Gama Marques Proença, membro da direção com poderes para o ato.

ANEXO I

(Declaração a que se refere a cláusula 7.^a)

«F- (nome completo, número da cédula profissional e categoria profissional), na qualidade de filiado/a num dos sindicatos dos médicos, a quem se aplica o disposto na cláusula 7.^a, número 1, do AE celebrado com a Sociedade Gestora do Hospital da Loures, vem declarar, sob compromisso de honra, que vai iniciar a prestação de atividade privada, 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 Hospital Beatriz Ângelo, no âmbito da carreira médica. O/A ora declarante compromete-se a fazer cessar imediatamente a sua atividade privada acima referida, no caso de ocorrência superveniente de conflito.

(Local), (data).

(Assinatura)».

ANEXO II

Recrutamento e seleção

O presente anexo constitui o desenvolvimento da cláusula 14.^a do AE.

Cláusula única

Aplicação do modelo de recrutamento e seleção

1- O modelo de recrutamento e seleção constante do presente anexo destina-se a vigorar pelo mesmo prazo do AE, incluindo eventuais renovações.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, findo o período de vigência inicial, por iniciativa de qualquer das partes, e mediante acordo entre estas, o presente modelo de recrutamento e seleção pode ser revisto, total ou parcialmente.

I - Objeto e definições

1- Objeto

O presente anexo regula a tramitação a que obedecem os processos de recrutamento e seleção para preenchimento de postos de trabalho da carreira médica, em regime de contrato de trabalho.

2- Definições

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

a) «Recrutamento» - o conjunto de procedimentos que visam atrair e/ou identificar candidatos potencialmente qualificados, capazes de satisfazer as necessidades de pessoal da entidade empregadora ou de constituir reservas para satisfação de necessidades futuras;

b) «Candidatura espontânea» - candidatura que chega à direção de recursos humanos ou à direção clínica da entidade empregadora de forma espontânea, i.e., sem ser em resposta à publicitação de uma necessidade de contratação específica;

c) «Candidatura através de referência interna ou externa» - candidatura que chega à direção de recursos humanos ou à direção clínica da entidade empregadora através da referência e recomendação de um médico ou de outro colaborador da entidade empregadora (referência interna) ou através de médico ou outra pessoa que não seja contratada pela entidade empregadora (referência externa);

d) «Candidatura apresentada em resposta à publicitação de necessidades de contratação» - candidatura que é apresentada pelos candidatos em resposta a um anúncio de necessidade de contratação feito pela entidade empregadora na sua página eletrónica;

e) «Pesquisa direta (medical search)» - metodologia de recrutamento que consiste na identificação de candidatos com elevado potencial de virem a ocupar postos de trabalho na

entidade empregadora atendendo ao seu perfil específico e aos seus conhecimentos e competências técnicas e comportamentais, quer atuais, quer em desenvolvimento, e que se consideram adequados às necessidades e interesses atuais ou futuros da entidade empregadora;

f) «Seleção» - conjunto de operações e técnicas específicas de avaliação da adequação dos candidatos às exigências de um determinado posto de trabalho, tendo como referência um perfil de conhecimentos e competências previamente definido e aprovado e o interesse da entidade empregadora.

3- Modalidades dos processos de recrutamento e seleção

Os processos de recrutamento e seleção podem revestir as seguintes modalidades:

a) Imediato, sempre que se destinem à contratação imediata para ocupação de postos de trabalho previstos, e não ocupados, no mapa de pessoal da entidade empregadora;

b) Para constituição de reservas de contratação, sempre que se destinem à constituição de reservas de pessoal para satisfação de necessidades futuras da entidade empregadora.

4- Competência

A decisão de iniciar processos de recrutamento e seleção nas modalidades imediato ou para constituição de reservas de contratação é, sob proposta da direção clínica, da competência da direção executiva da entidade empregadora.

Cabe à direção executiva, de acordo com a proposta da direção clínica, aprovar o perfil do trabalhador médico a contratar em conformidade com as necessidades e interesse do hospital, nomeadamente no que respeita aos seus conhecimentos e competências técnicas e comportamentais, tendo em vista o seu enquadramento nas equipas e na organização, experiência profissional, qualificação médica, critérios de elegibilidade para o acesso às categorias da carreira estabelecida (p. ex: grau de consultor para acesso à categoria de assistente graduado), a detenção de subespecialidade (quando aplicável) ou outros requisitos de contratação.

II - Tramitação dos processos de recrutamento e seleção

5- Princípios e regras gerais aplicáveis

Os processos de recrutamento e seleção são feitos de acordo com as boas práticas e respeitam os seguintes princípios e regras gerais:

a) O princípio da não discriminação;

b) O princípio da igualdade de oportunidades;

c) A execução de um processo de avaliação de candidaturas idóneo e uma metodologia adequada à função a preencher;

d) A clareza na informação prestada ao longo do processo de recrutamento e seleção;

e) O reconhecimento de estatutos adquiridos (estudante ou outros).

2- Recrutamento de candidatos

6- O recrutamento de candidatos é feito pela direção clínica e, quando solicitado, com o apoio da direção de recursos humanos, e pode seguir as seguintes metodologias:

a) Por recurso a candidaturas apresentadas em resposta à publicitação de necessidades de contratação;

b) Por recurso a candidaturas espontâneas;

c) Por recurso a candidaturas através de referência interna ou externa;

d) Por recurso a metodologias de pesquisa direta («medical search»).

A escolha e implementação da metodologia ou metodologias de recrutamento a seguir em relação a cada processo de recrutamento e seleção com vista à contratação imediata ou para reserva de contratação de um trabalhador médico com um determinado perfil definido e aprovado é tomada e aplicada pela direção clínica e, quando solicitado, com o apoio da direção de recursos humanos da entidade empregadora.

7- Seleção de candidatos

A seleção de candidatos integra os seguintes passos:

a) Triagem curricular em relação a candidaturas em resposta à publicitação de necessidades de contratação, a candidaturas espontâneas ou a candidaturas através de referências internas ou externas ou apreciação prévia dos candidatos identificados ao abrigo de metodologias de pesquisa direta (medical search);

b) Entrevista ou entrevistas de seleção conduzidas por elementos da direção clínica e ou por outros médicos que integram as equipas de gestão clínica da entidade empregadora.

Após a entrevista ou entrevistas de seleção conduzidas pela direção clínica e ou por trabalhadores médicos que integram as equipas de gestão clínica, pode considerar-se que deve haver lugar à prestação de provas práticas de avaliação técnica.

8- Triagem curricular ou apreciação prévia dos candidatos identificados

A triagem curricular ou a apreciação prévia dos candidatos identificados é feita pela direção clínica ou pelos diretores de departamento ou de serviço a quem essa responsabilidade seja delegada, e, quando solicitado, com o apoio da direção de recursos humanos.

Nesta primeira fase de seleção, considerando a informação disponível em relação a todos os candidatos recrutados ou identificados, são escolhidos os candidatos que mais se adequam ao perfil definido e aprovado e que devem passar à fase de entrevistas de seleção.

9- Entrevistas de seleção

As entrevistas de seleção, que são conduzidas por elementos da direção clínica, e ou pelos diretores de departamento ou de serviço indicados pela direção clínica, destinam-se a aferir:

– Os conhecimentos e competências técnicas e comportamentais dos candidatos e a sua adequação ao perfil definido e aprovado;

– O enquadramento dos candidatos nas equipas e na organização, nomeadamente na que respeita à sua visão, missão e valores e à sua estratégia.

10- Provas práticas

A prestação de provas práticas destina-se a apreciar e validar, do ponto de vista da execução prática de técnicas ou procedimentos técnicos, a conformidade dos conhecimentos e competências com o perfil definido e aprovado. As provas práticas são prestadas perante elementos da direção clínica e ou dos diretores de departamento ou serviço relevantes em

função da situação que, se assim o entenderem, podem solicitar a participação de outros médicos do hospital com reconhecida experiência nas áreas técnicas em causa.

III - Seleção final e comunicações

11- Comunicação aos candidatos não selecionados

Todos os candidatos que participem em processos de recrutamento e seleção são informados pela direção clínica ou pela direção de recursos humanos sobre a sua situação, nomeadamente no que diz respeito à sua não continuação no processo após triagem curricular, neste caso apenas quando se trate de candidatura em resposta a publicitação de necessidades de contratação, após entrevistas de seleção ou após prestação de provas práticas. Estas comunicações devem ser feitas no prazo máximo de 15 dias após a respetiva decisão.

12- Seleção final do candidato e comunicação aos candidatos selecionados

A seleção final do candidato ou dos candidatos a quem deve ser apresentada a proposta de contratação, no caso de processos de recrutamento e seleção imediatos, ou a quem deve ser apresentada a proposta de permanência em reserva de contratação, no caso de necessidades futuras da organização, é feita pela direção clínica, que comunica a sua decisão à direção executiva, que poderá homologar ou recusar essa decisão.

A comunicação de seleção e a proposta de contratação ou de permanência em reserva de contratação é feita pela direção clínica ou pela direção de recursos humanos.

III - Cessação dos processos de recrutamento e seleção

13- Cessação dos processos de recrutamento e seleção

Os processos de recrutamento e seleção terminam, conforme a modalidade que os originou, com a aceitação da proposta de contratação ou com a aceitação da proposta de permanência em reservas de contratação, por parte dos candidatos selecionados.

O processo de recrutamento e seleção pode ainda terminar a qualquer tempo e em qualquer fase por decisão da direção executiva.