Lisboa, 21 de julho de 2016 - O Secretário de Estado da Agricultura e Alimentação, *Luís Medeiros Vieira*. (Competência delegada pelo Senhor Ministro da Agricultura, Florestas e Desenvolvimento Rural nos termos a alínea *d)* do número 3 do Despacho n.º 2243/2016, de 1 de fevereiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 30, de 12 de fevereiro) - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita* (Competência delegada pelo Senhor Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social nos termos da alínea *a)* do n.º 1.6, do Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro).

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a FNS - Federação Nacional dos Prestadores de Cuidados de Saúde e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente contrato coletivo de trabalho, adiante abreviadamente designado por CCT, obriga, por um lado, as empresas que exercem a sua atividade no setor de cuidados de saúde, em regime de ambulatório, representadas pela FNS - Federação Nacional dos Prestadores de Cuidados de Saúde e, por outro, os trabalhadores que desempenham funções inerentes às categorias e profissões previstas neste CCT ou a elas equiparadas, inscritos nas seguintes organizações sindicais filiadas na Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE; SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços; e SINDITE - Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica.

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

Cláusula 2.ª

Vigência

1- O CCT referido nas cláusulas anteriores entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e tem um período mínimo de vigência de um ano e renova-se sucessivamente por períodos de um ano.

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

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

4- A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão deve responder no prazo de 90 dias ou de 30 dias, respetivamente, após a sua receção, devendo a resposta ser fundamentada e exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapropondo.

5- As negociações devem ter início nos 15 dias úteis subsequentes à receção da resposta prevista no número anterior, devendo as partes fixar, por protocolo escrito, o calendário e regras a que deve obedecer o processo negocial.

CAPÍTULO II

Admissão, classificação e carreira profissional

Cláusula 3.ª

Condições gerais de admissão

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

a) Terem mais de 16 anos de idade;

b) Serem titulares da escolaridade mínima obrigatória definida por lei;

c) Possuírem certificados de aptidão profissional ou documento equivalente sempre que tal seja legalmente exigido para o exercício da profissão respetiva.

Cláusula 4.ª

Contrato de trabalho

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

a) Identificação completa dos outorgantes;

b) Profissão e categoria profissional;

c) Valor, nível e escalão salarial da retribuição;

d) Horário de trabalho;

e) Local de trabalho;

f) Condições particulares de trabalho e retribuição, quando existam;

g) Duração do período experimental;

h) Data da celebração do contrato de trabalho e início dos seus efeitos;

i) Nos casos de contrato a termo, o prazo estipulado, com a indicação, nos termos legais, do motivo justificativo.

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

Cláusula 5.ª

Período experimental

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

a) 90 dias, para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias, para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança;

c) 240 dias, para os trabalhadores que exerçam cargos de direção ou sejam considerados quadros superiores.

2- Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental será de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

3- Durante o período experimental, salvo acordo expresso em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

Cláusula 6.ª

Classificação profissional

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

Cláusula 7.ª

Condições gerais de progressão

1- A progressão em determinada carreira depende, cumulativamente:

a) Da obtenção das habilitações e ou qualificações exigidas para a categoria em questão;

b) Do mérito do trabalhador.

2- Na contagem do tempo de serviço para a progressão na carreira, considera-se apenas aquele em que tenha havido efetivo exercício de funções, sendo descontados os tempos de ausência, com exceção das férias, os resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, bem como todas as ausências que nos termos da lei sejam consideradas como tempo efetivo de serviço.

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

Cláusula 8.ª

Avaliação do desempenho profissional

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

Cláusula 9.ª

Efeitos da falta de título profissional

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

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

3- Quando a decisão de retirar o título profissional ao trabalhador revestir natureza temporária, o trabalhador fica, durante esse período, impossibilitado de prestar serviço, aplicando-se-lhe o regime de faltas injustificadas, salvo se for requerida e autorizada licença sem retribuição.

Cláusula 10.ª

Enquadramento em níveis de retribuição

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

2- As categorias profissionais que constituam cargos de gestão podem ser desempenhadas em regime de contrato de

comissão de serviço, no âmbito do qual será convencionada a respetiva retribuição.

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

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 11.ª

Princípio geral

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

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

Cláusula 12.ª

Deveres da entidade empregadora

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

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;

b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;

e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;

f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

h) Adotar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

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

j) Manter permanentemente 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;

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

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

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

Cláusula 13.ª

Deveres do trabalhador

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

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a entidade empregadora, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

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

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

f) Guardar lealdade à entidade empregadora, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

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

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

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

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

k) Promover o bem-estar dos clientes;

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

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

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

2- O dever de obediência respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pela entidade empregadora como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquela lhes forem atribuídos.

Cláusula 14.ª

Garantias do trabalhador

1- É proibido ao empregador:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

d) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos neste contrato ou na lei;

e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos na lei;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste CCT, na lei ou ainda quando haja acordo;

g) Ceder o trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos neste CCT ou na lei;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

i) Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento diretamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Disposição geral

Cláusula 15.ª

Poder de direção

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

SECÇÃO II

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 16.ª

Tempo de trabalho

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

Cláusula 17.ª

Duração do tempo de trabalho

1- O período normal de trabalho não pode ser superior a 8 horas diárias nem a 40 horas semanais, sem prejuízo de horários de duração inferior já praticados nas empresas e de regimes específicos previstos na lei e no presente CCT.

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

a) O período de trabalho diário não pode ultrapassar as dez horas;

b) O período de trabalho semanal não pode ultrapassar as 50 horas;

c) Por acordo individual entre o empregador e o trabalhador, a redução do tempo de trabalho diário e semanal, para efeitos do cálculo em termos médios, pode ser compensada pela redução da semana de trabalho em dias ou meios dias de descanso ou pela junção ao período de férias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição;

d) Qualquer alteração ao horário de trabalho individualmente acordado tem de obter previamente o acordo expresso do trabalhador.

3- Há, com caráter excecional, tolerância de quinze minutos para transmissão da informação clínica pertinente ao trabalhador que inicia a laboração no mesmo posto de trabalho na mudança de turno e para as transações, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, devendo o acréscimo de trabalho ser pago ao perfazer quatro horas ou no termo do ano civil.

Cláusula 18.ª

Organização do tempo de trabalho

1- Dentro dos condicionalismos previstos neste CCT e na lei, é da competência da entidade empregadora estabelecer os horários de trabalho do pessoal ao seu serviço.

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

3- Os horários de trabalho do pessoal afeto ao serviço de tratamentos e cuidados a doentes, assegurados em regime de continuidade, podem ser organizados sem observância do período de descanso diário, por um período máximo de 24 horas, desde que obtido o acordo expresso e prévio do trabalhador.

4- O período máximo de 24 horas a que se refere o número anterior deverá ser contado entre o início do primeiro período diário e o termo do último, não devendo o mesmo trabalhador iniciar novo período diário sem que decorra tempo equivalente à diferença obtida entre os períodos de descanso que efetivamente teve e aqueles que teria por aplicação da regra constante do número 3 desta cláusula.

Cláusula 19.ª

Tipos de horários

Poderão ser praticados os seguintes tipos de horários:

a) Horário fixo - aquele em que existe um único horário e cujas horas de início e termo, bem como o início e a duração do intervalo para refeição ou descanso, são fixas, nos termos da cláusula 20.ª;

b) Horário desfasado - aquele em que, para o mesmo posto de trabalho, existem dois ou mais horários de trabalho com início e termo diferentes e com sobreposição parcial entre todos eles, não inferior a duas horas;

c) Horário concentrado - aquele em que o horário de trabalho pode ser aumentado até quatro horas diárias para concentrar o período normal de trabalho semanal no máximo de quatro dias de trabalho ou para estabelecer um horário que contenha, no máximo, três dias de trabalho consecutivos, seguidos no mínimo de dois dias de descanso, devendo, nesse caso, a duração do período normal de trabalho semanal ser respeitada, em média, num período de referência de 45 dias;

d) Horário por turnos - aquele em que existem para o mesmo posto de trabalho dois ou mais horários de trabalho que se sucedem e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida, nos termos da cláusula 24.ª. O horário de turnos será em regime de jornada contínua quando praticado em postos de trabalho de estabelecimentos em relação aos quais está dispensado o encerramento.

Cláusula 20.ª

Horário fixo

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

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

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

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

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

6- Por acordo entre trabalhador e empregador e após autorização do serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, poderão ser reduzidos ou excluídos os intervalos para descanso previstos nos números 2 e 3.

Cláusula 21.ª

Banco de horas

1- O período normal de trabalho pode ser aumentado até quatro horas diárias e pode atingir sessenta horas semanais, tendo o acréscimo por limite 200 horas por ano.

2- A compensação do trabalho prestado em acréscimo pode ser feita por qualquer uma, em singelo ou em conjunto, das seguintes modalidades:

a) Redução equivalente no tempo de trabalho;

b) Aumento do período de férias.

3- Quando, por motivo imputável à entidade empregadora, o trabalhador não consiga gozar o descanso compensatório em qualquer das modalidades previstas no número anterior, o trabalho prestado em acréscimo será pago como trabalho suplementar.

4- O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestar trabalho em acréscimo ao abrigo do banco de horas, com a antecedência mínima de 48 horas sobre o início do período de trabalho em acréscimo.

5- O período em que a redução do tempo de trabalho para compensar trabalho em acréscimo deve ter lugar, deve ser fixado por acordo entre o trabalhador e o empregador. Na falta de acordo, deve o trabalhador indicar tal período com a antecedência mínima de uma semana. Na falta de indicação por parte do trabalhador, deve o empregador informar o trabalhador, igualmente com a antecedência mínima de uma semana, do período em que a redução do tempo de trabalho terá lugar.

Cláusula 22.ª

Trabalho a tempo parcial

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

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

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

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

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

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

Cláusula 23.ª

Trabalho noturno e trabalhador noturno

1- Considera-se noturno o trabalho prestado no período compreendido entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

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

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

Cláusula 24.ª

Horário por turnos

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

2- A mudança do regime de turno só pode ocorrer após o descanso semanal.

3- Os trabalhadores em regime de turno não podem abandonar o seu posto de trabalho sem que tenha sido assegurado o seu provimento pelo trabalhador que lhes vai suceder, devendo nele permanecer enquanto tal não aconteça, acionando de imediato as medidas fixadas para a situação pela entidade empregadora.

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

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

Cláusula 25.ª

Descanso semanal

1- Os trabalhadores têm direito a, pelo menos, um dia de descanso semanal.

2- O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, exceto para os trabalhadores em regime de turnos ou que prestam serviço em estabelecimentos autorizados a laborar ao domingo, para os quais será o que por escala lhes competir.

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

Cláusula 26.ª

Noção e natureza do trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele cuja prestação ocorra fora do horário de trabalho, sem prejuízo de situações particulares previstas na lei ou no presente CCT.

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

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

4- A prestação de trabalho suplementar é retribuída nos termos da cláusula 47.ª («Retribuição do trabalho suplementar»).

Cláusula 27.ª

Limites da duração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado para fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho fica sujeito, por trabalhador, ao limite máximo de 2 horas diárias por dia normal de trabalho e 8 horas diárias em dia de descanso semanal ou feriado, não podendo ultrapassar as 200 horas por ano.

2- O limite estabelecido no número anterior da presente cláusula é aplicável aos trabalhadores a tempo parcial, com redução em função do seu valor percentual por comparação com os horários a tempo completo em vigor, para a mesma função e categoria, na entidade empregadora.

Cláusula 28.ª

Trabalho suplementar - Descanso compensatório

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

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

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

Cláusula 29.ª

Funções compreendidas no objeto do contrato de trabalho

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

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

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

Cláusula 30.ª

Mobilidade funcional

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

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

3- A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível, o qual não pode ser superior a dois anos.

SECÇÃO III

Local de trabalho

Cláusula 31.ª

Noção de local habitual de trabalho

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

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

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

Cláusula 32.ª

Prestação de trabalho em local não fixo

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

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

Cláusula 33.ª

Transferência definitiva de local de trabalho

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

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

3- Se a transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, este poderá, querendo, rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista no número 1 da cláusula 63.ª («Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho»).

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

5- O empregador custeará as despesas do trabalhador, decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e ou de mudança de residência.

Cláusula 34.ª

Transferência temporária

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho, pressupondo o seu regresso ao local de origem, se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador, devendo comunicar e fundamentar por escrito a transferência com, pelo menos, 15 dias de antecedência.

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

3- Da ordem de transferência, além da justificação, deve constar o tempo previsível, o qual não pode exceder seis meses, salvo acordo entre as partes ou exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

4- A empresa custeará sempre as despesas do trabalhador impostas pela transferência.

Cláusula 35.ª

Transferência a pedido do trabalhador

1- O trabalhador vítima de violência doméstica tem direito a ser transferido, temporária ou definitivamente, a seu pedido, para outro estabelecimento da empresa, verificadas as seguintes condições:

a) Apresentação de queixa-crime;

b) Saída da casa de morada da família no momento em que se efetiva a transferência.

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

3- No caso previsto no número anterior, o trabalhador tem direito a suspender o contrato de imediato até que ocorra a transferência.

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

Cláusula 36.ª

Comissão de serviço

Para além das situações previstas na lei, podem ser exercidas em comissão de serviço as funções que pressuponham especiais relações de confiança com titulares dos órgãos de administração ou direção deles diretamente dependente, designadamente as categorias indicadas no anexo I como exercendo cargos de gestão com chefia direta.

Cláusula 37.ª

Cedência ocasional

Sem prejuízo de outras situações previstas na lei, é admitida a cedência ocasional de trabalhadores com contrato por tempo indeterminado, por qualquer período de tempo, entre empresas que celebrem protocolos duráveis de intercâmbio de trabalhadores, de âmbito nacional, europeu ou internacional, com acordo prévio e escrito do trabalhador.

Cláusula 38.ª

Admissibilidade de celebração de contratos a termo com causa específica

Os contratos de trabalho podem ser celebrados a termo certo ou incerto, nas situações previstas na lei e ainda nas situações com causa específica do setor abrangido pelo presente CCT, designadamente:

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

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

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 39.ª

Noção de retribuição

1- Considera-se retribuição a prestação a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição compreende a retribuição de base e outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

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

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

5- Para todos os efeitos previstos neste CCT, a retribuição horária será calculada segundo a fórmula:

Retribuição horária = Rm x 12/52 x n

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

Cláusula 40.ª

Pagamento da retribuição

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

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

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

Cláusula 41.ª

Subsídio de férias

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

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

Cláusula 42.ª

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio de Natal, de montante igual ao da retribuição mensal, o qual será pago até 15 de Dezembro de cada ano.

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

a) No ano de admissão do trabalhador;

b) No ano da cessação do contrato de trabalho;

c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho.

Cláusula 43.ª

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição que não pode ser inferior a 4,27 € por cada dia efetivo de serviço.

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

Cláusula 44.ª

Subsídio de isenção de horário de trabalho

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

a) Duas horas de trabalho suplementar por dia, quando não sujeito aos limites máximos do período normal de trabalho;

b) Uma hora de trabalho suplementar por semana, quando se trate de regime de isenção de horário com observância do período normal de trabalho.

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

Cláusula 45.ª

Retribuição do trabalho noturno

1- O trabalho noturno é retribuído com um acréscimo de 25 % do valor da retribuição horária a que dá direito trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- O suplemento da retribuição por trabalho noturno é igualmente devido aos trabalhadores contratados para prestar trabalho total ou parcialmente durante o período noturno.

Cláusula 46.ª

Trabalho em feriados

1- O trabalhador tem direito à retribuição correspondente a feriado, sem que o empregador a possa compensar com trabalho suplementar.

2- O trabalhador que presta trabalho normal em dia feriado em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia tem direito a descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas ou a acréscimo de 50 % da retribuição correspondente, cabendo a escolha ao empregador.

Cláusula 47.ª

Retribuição do trabalho suplementar

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

a) 40 % por cada hora ou fração em dia útil;

b) 75 % por cada hora ou fração em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

2- É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

Cláusula 48.ª

Abono para falhas

1- Os trabalhadores que exerçam funções que impliquem pagamento ou recebimento de valores pelos quais tenham que prestar contas, têm direito a um abono mensal para falhas de valor igual a 28,80 €.

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

3- Quando a entidade empregadora assumir o risco decorrente do exercício da atividade de controlo de meios de pagamento e ou recebimento, não haverá lugar ao pagamento de abono para falhas.

Cláusula 49.ª

Diuturnidades

1- O trabalhador tem direito a uma diuturnidade por cada quatro anos de permanência na mesma profissão ou categoria profissional, de 18,60 €, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- As diuturnidades de trabalhador a tempo parcial serão calculadas na proporção do seu horário de trabalho, relativamente ao período normal de trabalho na empresa.

3- Para efeitos de diuturnidades, a permanência na mesma profissão ou categoria profissional conta-se desde a data do ingresso na mesma ou, no caso de não se tratar da 1.ª diuturnidade, a data de vencimento da última diuturnidade.

4- As diuturnidades acrescem à retribuição efetiva.

5- As diuturnidades cessam se o trabalhador mudar de profissão ou categoria profissional, mantendo o direito ao valor global da retribuição anterior.

6- É instituído um regime transitório, com as seguintes regras:

a) O cômputo de anos de permanência na mesma profissão ou categoria profissional, iniciar-se-á no dia da entrada em vigor do presente CCT;

b) O trabalhador que, à data da entrada em vigor do presente CCT, tenha cinco ou mais anos de antiguidade na empresa e que não tenha vencido diuturnidades ao abrigo de qualquer outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, vence de imediato, a primeira diuturnidade;

c) O limite de cinco diuturnidades previsto no número um desta cláusula observar-se-á, quer no caso das diuturnidades que se vençam a partir da entrada em vigor do presente CCT, quer quanto às diuturnidades já vencidas ao abrigo de outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, sendo que, neste último caso, o número de diuturnidades vencidas será considerado no cômputo do referido limite das cinco diuturnidades e só serão devidas as diuturnidades vincendas necessárias até perfazer tal limite, contando-se os quatro anos de permanência na mesma profissão ou categoria profissional desde a data de vencimento da última diuturnidade.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Feriados

Cláusula 50.ª

Feriados

1- São feriados obrigatórios os que como tal forem designados na lei.

2- É também feriado, o feriado municipal da localização do estabelecimento.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 51.ª

Direito a férias

1- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a gozar, em cada ano civil e sem prejuízo da sua retribuição, um período mínimo de 22 dias úteis de férias.

2- Sempre que o trabalhador não tenha faltado, ou tenha

apenas faltas justificadas, o período de férias previsto no número anterior terá o seguinte acréscimo:

a) 1 dia de férias para os trabalhadores com idade igual ou superior a 35 anos e 10 anos de antiguidade;

b) 2 dias de férias para os trabalhadores com idade igual ou superior a 45 anos e 15 anos de antiguidade.

3- O direito a férias vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil subsequente àquele em que prestou serviço.

4- A retribuição dos trabalhadores durante as férias não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efetivamente em serviço.

5- 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.

6- Caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.

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

Cláusula 52.ª

Aquisição do direito a férias

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

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

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente, sem prejuízo do gozo integral do novo período de férias vencido em 1 de janeiro deste último ano e do disposto quanto à marcação do período de férias no artigo 55.º deste CCT.

Cláusula 53.ª

Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

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

2- Para efeitos da determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

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

Cláusula 54.ª

Marcação do período de férias

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

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

3- No caso previsto no número anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.

4- Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, aos trabalhadores de um mesmo agregado familiar que prestem serviço na mesma empresa e o solicitem, bem como aos trabalhadores que vivam em união de facto ou economia comum, será facultado o gozo de férias em simultâneo.

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

6- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado e aprovado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

Cláusula 55.ª

Alteração da marcação do período de férias

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

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

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

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

Cláusula 56.ª

Violação do direito a férias

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

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 57.ª

Definição de falta

1- Considera-se falta a ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário.

2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta.

3- Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.

Cláusula 58.ª

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas justificadas as seguintes faltas:

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

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

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

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

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

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

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

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos deste CCT e da lei;

i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral, nos termos previstos na lei;

j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 59.ª

Comunicação das faltas

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

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

3- Quando imprevistas, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade empregadora logo que possível.

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

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

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

Cláusula 60.ª

Consequências das faltas justificadas

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 61.ª

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

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

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

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 62.ª

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Denúncia por qualquer das partes durante o período experimental;

b) Caducidade;

c) Revogação por acordo das partes;

d) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;

e) Despedimento coletivo;

f) Despedimento por extinção do posto de trabalho;

g) Despedimento por inadaptação;

h) Resolução com justa causa, promovido pelo trabalhador;

i) Denúncia por iniciativa do trabalhador.

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

a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;

b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respetivo subsídio;

c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respetivo subsídio.

Cláusula 63.ª

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

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

a) Caducidade do contrato por motivo de morte do empregador, extinção ou encerramento da empresa;

b) Resolução com justa causa, por iniciativa do trabalhador.

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

Cláusula 64.ª

Denúncia por iniciativa do trabalhador

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

2- Sendo o contrato a termo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar o empregador com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido nos números anteriores, o empregador pode exigir uma indemnização de valor igual à retribuição mensal efetiva correspondente ao período de antecedência em falta, sem prejuízo de indemnização por danos causados pela inobservância do prazo de aviso prévio ou de obrigação assumida em pacto de permanência.

CAPÍTULO VIII

Interpretação, integração e resolução dos conflitos

Cláusula 65.ª

Comissão paritária

1- A FNS e a FETESE constituirão uma comissão paritária formada por dois elementos, sendo um em representação da FNS e outro em representação dos sindicatos, com competência para interpretar e integrar as disposições deste CCT.

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

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

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

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

7- As partes comunicarão uma à outra, dentro de 20 dias seguidos a contar da publicação deste CCT, a identificação dos respetivos representantes.

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

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

Cláusula 66.ª

Conciliação, mediação e arbitragem

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

2- Não encontrando resolução para os eventuais conflitos

pelas vias previstas no número anterior, as partes contratantes desde já se comprometem a submetê-los a arbitragem, nos termos da lei aplicável.

CAPÍTULO IX

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 67.ª

Manutenção de direitos e regalias adquiridos

1- Da aplicação do presente CCT não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe ou diminuição de retribuição.

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

Cláusula 68.ª

Reclassificação profissional

Com efeitos à data da entrada em vigor do presente CCT, os trabalhadores são reclassificados e integrados nas categorias profissionais constantes do anexo I.

ANEXO I

Definição de funções e carreira profissional

1- Serviços administrativos - ADM

Agrupa todas as funções administrativas, independentemente das áreas de atividade (finanças, contabilidade, recursos humanos, secretariado, receção, call-center, hotelaria, etc.).

Assistente administrativo (nível I, II e III) - É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos; procede ao tratamento adequado de correspondência e documentação, registando e atualizando a informação e os dados necessários à gestão de uma ou mais áreas da empresa; faz processamento de texto, nomeadamente, de relatórios de exames de diagnóstico; atende, informa ou encaminha o público interno ou externo à empresa, faz gestão de agendas, marcas consultas e exames e recebe pagamentos dos utentes.

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

Assistente de consultório - Auxilia o médico, executando trabalhos que não exijam preparação especifica de determinadas técnicas, recebe os doentes, a quem transmite instruções, atende o telefone, marca consultas, preenche fichas e procede ao seu arquivo, faz processamento de texto, nomeadamente, de relatórios de exames de diagnóstico, arruma e esteriliza os instrumentos médicos e recebe o preço.

Estagiário - É o trabalhador que inicia a sua integração na empresa e a aprendizagem da atividade, sempre sob a supervisão próxima.

Tempo máximo de permanência na categoria: um ano.

2- Serviços gerais

Auxiliar de serviços gerais - É o trabalhador que executa tarefas gerais simples, não ligadas à ação médica, nomeadamente, limpeza das instalações e equipamentos, preparação de pequenas refeições, vigilância e apoio a utentes, enquadradas por normas e procedimentos conhecidos.

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

Técnico auxiliar de saúde - É o trabalhador que sob a orientação de um médico, enfermeiro ou técnico de saúde, auxilia na participação de cuidados de saúde aos utentes, participa na vigilância e apoios aos doentes em todas as vertentes que lhe forem indicadas, designadamente nos cuidados especiais a alguns doentes e ainda nos cuidados de higiene, conforto e ambiente; assegura a limpeza do equipamento técnico e efetua o transporte de doentes, produtos ou mensagens entre os diversos serviços.

3- Técnicos de gestão

Agrupa funções de direção e funções técnicas de diversos domínios e áreas de conhecimento não médicas nem paramédicas (finanças, contabilidade, recursos humanos, etc.).

Diretor-geral (ou coordenador) - É o trabalhador que dirige e coordena as várias direções da empresa, contribuindo e participando na definição das políticas e estratégias empresariais; reporta diretamente à administração e é responsável pela definição de políticas e pelo controlo do negócio dentro dos objetivos estratégicos delimitados.

4- Direção técnica

Nos termos dos regimes legais das respetivas carreiras, agrupa funções de direção e funções técnicas nos ramos e profissões de saúde e diagnóstico e terapêutica (farmácia, laboratório, dietista, radiologista, fisioterapeuta, etc.). Para as funções de técnico de saúde é requerida licenciatura, nos termos dos regimes legais das respetivas carreiras.

Diretor técnico - É o trabalhador que dirige e coordena as atividades de planificação, gestão e controlo operacional na área da saúde e diagnóstico e terapêutica, definindo a política de saúde a prestar nos diversos serviços à sua responsabilidade; emite pareceres técnicos, articula a atuação da sua direção com outras áreas da saúde e realiza cuidados/atos diretos de saúde sempre que necessário.

5- Técnicos de saúde

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

Técnico superior de saúde - TSS1/2/3 - É o trabalhador que assegura, através dos de métodos e técnicas apropriados à sua especialidade, o diagnóstico, tratamento e ou reabilitação do doente; planeia, seleciona e aplica os elementos necessários ao desenvolvimento normal da sua atividade, assegurando a gestão e manutenção dos materiais e equipa-

mentos com que trabalha; efetua o registo e atualização dos ficheiros de clientes; pode participar em projetos multidisciplinares de pesquisa e investigação; apoia e acompanha a integração e desenvolvimento profissional dos técnicos de saúde.

Ramos e profissões abrangidas:

Técnico superior de engenharia sanitária - O engenheiro sanitarista é um profissional habilitado para aplicar os princípios da engenharia à prevenção, ao controlo e à gestão dos fatores ambientais que afetam a saúde e o bem-estar físico, mental e social do homem, bem como aos trabalhos e processos de qualidade do ambiente.

Nutricionista - O nutricionista é o profissional que desenvolve funções técnico-científicas e técnicas de planeamento, controlo e avaliação da alimentação racional.

Técnico de análises clínicas e de saúde pública - Desenvolvimento de atividades ao nível da patologia clínica, imunologia, hematologia clínica, genética e saúde pública, através do estudo, aplicação e avaliação das técnicas e métodos analíticos próprios, com fins de diagnóstico e de rastreio.

Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica - Profissional responsável pelo tratamento de tecidos biológicos colhidos no organismo vivo ou morto com observação macroscópica e microscópica, ótica eletrónica, com vista ao diagnóstico anatomopatológico, realização de montagens de peças anatómicas para fins de ensino e formação, execução e controlo de diversas fases da técnica citológica.

Técnico de audiologia - Profissional responsável pelo desenvolvimento de atividades no âmbito da prevenção e conservação da audição, do diagnóstico e da reabilitação auditiva, bem como no domínio da funcionalidade vestibular.

Técnico de cardiopneumologia - Centra-se no desenvolvimento de atividades técnicas para o estudo funcional e de capacidade anatomofisipatológica do coração, vasos e pulmões e de atividades ao nível da programação, aplicação de meios de diagnóstico e sua avaliação, bem como no desenvolvimento de ações terapêuticas específicas, no âmbito da cardiologia, pneumologia e cirurgia cardiotorácica.

Dietista - Profissional responsável pela aplicação de conhecimentos de nutrição e dietética na saúde em geral e na educação de grupos e indivíduos, quer em situação de bem-estar quer na doença, designadamente no domínio da promoção e tratamento e da gestão de recursos alimentares.

Técnico de farmácia - Profissional responsável pelo desenvolvimento de atividades no circuito do medicamento, tais como análises e ensaios farmacológicos, interpretação da prescrição terapêutica e de fórmulas farmacêuticas, sua preparação, identificação e distribuição, controlo da conservação, distribuição e stocks de medicamento e outros produtos, informação e aconselhamento sobre o uso do medicamento.

Fisioterapeuta - Centra-se na análise e avaliação do movimento e da postura, baseadas na estrutura e função do corpo, utilizando modalidades educativas e terapêuticas específicas com base, essencialmente no movimento, nas terapias manipulativas e em meios físicos e naturais, com a finalidade de promoção da saúde e prevenção da doença, da deficiência, de incapacidade e da inadaptação e de tratar, habilitar ou reabilitar indivíduos com disfunções de natureza física, mental, de desenvolvimento ou outras, incluindo a dor, com o objetivo de os ajudar a atingir a máxima funcionalidade e qualidade de vida.

Higienista oral - 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.

Técnico de prótese dentária - 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 medicina nuclear - 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 cinéticos 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 neuro¿siologia - 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 ou computorizadas.

Ortoptista - Desenvolvimento de atividades no campo de diagnóstico e tratamento dos distúrbios da mobilidade ocular, visão binocular e anomalias associadas, realização de exames para correção refrativa e adaptação de lentes de contacto, bem como para análise da função visual e avaliação da condução nervosa do estímulo visual e das deficiências do campo visual, programação e utilização de terapêuticas específicas de recuperação e reeducação das perturbações da visão binocular e da subvisão, ações de sensibilização, programas de rastreio e prevenção no âmbito da promoção e educação da saúde.

Técnico ortoprotésico - 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, de desenvolvimento de ações visando assegurar a colocação de dispositivos fabricados e respetivo ajustamento quando necessário.

Técnico de radiologia - Realização de todos os exames da área da radiologia de diagnóstico médico, programação, execução e avaliação de todas as técnicas radiológicas que intervêm e na promoção da saúde, utilização de técnicas e normas de proteção e segurança radiológica no manuseamento com radiações ionizantes.

Terapeuta da fala - 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.

Terapeuta ocupacional - 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 terapeuta/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 radioterapia - 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 saúde ambiental - 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.

6- Segurança e saúde no trabalho

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

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

ANEXO II

Enquadramentos e retribuições mínimas mensais

Tabela A

Nível	Categorias profissionais	
8	Diretor geral	980
7	Chefe de serviços	885
6	Técnico especialista	750
5	Assistente administrativo III Técnico de segurança e saúde no trabalho II	620
4	Assistente administrativo II Assistente de consultório II Técnico de segurança e saúde no trabalho I	580
3	Motorista Assistente administrativo I Assistente de consultório I Técnico auxiliar de saúde	560
2	Estagiário	540
1	Auxiliar de serviços gerais	530

Tabela B

Tabela de técnicos de saúde

Nível	Categorias profissionais	Retribuição
5	Diretor técnico	1000
4	Técnico superior de saúde especialista	900
3	Técnico superior de saúde III	800
2	Técnico superior de saúde II	750
1	Técnico superior de saúde I	700

Acesso e progressão nas tabelas A e B

1- Nas profissões com duas ou mais categorias profissionais a mudança para a categoria imediatamente superior far-se-á após três anos de serviço na categoria anterior, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- Após três anos numa das categorias de técnico, o empregador promove o trabalhador a categoria superior, exceto se existirem fundamentos objetivos, de mérito e desempenho, que obstem a tal promoção.

3- Na contagem do tempo de serviço para a progressão na carreira, considera-se apenas aquele em que tenha havido efetivo exercício de funções, sendo descontados os tempos de ausência, com exceção das férias, os resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, bem como todas as ausências que nos termos da lei sejam consideradas como tempo efetivo de serviço.

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

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea *g)* do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pelo presente contrato colectivo de trabalho 600 empresas e 12 000 trabalhadores.

Lisboa, 21 junho de 2016.

Pela FNS - Federação Nacional dos Prestadores de Cuidados de Saúde:

Abel José Marques Bruno Henriques, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, em representação dos seus sindicatos filiados:

Pelo SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços:

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Pelo SINDITE - Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica:

Dina Teresa da Conceição Botelho Ferreira Carvalho, mandatária.

FNS - Federação Nacional dos Prestadores de Cuidados de Saúde, são representadas da FNS as seguintes associações de empregadores:

ANACARD - Associação Nacional de Cardiologistas.
ANADIAL - Associação Nacional dos Centros de Diálise.
ANAUDI - Associação Nacional de Unidades de Diagnóstico por Imagem.
APMFR - Associação Portuguesa de Medicina Física e de Reabilitação.
ANL - Associação Nacional de Laboratórios Clínicos.
ASSOMED - Associação Nacional dos Médicos de Endoscopia Digestiva.

Depositado em 26 de julho de 2016, a fl. 197 do livro n.º 11, com o n.º 116/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação Industrial e Comercial do Café - AICC e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Alteração salarial e outra

O CCT para a indústria de torrefacção publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Setembro de 2011, com alteração no n.º 14, de 15 de Abril de 2014, é revisto da forma seguinte:

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1- O presente CCT aplica-se a todo o território continental e obriga, por um lado, as empresas de torrefacção (CAE 10830) representadas pela associação patronal outorgante e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O presente CCT abrange um universo de 34 empresas, num total de 1920 trabalhadores.

Cláusula 79.ª

(Subsídio de refeição)

Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de refeição de 2,65 € por cada dia de trabalho prestado, sem prejuízo de subsídio ou condições mais favoráveis já praticados pelas empresas.

ANEXO II

Retribuição certa mínima

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (€)
1	Encarregado geral	670
2	Encarregado de secção Provador de café Fiel de armazém	590
3	Torrefactor	580
4	Operador Operador de linha de embalagem	565
5	Auxiliar de laboração Empacotador ou embalador Estagiário	535
6	Empregado de limpeza Aprendiz	530

A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2016.

O pagamento dos retroactivos será realizado em duas tranches, diferidas de 60 dias, sendo que o primeiro será efectuado no mês da publicação do presente acordo no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Lisboa, 4 de Julho de 2016.

Pela Associação Industrial e Comercial do Café - AICC:

Dr.ª Maria José Pereira de Vasconcelos Barbosa e Vilas Boas Miranda, mandatária.
Carlos Manuel Diniz Pina, mandatário.

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

Manuel Lopes Furtado, mandatário.

Sindicato filiado na federação:

SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal.
STIANOR - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte.
STIAC - Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas.

Depositado em 26 de julho de 2016, a fl. 196 do livro n.º 11, com o n.º 113/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.