

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 4

1.<sup>a</sup> SÉRIE

Edição: Direcção de Serviços de Informação Científica e Técnica (SICT) — Ministério do Emprego e da Segurança Social

Preço 151\$00  
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>a</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 61	N.º 4	P. 47-70	29 - JANEIRO - 1994
-----------------	-----------------------	--------	---------	-------	----------	---------------------

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Portarias de extensão:

	Pág.
— PE das alterações ao CCT entre a APAN — Assoc. Portuguesa dos Agentes de Navegação e outras e o SAP — Sind. dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária e outro .....	49
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a APS — Assoc. Portuguesa de Seguradores e outra e o Sind. dos Trabalhadores de Seguros do Sul e Regiões Autónomas e entre a mesma associação patronal e outra e o SISEP — Sind. dos Profissionais de Seguros de Portugal .....	49
— PE das alterações aos CCT entre a ANIPC — Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e entre a mesma associação patronal e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Rectificação .....	50

#### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a ANEPSA — Assoc. Nacional de Estabelecimentos Privados de Saúde e o Sind. dos Enfermeiros Portugueses .....	50
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e outro e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório, e Serviços e outro — Alteração salarial e outra .....	65
— CCT entre a Assoc. Nacional das Farmácias e o Sind. Nacional dos Farmacêuticos — Alteração salarial e outras .....	67
— AE entre a CERVIBEL — Agentes Reunidos de Cerveja e Vinhos de Beja, L. <sup>da</sup> , e o CES/Sul — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul — Alteração salarial e outras .....	68
— AE entre o Sind. dos Bancários do Sul e Ilhas e o Sind. dos Médicos da Zona Sul para os médicos ao serviço dos SAMS — Serviços de Assistência Médico-Social do Sind. dos Bancários do Sul e Ilhas — Alteração salarial e outras .....	69
— CCT entre a AIPM — Assoc. das Ind. de Painéis de Madeira e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros (alteração salarial e outras) — Rectificação .....	70



#### SIGLAS

**CCT** — Contrato colectivo de trabalho.  
**ACT** — Acordo colectivo de trabalho.  
**PRT** — Portaria de regulamentação de trabalho.  
**PE** — Portaria de extensão.  
**CT** — Comissão técnica.  
**DA** — Decisão arbitral.  
**AE** — Acordo de empresa.

#### ABREVIATURAS

**Feder.** — Federação.  
**Assoc.** — Associação.  
**Sind.** — Sindicato.  
**Ind.** — Indústria.  
**Dist.** — Distrito.

---

Composição e impressão: IMPRENSA NACIONAL-CASA DA MOEDA, E. P. — Depósito legal n.º 8820/85 — Tiragem: 3500 ex.

---

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### **PE das alterações ao CCT entre a APAN — Assoc. Portuguesa dos Agentes de Navegação e outras e o SAP — Sind. dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária e outro**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1993, foi publicada a alteração salarial ao CCT celebrado entre a Associação Portuguesa dos Agentes de Navegação e outras e o SAP — Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Portuária e outro.

Considerando que a alteração à convenção acima identificada apenas se aplica às relações de trabalho cujos titulares sejam representados pelas associações patronais e sindicais outorgantes;

Considerando a existência de relações de trabalho não abrangidas pela referida convenção e a necessidade de uniformizar na medida do possível as condições de trabalho no sector de actividade em causa;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 40, de 29 de Outubro de 1993, e ponderada a oposição deduzida;

Tendo sido dado cumprimento ao disposto no Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro;

Manda o Governo, pelo Ministro do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, o seguinte:

#### **Artigo 1.º**

1 — As disposições constantes da alteração ao CCT celebrado entre a Associação Portuguesa dos Agentes

de Navegação e outras e o SAP — Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Portuária e outro são tornadas extensivas, no território do continente, a todas as entidades patronais do mesmo sector económico que não estando inscritas nas associações patronais outorgantes prossigam a actividade económica regulada e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, bem como aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais outorgantes ao serviço de empresas filiadas nas associações patronais signatárias da convenção.

2 — Não são abrangidas pelo disposto no número anterior as entidades patronais filiadas na Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões.

3 — Não são objecto da extensão determinada as disposições da convenção que violem normas legais imperativas.

#### **Artigo 2.º**

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, quanto às tabelas salariais, desde 1 de Outubro de 1993.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser satisfeitas em três prestações mensais e sucessivas de igual montante, com início no mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 17 de Janeiro de 1994. — O Ministro do Emprego e da Segurança Social, *José Bernardo Veloso Falcão e Cunha*.

### **Aviso para PE das alterações ao CCT entre a APS — Assoc. Portuguesa de Seguradores e outra e o Sind. dos Trabalhadores de Seguros do Sul e Regiões Autónomas e entre a mesma associação patronal e outra e o SISEP — Sind. dos Profissionais de Seguros de Portugal.**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a emissão de uma portaria de extensão dos CCT em título e insertos no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1993.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do preceito e diploma referidos, tornará as disposições constantes das aludidas convenções extensivas a todas as entidades pa-

tronais não inscritas nas associações patronais signatárias que no continente exerçam a actividade económica por aquelas abrangidas e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas filiados nas associações sindicais signatárias, bem como a todas as entidades patronais inscritas ou não nas associações patronais signatárias que no continente exerçam a actividade económica por aquelas abrangidas e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas não filiados nas associações sindicais signatárias.

**PE das alterações aos CCT entre a ANIPC — Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e entre a mesma associação patronal e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Rectificação.**

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1994, o artigo 1.º da portaria de extensão mencionada em epígrafe, a seguir se procede à necessária correcção:

Assim, a p. 3, onde se lê:

**Artigo 1.º**

1 — As disposições constantes do CCT celebrado entre a ANIPC — Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1993, bem como do CCT celebrado entre a mesma associação patronal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços

e outros, por sua vez publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 35, de 22 de Setembro de 1993, [...]

deverá ler-se:

**Artigo 1.º**

1 — As disposições constantes do CCT celebrado entre a ANIPC — Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1993, bem como do CCT celebrado entre a mesma associação patronal e a Federação Portuguesa dos Sindicatos das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros, por sua vez publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 35, de 22 de Setembro de 1993, [...]

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

### **CCT entre a ANEPSA — Assoc. Nacional de Estabelecimentos Privados de Saúde e o Sind. dos Enfermeiros Portugueses**

#### **CAPÍTULO I**

#### **Área, âmbito e vigência do contrato**

##### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

##### **Âmbito**

O presente CCT obriga, por um lado, os postos ou centros de enfermagem representados pela Associação Nacional de Estabelecimentos Privados de Saúde e, por outro, os enfermeiros ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses.

##### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

##### **Área**

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

##### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

##### **Vigência, denúncia e revisão**

1 — O presente CCT entra em vigor à data da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e vigo-

rá pelo período de 2 anos, excepto no que se refere à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, que vigorarão pelo período de 12 meses.

2 — A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1994.

3 — A denúncia do contrato poderá ocorrer por iniciativa de qualquer das partes decorridos 29 meses sobre a datas referidas nos n.ºs 1 e 2, respectivamente.

4 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito à parte contrária, a qual será obrigatoriamente acompanhada de proposta de revisão.

5 — As contrapartes a quem for apresentada a denúncia e proposta de revisão poderão dispor de 30 dias para examinar a proposta, elaborar e apresentar uma contraproposta, relativamente a todas as matérias constantes da proposta de revisão que não sejam aceites.

6 — As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, no 1.º dia útil após o termo do prazo referido no n.º 5.

7 — As negociações durarão 10 dias, com possibilidade de prorrogação por períodos de 5 dias, mediante acordo das partes.

8 — Presume-se, sem possibilidade de prova em contrário, que as contrapartes que não apresentem contraproposta aceitam a proposta.

9 — A nova convenção ou as normas alteradas não poderão estatuir condições menos favoráveis para os trabalhadores de enfermagem do que as anteriores.

10 — O CCT manter-se-á em vigor até ser substituído por novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

11 — Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério do Trabalho.

## **CAPÍTULO II**

### **Admissão, contratos de trabalho e carreira profissional**

#### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

##### **Condições de admissão**

1 — As condições de admissão para os profissionais de enfermagem são as constantes do anexo II.

2 — As habilitações referidas no anexo II não serão exigidas aos trabalhadores de enfermagem que à data da entrada em vigor da presente convenção desempenhem, ou comprovadamente tenham desempenhado, funções que correspondam a qualquer das categorias nelas previstas.

#### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

##### **Período experimental**

1 — Nos contratos sem termo certo, a admissão presume-se feita em regime de experiência, salvo quando, por escrito, se estipule o contrário.

2 — Durante o período de experiência qualquer das partes pode rescindir o contrato, sem necessidade de pré-aviso ou invocação de motivo, não ficando sujeitas a qualquer sanção ou indemnização; porém, caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade conta-se desde o início do período de experiência.

3 — O período de experiência é de 30 dias, podendo as partes, por escrito, prorrogá-lo até 60 dias.

4 — Nos contratos a termo presume-se a inexistência de período de experiência, podendo, todavia, as partes estipulá-lo por escrito, desde que não ultrapasse o período referido no n.º 3 da cláusula 5.<sup>a</sup>

#### **Cláusula 6.<sup>a</sup>**

##### **Admissão para efeitos de substituição**

1 — A admissão de qualquer trabalhador de enfermagem para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita a título provisório, mas somente du-

rante o período de ausência do trabalhador de enfermagem substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2 — No caso de o trabalhador de enfermagem admitido nos termos do número anterior continuar ao serviço para além de 20 dias após o regresso do profissional de enfermagem substituído ou se verificar efectivamente uma vaga no lugar que ocupava, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória.

3 — Os postos de enfermagem que tiverem de admitir profissionais de enfermagem para os seus quadros temporários ou substitutos deverão dar preferência aos enfermeiros que estiverem inscritos nos registos de desempregados do sindicato, ou que para o efeito se vão inscrever.

4 — Os trabalhadores de enfermagem contratados ao abrigo do disposto nesta cláusula têm os mesmos direitos que esta convenção estabelece para os trabalhadores dos respectivos quadros permanentes.

5 — O preenchimento de vagas das funções de chefia dos profissionais de enfermagem será feito com observância do n.º 3 da cláusula 10.<sup>a</sup>, devendo ser dada aos trabalhadores de enfermagem a possibilidade de opção de entre dois candidatos propostos pela entidade patronal por cada vaga existente.

#### **Cláusula 7.<sup>a</sup>**

##### **Admissão de carácter permanente**

Na admissão para lugares de carácter permanente, e desde que em igualdade de circunstâncias, deverá procurar observar-se a seguinte ordem de preferência:

- a) Profissionais substitutos;
- b) Profissionais que, estando inscritos no registo de desempregados do sindicato, tenham sido eventuais ou substitutos há menos de um ano na empresa em causa;
- c) Profissionais inscritos no registo de desempregados do sindicato ou que para o efeito se vão inscrever.

#### **Cláusula 8.<sup>a</sup>**

##### **Contratos de trabalho**

1 — Antes ou durante os oito dias iniciais da prestação de trabalho têm as partes, obrigatoriamente, de dar forma escrita ao contrato.

2 — Esse contrato será feito em triplicado, sendo um exemplar para cada parte e o restante para o sindicato em que o trabalhador de enfermagem estiver inscrito; devem constar, além dos nomes, número de inscrição sindical do profissional, se o tiver, função, data de admissão, período de experiência, local de trabalho, categoria profissional, horário e remuneração.

3 — A empresa remeterá ao sindicato em que o trabalhador estiver inscrito a cópia do contrato individual, completamente preenchida e assinada, no prazo de cinco dias após o início da actividade do trabalhador.

4 — Para todo o trabalhador de enfermagem que necessite, para o exercício profissional de apresentar carteira profissional, nem a empresa nem o trabalhador podem eximir-se à obrigatoriedade de depositar, no prazo acima referido, uma cópia do seu contrato de trabalho no sindicato respectivo.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Contratos a prazo

1 — É proibido a contratação de trabalhadores de enfermagem em regime eventual ou a termo incerto.

2 — Os postos de enfermagem só poderão admitir profissionais de enfermagem com contrato a termo certo em caso de aglomeração anormal e temporária de trabalho ou para substituição de trabalhadores de enfermagem cujo contrato se encontre suspenso.

3 — O contrato de trabalho a termo deve ser reduzido a escrito e dele deve constar, além dos elementos de identificação, a categoria, e horário e local de trabalho, o início e o termo do prazo.

4 — No termo do prazo estipulado, o contrato passará a contrato sem termo, salvo se até oito dias antes do termo do prazo a entidade patronal comunicar, por escrito ao trabalhador e de maneira inequívoca, a sua vontade de não renovar o contrato.

5 — Aos trabalhadores de enfermagem contratados a termo certo são concedidos os mesmos direitos que a lei e esta convenção estabelecem para os profissionais de enfermagem permanentes.

6 — Os trabalhadores contratados a termo têm, desde que em igualdade de circunstâncias, o direito de preferência na admissão para o quadro permanente da empresa.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Acesso

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a categoria superior.

2 — As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais superiores serão preenchidas pelos trabalhadores das categorias imediatamente inferiores.

3 — Em qualquer secção ou serviço, havendo mais de um candidato, a preferência será prioritária e sucessivamente determinada pelos índices de melhor classificação, competência, maior antiguidade e maior idade.

4 — O acesso dos trabalhadores pertencentes aos grupos profissionais constantes do anexo II far-se-á automaticamente segundo as regras nele constantes.

5 — Nas secções e ou serviços onde trabalhem apenas mulheres as funções de chefia deverão ser atribuídas a profissionais do sexo feminino.

6 — As categorias de enfermagem que envolvam funções de chefia só poderão ser preenchidas por profissionais diplomados com o curso adequado ou equivalente legal.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

1 — Em observância das normas deste CCT os enfermeiros serão classificados e remunerados em grupos e categorias constantes dos anexos I e II, de harmonia com as funções efectivamente exercidas.

2 — É vedado à entidade patronal atribuir aos enfermeiros categorias diferentes das previstas nesta convenção.

3 — Em todos os documentos que hajam de elaborar por força de preceitos disciplinares das relações de trabalho poderá ser usada uma nomenclatura uniforme na classificação profissional.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

1 — As entidades patronais enviarão um mapa dos enfermeiros ao seu serviço, de acordo com as disposições legais, até 30 de Abril de cada ano, a cada uma das seguintes entidades:

- a) Original e uma cópia aos serviços centrais do Ministério do Trabalho e Segurança Social, se a entidade tiver a sede no distrito de Lisboa, e nos restantes distritos às delegações regionais da Secretaria de Estado do Trabalho;
- b) Uma cópia aos sindicatos representativos dos enfermeiros.

2 — Se após o envio do mapa referido no número anterior entrar em vigor novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, será obrigatório o envio de novo mapa, relativo apenas aos enfermeiros abrangidos, até ao dia 30 do mês seguinte ao 1.º mês completo de vigência da nova regulamentação.

3 — Logo após o envio, a entidade patronal afixará, durante um prazo de 45 dias no local de trabalho e por forma bem visível, cópia do mapa referido nos números anteriores, podendo qualquer enfermeiro, dentro desse prazo, comunicar, por escrito, as irregularidades detectadas aos serviços centrais do Ministério do Trabalho e Segurança Social ou às delegações regionais, consoante os casos de preferência, através do respectivo sindicato.

4 — Um exemplar do mapa do quadro de pessoal referido nos números anteriores será mantido em arquivo pelas entidades patronais pelo prazo de cinco anos.

5 — As infracções ao disposto nesta cláusula serão punidas com multa de 1000\$ a 10 000\$, graduada com a gravidade da infracção.

6 — Constituem infracções à presente cláusula os seguintes factos ou omissões:

- a) A não afixação dos mapas;
- b) A afixação no local de trabalho de mapa do quadro de pessoal diferente do enviado ao Ministério do Trabalho e Segurança Social e ou sindicato;
- c) A afixação do mapa do quadro de pessoal por prazo inferior a 45 dias;
- d) A omissão no preenchimento do mapa de enfermeiros ao serviço na empresa;
- e) A omissão de elementos disponíveis que hajam sido solicitados;
- f) A falta de envio do mapa e qualquer das entidades referidas nos n.ºs 1 e 2 nos prazos estabelecidos;
- g) A prestação de declarações falsas;
- h) A falta de assinatura da comissão de trabalhadores ou enfermeiro eleito para esse fim.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

##### Cláusula 13.<sup>a</sup>

###### Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir na íntegra o presente contrato;
- b) Promover a valorização profissional dos profissionais de enfermagem através de todas as formas ao seu alcance;
- c) Promover a actualização contínua e progressiva dos profissionais de enfermagem, participando nas despesas inerentes à frequência de actividades de valorização profissional, tais como congressos, seminários ou outras manifestações de ordem cultural;
- d) Passar certificados profissionais aos enfermeiros em relação à sua competência, quando requeridos, dando deles conhecimento aos respectivos delegados sindicais;
- e) Proporcionar aos enfermeiros instalações que assegurem a realização do seu trabalho em condições e princípios de salubridade, clima sociológico e segurança;
- f) Facilitar a missão dos profissionais de enfermagem que sejam dirigentes ou delegados sindicais;
- g) Acatar as deliberações da comissão paritária;
- h) Exigir de cada enfermeiro apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria profissional;
- i) Cobrar aos enfermeiros que o autorizem, nos termos legais, e enviar aos sindicatos respectivos o produto das quotizações sindicais, acompanhado do respectivo mapa de quotização, convenientemente preenchido, até ao dia 8 do mês seguintes àquele a que se refere;
- j) Pôr à disposição dos delegados sindicais um local no posto de enfermagem, sempre que solicitado;

- k) Colocar em locais de fácil acesso aos enfermeiros *placards* destinados à afixação dos documentos e informações de natureza sindical ou outros que digam respeito aos interesses dos profissionais de enfermagem;
- l) Dispensar os enfermeiros que sejam dirigentes ou delegados sindicais, de acordo com o previsto no clausulado referente à actividade sindical e na lei;
- m) Facultar ao enfermeiro a consulta do seu processo individual sempre que o solicite;
- n) Responder, por escrito, a qualquer reclamação ou queixa formulada pelos enfermeiros no prazo de 10 dias a contar da data em que dela tomou conhecimento.

##### Cláusula 14.<sup>a</sup>

###### Deveres dos enfermeiros

São deveres dos enfermeiros:

- a) Exercer com competência e zelo as funções que lhes sejam confiadas;
- b) Acompanhar com interesse a orientação e a integração dos que ingressam na empresa;
- c) Guardar lealdade e obediência à entidade patronal, nomeadamente não negociando nem executando a título remuneratório na área do posto nem divulgando informações referentes à sua organização;
- d) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens, relacionados com o seu trabalho, que lhes forem confiados pela entidade patronal.

##### Cláusula 15.<sup>a</sup>

###### Garantias dos enfermeiros

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Despedir sem justa causa;
- b) Opor-se por qualquer forma a que o profissional de enfermagem exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por falta de exercício;
- c) Exercer pressão sobre o enfermeiro para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;
- d) Obrigar o enfermeiro a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicadas;
- e) Transferir o enfermeiro para outro estabelecimento, embora pertencente à mesma empresa, desde que este não dê o seu apoio;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, exclusivamente para prestação de serviços ou fornecimento de bens aos enfermeiros;
- g) Impedir a eficaz actuação dos delegados sindicais, designadamente a afixação de avisos ou comunicados de interesse para os enfermeiros nos locais para esses fins destinados;
- h) Impedir a presença de representantes do sindicato, devidamente credenciados, em reuniões para as quais a entidade patronal seja previamente avisada;

- i) Baixar a categoria e ou diminuir a retribuição de qualquer enfermeiro;
- j) Faltar ao pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- l) Lesar os interesses patrimoniais dos enfermeiros;
- m) Ofender a honra e dignidade dos enfermeiros;
- n) Opor-se por qualquer forma ao exercício das suas funções ou aplicar sanções de qualquer tipo aos enfermeiros que desempenham cargos de delegados sindicais, dirigente sindical, por esse facto, durante o desempenho das funções e até cinco anos consecutivos após deixarem os cargos;
- o) Prejudicar os enfermeiros em direitos ou garantias já adquiridos, se transitar de outro posto de enfermagem;
- p) Impedir os enfermeiros de se reunirem nos locais de trabalho, fora do horário normal, devendo nessas reuniões respeitar-se a comodidade dos doentes, e com conhecimento prévio da entidade patronal do posto de enfermagem;
- q) Despedir e readmitir o enfermeiro, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de o prejudicar;
- r) Fazer *lock-out*.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto no n.º 1 desta cláusula dá ao enfermeiro a faculdade de rescindir o contrato, com o direito à indemnização fixada na cláusula 48.<sup>a</sup>

3 — Constituem violação das leis de trabalho, e como tal punida, a prática de actos que contrariem o disposto nas cláusulas 13.<sup>a</sup> e 15.<sup>a</sup>

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Direito à greve

É proibido à entidade patronal impedir os enfermeiros de preparar, organizar e desencadear processos de greve, sempre que o julguem necessário para defesa dos seus interesses, de acordo com a legislação em vigor para o sector, assegurando-se em qualquer caso os serviços de urgência.

### CAPÍTULO IV

#### Da prestação do trabalho

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Período normal e semanal de trabalho

O período normal de trabalho para todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção é de trinta e seis horas semanais.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Intervalos no horário de trabalho

O intervalo entre o termo do trabalho de um dia e o início do período de trabalho seguinte não poderá

ser inferior a doze horas, salvo se entre o trabalhador e a entidade patronal for acordado um intervalo de menor duração.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Período de trabalho diário

O número de horas de trabalho diário não deverá exceder as oito horas, sem prejuízo de acréscimos resultantes de serviços especiais impostos pela natureza da actividade.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Profissionais de enfermagem a tempo parcial

1 — Quando o movimento ou natureza do serviço não exija um regime de trabalho a tempo completo, a entidade patronal poderá admitir para os seus quadros, quer como permanente ou a prazo, certos profissionais de enfermagem em regime de trabalho a tempo parcial.

2 — O trabalho a tempo parcial poderá ser em horários diários variáveis, não podendo o número de horas por semana ser inferior a 18 nem superior a 24.

3 — As remunerações dos profissionais de enfermagem admitidos neste regime serão as que competirem às respectivas categorias profissionais em que forem classificados, reduzidas proporcionalmente ao tempo de serviço prestado.

4 — Os profissionais de enfermagem admitidos neste regime deverão usufruir proporcionalmente das regalias inerentes a este contrato e estão sujeitos aos mesmos deveres.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Horários especiais

1 — Sempre que viável, e mediante acordo das partes, deverá ser praticado horário seguido.

2 — Sempre que possível, ao enfermeiro-estudante será garantido um horário compatível com os seus estudos.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais, os profissionais de enfermagem que exerçam funções de direcção ou chefia, desde que nisso acordem.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma remuneração correspondente a duas horas de trabalho suplementar por dia.

3 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho, dirigidos ao Ministério do Trabalho e Segurança Social, serão acompanhados de declaração de concordância dos enfermeiros e dos respectivos sindicatos, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.



### Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### Trabalho suplementar

1 — É abolido, em princípio, o trabalho suplementar.

2 — Só em casos inteiramente imprescindíveis, justificáveis e imprevisíveis poderá haver trabalho suplementar.

3 — O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 75 % se for diurno;
- b) 150 % se for noturno, mas prestado entre as 20 e as 24 horas;
- c) 200 % se o trabalho for prestado entre as 0 e as 7 horas ou em dias de descanso semanal ou feriados.

4 — Para cálculo da retribuição horária utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$RH = \frac{12 \times \text{retribuição mensal}}{52 \times \text{horário normal semanal}}$$

### Cláusula 24.<sup>a</sup>

#### Trabalho normal noturno

Todos os enfermeiros que prestem serviço noturno terão direito a um suplemento de 50 % das 20 às 7 horas sobre a remuneração horária.

### Cláusula 25.<sup>a</sup>

#### Trabalho normal de turno

Os profissionais em regime de turno não poderão abandonar o serviço sem terem assegurada a sua substituição, a qual deverá ser provida num período máximo de um turno e contará, para os devidos efeitos, como trabalho suplementar o tempo prestado para além da sua obrigação normal.

### Cláusula 26.<sup>a</sup>

#### Mapas de horário de trabalho

1 — Os mapas de horário de trabalho serão submetidos à aprovação do Ministério do Trabalho e Segurança Social, nos termos da legislação aplicável.

2 — Os mapas de horário de trabalho que abrangem o conjunto dos enfermeiros do posto de enfermagem conterão obrigatoriamente as seguintes indicações:

Firma ou nome do proprietário, designação, classificação e localização do estabelecimento, nome e categoria dos enfermeiros, hora de começo e fim de cada período, dias de descanso semanal, período das refeições, além dos nomes dos profissionais isentos do cumprimento do horário de trabalho, com indicação do despacho que concedeu autorização.

3 — Cada posto de enfermagem é obrigado a ter afixado e em lugar de fácil leitura um mapa de horário de trabalho.

4 — São admitidas alterações parciais aos mapas de horário de trabalho, até ao limite de 20, quando respeitem apenas à substituição ou aumento de enfermeiros e não haja modificações nos períodos nele indicados.

5 — As alterações só serão válidas depois de registadas no livro próprio para alterações.

6 — As alterações que resultem de substituições acidentais de qualquer enfermeiro por motivo de doença, falta imprevista de enfermeiros ou férias ou ainda necessidade originada por afluência imprevista de utentes não contam para o limite fixado no n.º 4, mas deverão ser registadas no livro de alterações.

## CAPÍTULO V

### Da retribuição

### Cláusula 27.<sup>a</sup>

#### Remunerações mínimas

1 — As remunerações mínimas pecuniárias de base garantidas para todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção são as constantes do anexo I.

2 — Da aplicação da tabela salarial da presente convenção não poderá resultar, em qualquer caso e para qualquer enfermeiro, um aumento da sua retribuição de base inferior a 10 %, sem prejuízo da aplicação da tabela salarial do anexo I, quando mais favorável.

### Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### Subsídio de funções

1 — As entidades patronais com menos de cinco profissionais de enfermagem ao seu serviço devem atribuir as funções de enfermeiro-chefe a um deles.

2 — Enquanto assumir as funções de enfermeiro-chefe, ao profissional de enfermagem será atribuído um subsídio mensal de 10 % do nível II da tabela.

3 — Os profissionais de enfermagem diplomados em psiquiatria, obstetrícia, reabilitação ou outras especialidades reconhecidas por lei têm direito, quando exerçam alguma delas, a um acréscimo mensal de 20 %, única e independentemente do número de especialidades, sobre o respectivo vencimento.

### Cláusula 29.<sup>a</sup>

#### Substituições temporárias

1 — Sempre que um enfermeiro substitua outro de categoria e retribuição superior, passará a receber a retribuição do substituído durante o tempo que essa situação durar.

2 — Quando o enfermeiro exercer, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias receberá o vencimento estipulado para a mais elevada.

3 — Se a substituição se prolongar para além de 120 dias, o direito à remuneração mais elevada não cessa com o regresso do trabalhador substituído, salvo tratando-se de substituição motivada por serviço militar.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — É atribuída a todos os trabalhadores uma diuturnidade por cada período de cinco anos de serviço, a contar da data da admissão, até ao limite de cinco.

2 — O valor de cada diuturnidade é igual a 4% do nível III.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os enfermeiros abrangidos por esta convenção terão direito a um subsídio de Natal correspondente a um mês da sua retribuição.

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

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

4 — O subsídio de Natal deverá ser pago no mês de Novembro.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

Todos os enfermeiros abrangidos por esta convenção terão direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição das férias.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Direito às refeições

1 — Todos os trabalhadores sem excepção têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 640\$ por cada período de trabalho efectivamente prestado.

2 — O valor atribuído ao subsídio de alimentação, definido no n.º 1, qualquer que ele seja, não é dedutível do salário.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Trabalho normal prestado aos sábados e domingos

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

- a) O trabalho normal prestado entre as 13 e as 20 horas de sábado e entre as 7 e as 20 horas de

domingo será remunerado com um acréscimo de 50%;

- b) O trabalho normal prestado aos sábados e aos domingos entre as 20 e as 24 horas será remunerado com um acréscimo de 50%;
- c) O trabalho normal prestado entre as 0 e as 7 horas de domingo será remunerado com um acréscimo de 100%.

2 — Os acréscimos referidos nas alíneas b) e c) substituem nos períodos neles referidos o acréscimo previsto na cláusula 24.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO IV

### Da suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Os enfermeiros têm direito a um dia de descanso semanal, que normalmente será ao domingo.

2 — Para os enfermeiros em regime de turnos:

- a) Os profissionais em enfermagem em regime de turnos rotativos e periódicos descansarão no dia em que por escala lhes competir;
- b) O dia de descanso semanal referido na alínea anterior deverá coincidir com o domingo pelo menos de três em três semanas;
- c) Sempre que possível, deverá proporcionar-se aos profissionais que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso no mesmo dia.

#### Cláusula 36.<sup>o</sup>

##### Trabalho em dia de descanso e feriados

1 — O trabalho prestado em dia de descanso ou em dia de feriado será pago com um acréscimo de 200%, que acresce à retribuição mensal.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso ou dia de feriado dá ainda direito ao enfermeiro a gozar um dia de descanso num dos três dias seguintes.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Feriados

São considerados feriados obrigatórios:

- 1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus (festa móvel);  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro;

Além dos feriados obrigatórios, apenas poderão ser observados: o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital; A terça-feira de Carnaval.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Férias

1 — A todos os enfermeiros abrangidos por este CCT serão concedidos 22 dias úteis de férias por cada ano civil, a começar em qualquer dia útil.

2 — No ano de admissão, o enfermeiro permanente ou contratado a termo tem direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço, que contarão desde a data da admissão até 31 de Dezembro desse ano, aplicando-se a regra da proporcionalidade para efeitos da contagem de dias de férias no caso de fracção de mês.

3 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o enfermeiro e a entidade patronal.

4 — Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 30 de Outubro, devendo, contudo, dar conhecimento dessa decisão ao enfermeiro com a antecedência nunca inferior a 30 dias.

5 — No ano de admissão, o enfermeiro poderá gozar as férias em último lugar, relativamente aos outros enfermeiros, sempre que possível até final do mês de Dezembro, podendo as mesmas ser interpoladas em dois períodos diferentes, de modo que o enfermeiro possa exercer o seu direito até 31 de Dezembro do ano que entrou.

6 — Aos enfermeiros chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas as férias antes da sua incorporação, salvo se o enfermeiro já as tiver gozado.

7 — Aos enfermeiros do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma entidade patronal deverá ser concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

8 — A entidade patronal que faltar, no todo ou em parte, à obrigação de conceder férias, além de se sujeitar à multa legal, pagará ao profissional visado o triplo da retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

9 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao enfermeiro a retribuição correspondente ao período de férias vencido, salvo se o enfermeiro já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

10 — As férias deverão ser gozadas ininterruptamente; todavia, a pedido do enfermeiro poderão ser gozadas interpoladamente.

11 — Sempre que haja coincidência de um período de doença com o fixado para o gozo das férias aplicar-se-ão as seguintes regras:

- a) Se o profissional adoecer com baixa dada pela caixa de previdência, durante o período das suas férias, estas serão interrompidas; terminada a doença, será fixada a mais breve possível nova data, de comum acordo, para completar o período de férias;
- b) Quando a baixa por doença ocorrer antes da data fixada para o início das férias, estas serão adiadas para quando a doença terminar; se, porém, a doença se prolongar até 31 de Dezembro do ano a que respeitam, poderão ser gozadas no 1.º trimestre do ano seguinte;
- c) Os profissionais que pelo disposto na alínea b) não tenham gozado férias ou que as tenha reduzido não perdem o direito ao recebimento do subsídio de férias que lhes competia se as tivessem gozado por inteiro.

12 — Se, depois de afixada a época de férias, a entidade patronal, por motivo do seu interesse, alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o enfermeiro das despesas que este haja feito na pressuposição de que as gozaria integralmente na época fixada.

13 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade dos períodos de férias a que o profissional tem direito.

14 — A retribuição dos enfermeiros durante as férias não pode ser inferior à que recebiam se estivessem efectivamente ao serviço.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Definição de faltas

1 — Por falta entende-se a ausência durante o dia de trabalho.

2 — Nos casos de ausência comprovada durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos períodos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfizerem um ou mais dias de trabalho.

3 — Não serão adicionados os atrasos na hora da entrada inferiores a dez minutos que não excedam, adicionados, noventa minutos em cada mês.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — Consideram-se faltas justificadas as faltas ou ausências motivadas por impossibilidade de prestar trabalho emergente de facto não imputável ao enfermeiro.

2 — São, designadamente, consideradas justificadas as seguintes ausências, desde que devidamente comprovadas:

- a) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputá-

- vel ao enfermeiro, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- b) Por motivo de casamento, durante 11 dias, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
  - c) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins nos termos seguintes:

Cinco dias seguidos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais, sogros, padrasto, madrastra, genros, noras e enteados;

Dois dias seguidos, por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos, irmãos, cunhados e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;

- d) Durante dois dias, para acompanhar ou coadjuvar a assistência no parto da mulher; e as motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções de dirigente em associações sindicais e na qualidade de delegado sindical;
- e) Para frequência de cursos de formação profissional, sempre que não seja possível modificar o horário de trabalho, de modo que não se verifique prejuízo efectivo para o serviço;
- f) Durante um dia em cada trimestre, para doação gratuita de sangue;
- g) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3 — As faltas permitidas por motivo de luto são consideradas a partir do momento em que o enfermeiro teve conhecimento do falecimento, sem prejuízo de deixar o serviço assegurado, se no momento se encontrar sozinho ao serviço do posto. Não se aplica a cônjuge, ascendente e descendente directo.

4 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias, salvo o disposto no número seguinte.

5 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) Dadas nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 desta cláusula, salvo disposição legal em contrário;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respectivo;
- c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

6 — Nos casos previstos na alínea a) do n.º 2 desta cláusula, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

7 — As faltas a que se refere a alínea e) do n.º 2 serão controladas a nível de empresa, não podendo ao mesmo tempo gozar aquela faculdade mais do que um dos enfermeiros do posto de enfermagem.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Participação e justificação de faltas

1 — Quando o enfermeiro não possa apresentar-se ao serviço, deverá, logo que possível, avisar a entidade patronal, indicando o motivo; se o aviso for verbal ou pelo telefone, deverá ser confirmado por escrito.

2 — No prazo de 10 dias, a entidade patronal pode exigir comprovação do motivo da falta.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Desconto do tempo de ausência

O tempo de trabalho não realizado em cada mês que implique perda de remuneração será descontado de acordo com a seguinte fórmula:

$$D = RH \times HNT$$

$D$  = remuneração a descontar;

$RH$  = remuneração hora;

$HNT$  = número de horas não trabalhadas no mês.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Momento e forma de desconto

1 — O tempo de ausência de perda de remuneração será descontado no vencimento do próprio mês ou no seguinte, salvo quando o enfermeiro prefira que o tempo de ausência lhe seja deduzido no período de férias imediato.

2 — Neste caso, porém, as férias não podem ser reduzidas a menos de 20 dias.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Licenças sem retribuição

1 — A entidade patronal pode conceder ao enfermeiro, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta-se para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

1 — Quando o enfermeiro esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato ou por iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas, com excepção daquelas que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

2 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

3 — Terminado o impedimento, o enfermeiro deve, dentro de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

4 — Após apresentação do enfermeiro, a entidade patronal há-de permitir-lhe a retomada do serviço e funções, no prazo máximo de 10 dias, sendo-lhe devida a remuneração a partir do recomeço da sua actividade.

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Cessação ou extinção do contrato de trabalho

O contrato de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- c) Por denúncia unilateral por parte do enfermeiro.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Rescisão com justa causa

1 — Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho, comunicando de forma inequívoca essa sua vontade à outra parte.

2 — A rescisão produz efeitos a partir do momento em que a respectiva comunicação chegue ao conhecimento do destinatário, através de notificação escrita e directa.

3 — Só serão atendidos para fundamentar a rescisão com base em justa causa os factos como tal expressamente invocados na comunicação da rescisão.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Rescisão sem justa causa por iniciativa patronal

1 — É proibido o despedimento sem justa causa.

2 — A verificação de justa causa depende sempre de procedimento disciplinar, cuja tramitação deverá obedecer ao estipulado na cláusula 71.<sup>a</sup>

3 — Sendo provada a inexistência de justa causa, o enfermeiro tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à sua reintegração; o profissional de enfermagem pode optar no entanto pela indemnização que, sem prejuízo de no mínimo ser de três meses, deverá ser calculada com base no seguinte critério:

- a) Até três anos de antiguidade, um mês de vencimento por cada ano;
- b) Com mais de três anos e até oito anos de antiguidade, dois meses de vencimento por cada ano;
- c) Com mais de oito anos de efectividade, três meses de vencimento por cada ano.

4 — No caso de o enfermeiro ter mais de oito anos de actividade e 50 ou mais de idade, terá direito a quatro meses de vencimento por cada ano de antiguidade.

5 — O despedimento de enfermeiros candidatos aos corpos gerentes de associações sindicais ou sejam ou tenham sido delegados sindicais rege-se pelas disposições aplicáveis do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sem prejuízo do regime mais favorável estabelecido na presente convenção.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Rescisão com justa causa por iniciativa da entidade patronal

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposos do enfermeiro que, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2 — Considera-se justa causa para a rescisão do contrato por iniciativa da entidade patronal:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias dos enfermeiros do posto;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros enfermeiros do posto;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios do posto de enfermagem;
- f) Prática intencional, no âmbito do posto de enfermagem, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para o posto de enfermagem ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, num ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito do posto de enfermagem, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre os enfermeiros do posto, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes e utentes do posto;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas às justificações das faltas.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Rescisão com justa causa por iniciativa do enfermeiro

Entre outros constituem justa causa para o enfermeiro pôr termo ao contrato os seguintes factos:

- a) Falta de pagamento da retribuição, na forma devida, desde que reiterada;

- b) A violação das garantias do enfermeiro, nos casos e termos previstos nesta convenção e na lei;
- c) Aplicação de qualquer sanção abusiva;
- d) A transferência do local de trabalho, salvo nos casos permitidos;
- e) A falta de condições de higiene, segurança, comodidade, moralidade e disciplina no trabalho;
- f) A lesão grave dos interesses patrimoniais do enfermeiro;
- g) A ofensa à honra e dignidade do enfermeiro;
- h) A conduta intencional da entidade patronal de forma a levar o enfermeiro a pôr termo ao contrato.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Rescisão sem justa causa por iniciativa do enfermeiro

1 — Os enfermeiros poderão em qualquer altura, por sua iniciativa, rescindir o contrato, avisando a entidade patronal com antecipação nunca inferior a um mês.

2 — A falta de pré-aviso, previsto no número anterior, obriga o enfermeiro ao pagamento de uma indemnização igual à retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Transmissão, extinção ou fusão da exploração

1 — Em caso de transmissão da exploração, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, a menos que os enfermeiros tenham sido despedidos pela entidade transmitente, nos termos previstos nesta convenção.

2 — Os contratos de trabalho poderão manter-se com a entidade transmitente se esta prosseguir a sua actividade noutro posto de enfermagem e se os profissionais não preferirem que os contratos continuem com a entidade adquirente.

3 — A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de profissionais cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão. Para este efeito, deve o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transmissão, manter afixado um aviso nos locais de trabalho e levar ao conhecimento dos enfermeiros ausentes que devem reclamar os seus créditos, avisando-os por meio de carta registada com aviso de recepção, a endereçar para os respectivos domicílios conhecidos no posto de enfermagem.

4 — No caso de o posto de enfermagem cessar a sua actividade, pagará aos enfermeiros a indemnização prevista na lei, salvo em relação aos enfermeiros que, com o seu acordo, a entidade patronal transferir para outra firma ou estabelecimento, sendo-lhes garantidos, por escrito, pela firma cessante e pela nova todos os direitos decorrentes da antiguidade na firma que cessou a sua actividade.

5 — Em caso de fusão, prevalecerá a convenção que conceder tratamento mais favorável.

## CAPÍTULO VIII

### Da actividade sindical

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

1 — O sindicato obriga-se a comunicar à entidade patronal a constituição da comissão sindical da empresa, indicando os nomes dos respectivos membros, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

2 — O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação das funções.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Comissões sindicais da empresa

1 — Comissão sindical do posto de enfermagem é o órgão do sindicato no posto, sendo constituída pelos delegados sindicais.

2 — Os delegados sindicais são representantes do sindicato no posto de enfermagem, que são eleitos pelos enfermeiros e constituem as comissões sindicais do posto ou, não existindo estas, são designados individualmente pelo sindicato.

3 — As comissões sindicais do posto têm competência para interferir, propor e ser ouvidas em tudo quanto diga respeito e seja de interesse dos enfermeiros do posto respectivo, nomeadamente:

- a) Circular livremente em todas as secções do posto de enfermagem, com as restrições nomeadamente impostas pela deontologia da enfermagem e pela natureza específica do posto;
- b) Esclarecer ou investigar toda e qualquer matéria que tenha repercussões económicas nas condições de trabalho ou outras sobre os trabalhadores;
- c) Verificar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;
- d) Para os cargos de chefia, a entidade patronal proporá à comissão sindical do posto de dois até quatro trabalhadores para o desempenho dessas funções;
- e) A comissão sindical do posto adoptará os seguintes procedimentos:

Não se opor a qualquer dos nomes;

Opor-se a um ou mais nomes, mas nunca no total;

Dentro dos nomes não rejeitados pela comissão sindical do posto, a entidade patronal escolhe o enfermeiro para o cargo de chefia em causa;

- f) Analisar qualquer hipótese de alteração de horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias;

nárias ou mudança de turnos, ouvindo os enfermeiros, sem o que tal alteração não poderá entrar em vigor;

- g) Analisar qualquer hipótese de mudança repetitiva e reiterada do posto de enfermagem ou deslocação, ouvindo os enfermeiros, sem o que tal mudança ou deslocação não pode continuar a ter lugar.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Garantia dos enfermeiros com funções sindicais

1 — Os dirigentes sindicais, elementos da comissão sindical do posto, delegados sindicais, delegados de greves e ainda os profissionais com funções sindicais têm direito a exercer normalmente as funções, sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, nem provocar despedimentos ou sanções, nem ser um motivo para uma mudança de serviço ou do seu horário de trabalho.

2 — Os dirigentes sindicais dispõem de um crédito de oito dias por mês para o exercício das suas funções.

3 — Para o exercício das suas funções dispõem os restantes enfermeiros com funções sindicais de um crédito de doze horas por mês, sem que possam por esse motivo ser afectados na remuneração ou quaisquer outros direitos.

4 — As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais nem os respectivos subsídios ou outras regalias.

5 — Para além dos limites fixados nesta cláusula, os enfermeiros com funções sindicais poderão faltar, sempre que necessário, ao desempenho das suas funções, contando, porém, como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, à excepção da remuneração.

6 — Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores deve a entidade patronal ser avisada por escrito, com antecedência mínima de três dias, das datas e do número de dias necessários ou, em casos de urgência, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que a falta se verificou.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Condições para exercício do direito sindical

A entidade patronal é obrigada a:

- a) Pôr à disposição dos delegados sindicais local adequado para a realização de reuniões, sempre que tal lhe seja comunicado pela comissão sindical do posto, sem prejuízo do funcionamento normal do mesmo;
- b) Reconhecer o direito dos delegados sindicais de afixar no interior do posto textos, comunicações ou informações relacionados com os interesses dos enfermeiros, em locais próprios;
- c) Reconhecer o direito de as direcções sindicais, por si ou por associados credenciados, poderem fiscalizar dentro do posto a execução do presente contrato colectivo de trabalho, com a limitação imposta pela deontologia de enfermagem e pelas características do sector.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Reuniões da comissão sindical com a direcção do posto

1 — A comissão sindical será recebida, sem perda de retribuição, pela administração ou pelo seu representante e dentro do horário normal de trabalho sempre que o requeira; caso não seja possível realizar-se imediatamente a reunião, esta nunca poderá ser deferida por um período superior a vinte e quatro horas; em caso de urgência, poderão tais reuniões ter lugar fora das horas de serviço.

2 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões da comissão sindical do posto com a entidade patronal serão anunciados a todos os enfermeiros por meio de comunicado distribuído ou afixado no posto.

3 — As decisões tomadas nas reuniões entre a comissão sindical do posto e a entidade patronal e as razões em que foram fundamentadas serão comunicadas a todos os enfermeiros por meio de comunicados distribuídos ou afixados no posto.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Forma

Todos os problemas entre a comissão sindical do posto ou delegados sindicais e a entidade patronal e as respectivas propostas apresentadas de ambas as partes devem ser reduzidas a escrito.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Assembleia de enfermeiros

1 — Os enfermeiros do posto têm direito a reunir-se em assembleia durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de trinta horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo efectivo, sendo para isso convocados pela comissão sindical do posto ou pelos delegados sindicais.

2 — Fora do horário normal de trabalho, podem os enfermeiros reunir-se em assembleia no local de trabalho sempre que convocados pela comissão sindical do posto ou delegados sindicais ou ainda por um terço dos enfermeiros do posto, com as limitações devidas à comodidade dos utentes.

3 — Para os efeitos dos números anteriores, a entidade patronal obriga-se a garantir a cedência de local apropriado no interior do posto, quando haja.

## CAPÍTULO IX

### Condições particulares de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Protecção na maternidade

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Licença por maternidade

1 — As enfermeiras têm direito a uma licença por maternidade de 90 dias, dos quais 60 deverão ser gozados obrigatória e imediatamente após o parto.

2 — Em caso de internamento hospitalar da criança a seguir ao parto ou no decurso da licença de maternidade, esta pode ser interrompida a pedido da mãe até cessar o internamento, sendo retomada nesta data até perfazer o período máximo respectivo.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Licença em casos especiais

1 — Em caso de nado-morto ou de aborto, o período de licença pós-parto é de 30 dias.

2 — Em caso de morte de nado-vivo até 30 dias após o nascimento, o período de licença após o parto é de 30 dias após a ocorrência da morte, independentemente do período de licença já gozado.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Consultas pré-natais

As enfermeiras têm direito a ser dispensadas do trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais ou para efectuar quaisquer exames ou tratamentos médicos, durante o período de gravidez, desde que comprovadamente as consultas não possam ter lugar fora das horas de trabalho.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Trabalhos proibidos ou condicionados

1 — São proibidos ou condicionados os trabalhos que impliquem riscos efectivos para a função genética da mulher.

2 — É assegurado às profissionais o direito a não desempenhar, durante a gravidez e até sete meses após o parto, tarefas ou regimes de prestação de trabalho clinicamente desaconselháveis, não podendo, em particular, manipular produtos perigosos ou nocivos.

3 — No caso de a enfermeira desempenhar habitualmente tarefas com as características e nos períodos referidos no número anterior, ser-lhe-ão atribuídas outras, sem perda de quaisquer direitos ou regalias, designadamente de retribuição.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Assistência aos filhos

1 — Os profissionais de enfermagem que tenham filhos, enteados ou equiparados, menores ou deficientes a cargo têm direito a:

- a) Redução de trabalho diário em duas horas, seguidas ou interpoladas, de acordo com as necessidades do profissional, para lhes prestar aleitação ou assistência, no caso de deficientes, e até que completem um ano de idade;
- b) Dispensa a seu pedido até dois dias por mês, para tratar de assuntos relacionados com deficientes a cargo e até que completem dois anos de idade;

c) Fixação de horário de trabalho, seguido ou não, com termo até às 20 horas, se o funcionamento do respectivo posto não ficar inviabilizado com tal horário;

d) Gozar de licença por um período de um ano, renovável por um ou dois períodos de seis meses, para lhes prestar assistência.

2 — Os direitos referidos no número anterior poderão ser gozados indistintamente pelo pai ou pela mãe, mas não serão cumuláveis, podendo a entidade patronal exigir prova deste facto.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

1 — As ausências ao trabalho previstas nas cláusulas 63.<sup>a</sup> e 65.<sup>a</sup>, bem como a redução do horário de trabalho, não determinam a perda de quaisquer direitos, sendo consideradas para todos os efeitos como prestação efectiva de trabalho, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Determinam apenas perda de retribuição as ausências ao trabalho referidas na cláusula 63.<sup>a</sup>, bem como a licença prevista na alínea d) do n.º 1 da cláusula 65.<sup>a</sup>, desde que não comprovadas por escrito.

## CAPÍTULO X

### Regalias sociais

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Reconversão de enfermeiros com capacidade de trabalho diminuída

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

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Complemento de subsídio por acidente de trabalho

1 — Se de acidente de trabalho sofrido pelo enfermeiro resultar incapacidade temporária, parcial ou absoluta, a entidade patronal assegurará a diferença entre a verba que a companhia de seguros paga e a totalidade da retribuição do enfermeiro.

2 — Se do acidente resultar a incapacidade parcial permanente do enfermeiro, a entidade patronal obriga-se a retomá-lo ao seu serviço, atribuindo-lhe uma tarefa compatível com o seu grau de desvalorização e remunerando-o com um ordenado nunca inferior ao correspondente às funções que desempenhava à data do acidente.

3 — Se do acidente resultar incapacidade permanente absoluta, a entidade patronal diferirá a sua responsabilidade para a companhia de seguros que melhores condições de seguro ofereça ao enfermeiro; por isso



mesmo, as entidades patronais obrigam-se a efectuar sempre o tipo de seguro que, no mercado respectivo, for mais favorável ao enfermeiro.

## CAPÍTULO XI

### Higiene e segurança

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — O profissional de enfermagem deve ser organizado e executar em condições de disciplina, segurança e higiene o seu trabalho.

2 — A entidade patronal deve observar rigorosamente os preceitos legais e regulamentares, assim como as directrizes das entidades competentes, no que se refere à higiene e segurança no trabalho.

3 — Os profissionais devem colaborar com a entidade patronal em matéria de higiene e segurança no trabalho.

## CAPÍTULO XII

### Disciplina

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares dos profissionais serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao profissional;
- c) Suspensão de prestação de trabalho, com ou sem perda de remuneração, pelo período máximo de 30 dias;
- d) Demissão.

2 — Para efeito da graduação das penas deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção e ao comportamento anterior.

3 — A suspensão de trabalho com perda de retribuição não pode exceder por cada infracção 3 dias e por cada ano civil um total de 30 dias.

4 — A empresa deve comunicar aos sindicatos respectivos a aplicação das penalidades previstas nas alíneas b) e seguintes do n.º 1 desta cláusula, bem como dos motivos que a determinaram.

5 — Da aplicação das penalidades previstas nas alíneas b) e seguintes do n.º 1 desta cláusula pode o profissional visado recorrer ao sindicato.

6 — Os sindicatos interessados podem solicitar, a título devolutivo, os respectivos processos, quando se observe o disposto no número anterior desta cláusula.

7 — Nenhum profissional pode sofrer penalidades previstas no corpo desta cláusula sem previamente ser ouvido em auto por si assinado.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar deve ficar concluído no prazo de 30 dias, salvo se, no interesse das partes, se tornar necessária a prorrogação por mais 30 dias.

2 — Terão de ser asseguradas ao enfermeiro, pelo menos, as seguintes garantias de defesa:

- a) Nos casos em que se verifiquem alguns dos comportamentos que integram o conceito de justa causa, a entidade patronal comunicará por escrito ao profissional de enfermagem incorrido nas respectivas infracções e fará acompanhar essa de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador;
- b) O enfermeiro tem direito a apresentar na sua defesa por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade, no prazo de 10 dias, que pode ser prorrogado por igual período, se assim o julgar necessário;
- c) Devem ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo enfermeiro;
- d) Nenhuma sanção poderá ser aplicada sem conhecimento do sindicato respectivo, o qual deve ser dado, uma vez finda a instrução do processo, no prazo de dois dias úteis contados a partir da apresentação daquele.

3 — Qualquer sanção aplicada sem existência ou com irregularidades no processo disciplinar é considerada nula e abusiva nos termos previstos neste CCT.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o profissional:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Se recusar a exceder os períodos normais de trabalho, salvo nos casos previstos no n.º 2 das cláusulas 23.<sup>a</sup> e 25.<sup>a</sup>;
- c) Ter prestado aos sindicatos informações sobre a vida interna dos postos respeitantes às condições de trabalho ou matérias conexas necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
- d) Ter posto o sindicato ao corrente de transgressões das leis de trabalho e deste CCT cometidas pela entidade patronal sobre si ou sobre outros enfermeiros;
- e) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a entidade patronal em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poder de instrução ou fiscalização;
- f) Haver reclamado individual ou colectivamente contra as condições de trabalho;

- g) Exercer ou candidatar-se a funções de dirigentes sindicais ou de delegado sindical;
- h) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Consequências da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis de trabalho, dá direito ao profissional visado a ser indemnizado nos termos da cláusula 48.<sup>a</sup>

### CAPÍTULO XIII

#### Penalidades

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Multas

1 — O não cumprimento por parte das entidades patronais das normas estabelecidas neste contrato constituirá violação das leis de trabalho, sujeitando a entidade patronal infractora às multas previstas na lei.

2 — O pagamento da multa não dispensa a entidade patronal infractora do cumprimento da obrigação infringida.

3 — As multas aplicadas sem destino fixado por lei reverterão para o fundo da instituição de previdência respectiva.

### CAPÍTULO XIV

#### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Garantia e manutenção de regalias anteriores

Da aplicação do presente contrato colectivo não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe e, bem assim, diminuição de ordenado ou supressão de quaisquer regalias de carácter permanente existentes à data da sua entrada em vigor.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — Constituição:

- a) É constituída uma comissão paritária formada por três representantes dos postos de enfermagem e três representantes sindicais, podendo ser assessorados;
- b) Por cada representante efectivo será designado um substituto;
- c) Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos cinco dias subsequentes à publicação deste CCT, os nomes dos respectivos representantes, efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros;

- d) A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente CCT, podendo os seus membros ser substituídos em qualquer altura, pela parte que os nomeou, mediante comunicação por escrito à outra parte.

2 — Normas de funcionamento:

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

3 — São atribuições da comissão paritária:

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

4 — Deliberações:

- a) A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes dois membros de cada uma das partes;
- b) Para a deliberação só poderá pronunciar-se igual número de cada uma das partes;
- c) As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade dos seus membros, são automaticamente aplicáveis aos enfermeiros dos postos de enfermagem ao seu serviço, devendo ser enviadas para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, momento a partir do qual constituirão parte integrante da presente convenção.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Normas mais favoráveis

Sempre que para a mesma categoria profissional e no mesmo posto vigorarem condições e cláusulas contratuais diferentes das estabelecidas neste instrumento, aplicar-se-ão as normas que caso a caso sejam mais favoráveis aos respectivos enfermeiros.

### ANEXO I

#### Tabela salarial

Níveis	Categorias	Remunerações mínimas
IV	Enfermeiro-chefe .....	172 000\$00
III	Enfermeiro especialista .....	147 000\$00
II	Enfermeiro .....	127 000\$00
I	Enfermeiro sem curso de promoção...	113 000\$00

### ANEXO II

#### Categorias profissionais, definição de funções e condições específicas

I — Condições de admissão:

Só poderão ser admitidos ao serviço das entidades patronais os profissionais que possuam carteira profissional.

## II — Categorias profissionais e definição de funções:

**Enfermeiro-chefe.** — É o profissional que coordena, dirige e controla a actividade de um grupo de profissionais que trabalham no mesmo sector, entendido este como unidade de trabalho definida na organização do posto, competindo-lhe, nomeadamente:

- a) Participar na gestão do serviço onde está integrado;
- b) Prestar cuidados de enfermagem quando necessário, tendo em vista a orientação e formação do pessoal da unidade e o nível de cuidados prestados e propor as medidas necessárias à sua melhoria;
- c) Realizar e participar em estudos no âmbito da gestão, quer dos cuidados de enfermagem, quer dos serviços;
- d) Planear, organizar e avaliar acções de formação em serviço do pessoal de enfermagem que está sob a sua orientação.

**Enfermeiro especialista.** — É o profissional que:

- a) Propõe, executa e avalia cuidados de enfermagem da maior complexidade e profundidade, de acordo com formação específica em especialidade legalmente instituída;
- b) Realiza e participa em trabalhos de investigação no âmbito da especialidade que exerce;
- c) Dá apoio técnico em matéria da sua especialidade à equipa de saúde;
- d) Substitui o enfermeiro-chefe nas suas ausências e impedimentos quando para tal for designado.

**Enfermeiro.** — É o profissional que:

- a) Avalia as necessidades em matéria de enfermagem dos utentes do serviço, quer no posto quer no domicílio;
- b) Prepara e executa cuidados de enfermagem directos e globais correspondentes a essas necessidades;
- c) Ensina cuidados de higiene, conforto e alimentação e normas elementares de enfermagem e outros cuidados a ter, não só com o objectivo de manter e aumentar o grau de saúde, mas também prevenir as doenças;
- d) Regista todos os cuidados de enfermagem prestados relacionados com a sua actividade;
- e) Realiza e participa em estudos que visem a melhoria dos cuidados de enfermagem.

**Enfermeiro sem curso de promoção.** — É o profissional que executa funções idênticas às do enfermeiro, sem prejuízo de não se encontrar habilitado com o curso de promoção.

Lisboa, 20 de Dezembro de 1993.

Pela Associação Nacional de Estabelecimentos Privados de Saúde:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 13 de Janeiro de 1994.

Depositado em 17 de Janeiro de 1994, a fl. 42 do livro n.º 7, com o n.º 17/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e outro e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial e outra

### Cláusula 1.ª

#### Área e âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, as empresas que se dedicam à indústria de conservas de peixe representadas pela associação patronal outorgante, bem como a JOCOSIL — Produtos Alimentares, L.ª, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

### Cláusula 2.ª

#### Vigência do contrato

3 — A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Outubro de 1993.

## CAPÍTULO VII

### Retribuição do trabalho

### Cláusula 52.ª-A

#### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito a um subsídio de refeição, no valor de 210\$, por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

## CAPÍTULO X

### Disposições gerais e transitórias

# Cláusula 64.<sup>a</sup>

Mantêm-se em vigor as matérias constantes do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 20/81, e 29/82 e revisões parciais seguintes publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 33/83, 38/84, 38/85, 38/86, 41/87, 41/88, 47/89, 47/90, 2/92 e 2/93, com excepção das agora revistas.

## ANEXO II Tabela salarial

Grupos	Categorias profissionais	Retribuição
I	Director de serviços ..... Chefe de escritório .....	111 400\$00
II	Chefe de departamento ..... Chefe de serviços ..... Chefe de divisão ..... Tesoureiro ..... Analista de sistemas ..... Contabilista ..... Técnico de contas .....	103 300\$00
III	Chefe de vendas .....	98 600\$00
IV	Chefe de secção ..... Inspector de vendas ..... Programador de aplicações ou informat. . Guarda-livros .....	92 700\$00
V	Correspondente em línguas estrangeiras Secretário de direcção ..... Ecarregado de fogueiro .....	82 000\$00
VI	Primeiro-escriturário ..... Operador mecanográfico ..... Caixa ..... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Ajudante de guarda-livros ..... Vendedor ..... Prospector de vendas ..... Foguetiro de 1. <sup>a</sup> classe ..... Operador de máquinas de contabilidade	78 400\$00
VII	Segundo-escriturário ..... Perfurador-verificador ou gravador de dados Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Cobrador ..... Apontador ..... Recepçõesista ..... Foguetiro de 2. <sup>a</sup> classe .....	72 300\$00
VIII	Terceiro-oficial ..... Telefonista ..... Demonstrador ..... Foguetiro de 3. <sup>a</sup> classe ..... Ajudante de motorista .....	67 700\$00

Grupos	Categorias profissionais	Retribuição
IX	Contínuo maior ..... Porteiro ..... Guarda ..... Ajudante de foguetiro do 3. <sup>o</sup> ano ..... Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano ..... Servente de carga ..... Dactilógrafo do 2. <sup>o</sup> ano .....	60 500\$00
X	Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano ..... Dactilógrafo do 1. <sup>o</sup> ano ..... Ajudante de foguetiro dos 1. <sup>o</sup> e 2. <sup>o</sup> anos	54 300\$00
XI	Servente de limpeza ..... Contínuo dos 18 aos 20 anos .....	54 000\$00
XII	Paquete até 17 anos .....	36 900\$00

Porto, 29 de Novembro de 1993.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe:

(Assinatura ilegível.)

Pela JOCOSIL — Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup>:

(Assinatura ilegível.)

## Declaração

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação dos seguintes sindicatos federados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;  
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;  
SITEMAQ — Sindicato da Mestranga e Marinhagem da Marinha Mercante e Foguetiros de Terra;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
STECALH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;  
SINDCES/C-N — Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 19 de Janeiro de 1994.

Depositado em 20 de Janeiro de 1994, a fl. 43 do livro n.º 7, com o n.º 20/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a Assoc. Nacional das Farmácias e o Sind. Nacional dos Farmacêuticos**  
**Alteração salarial e outras**

As cláusulas 4.<sup>a</sup>, 5.<sup>a</sup>, 44.<sup>a</sup>, 47.<sup>a</sup> e 48.<sup>a</sup>-A do CCT celebrado entre a Associação Nacional das Farmácias e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1978, com as alterações que lhe foram introduzidas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 16, de 29 de Abril de 1986, passam a ter a seguinte redacção:

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**Categorias profissionais**

Os farmacêuticos abrangidos por este contrato colectivo de trabalho classificam-se em:

- a) Director técnico;
- b) Farmacêutico-adjunto;
- c) Farmacêutico.

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**Funções**

1 — Compete ao director técnico:

- a) Assumir a responsabilidade pela execução de todos os actos farmacêuticos praticados na farmácia, cumprindo-lhe respeitar e fazer respeitar os regulamentos referentes ao exercício da profissão farmacêutica, bem como as regras de deontologia, por todas as pessoas que trabalham na farmácia ou que têm qualquer relação com ela;
- b) Prestar ao público os esclarecimentos por ele solicitados, sem prejuízo da prescrição médica, e fornecer informações ou conselhos sobre os cuidados a observar com a utilização dos medicamentos, aquando da entrega dos mesmos, sempre que no âmbito das suas funções o julgue útil ou conveniente;
- c) Manter os medicamentos e substâncias medicamentosas em bom estado de conservação, de modo a serem fornecidos nas devidas condições de pureza e eficiência;
- d) Promover que na farmácia sejam observadas boas condições de higiene e segurança;
- e) Prestar a sua colaboração às entidades oficiais e promover as medidas destinadas a manter um aprovisionamento suficiente de medicamentos.

2 — Compete ao farmacêutico-adjunto coadjuvar o director técnico no exercício das suas funções e substituí-lo nas suas ausências e impedimentos, quando tal lhe for expressamente determinado.

3 — Compete ao farmacêutico coadjuvar o director técnico e o(s) farmacêutico(s)-adjunto(s) no exercício das suas funções.

O farmacêutico será promovido a farmacêutico-adjunto decorridos dois anos de permanência naquela categoria.

**Cláusula 44.<sup>a</sup>**

**Tabela salarial**

1 — A remuneração mínima mensal dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato é a seguinte:

Categoria	Remuneração mínima mensal
Director técnico .....	220 000\$00
Farmacêutico-adjunto .....	195 000\$00
Farmacêutico .....	170 000\$00

2 — As remunerações mínimas constantes do número anterior produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1994.

**Cláusula 47.<sup>a</sup>**

**Trabalho suplementar**

1 — Nos dias normais de trabalho em que as farmácias estiverem de serviço permanente, os directores técnicos e farmacêuticos receberão pelas horas prestadas, após oito horas de trabalho, as remunerações seguintes:

- a) Na 1.<sup>a</sup> hora — o valor/hora acrescido de 25%;
- b) Nas horas seguintes, até às 22 horas — o valor/hora acrescido de 50% e mais 25% se for hora nocturna;
- c) Das 22 horas até às 9 horas do dia seguinte o serviço permanente será remunerado por taxa fixa, nos termos e montantes seguintes:

Noites de sábado para domingo ou de dia útil para feriado — 15 000\$;

Noites de semana, de domingo para segunda-feira ou de dia feriado para dia útil — 10 000\$.

Para além das taxas fixas anteriormente referidas, as taxas de chamadas pagas pelos utentes pertencem ao farmacêutico que faz a noite de serviço.

2 — O trabalho suplementar referido nas alíneas a) e b) desta cláusula prestado aos domingos, nos períodos de descanso semanal complementar e em dias feriados é remunerado com acréscimo de 100% sobre os valores/hora obtidos nos termos das alíneas a) e b) do número anterior.

3 — Os farmacêuticos que trabalhem nos domingos e feriados em que as farmácias estejam de serviço permanente deverão obrigatoriamente descansar num dos três dias seguintes.

4 — O trabalho suplementar poderá ser efectuado por outro farmacêutico. Porém, será o director técnico o responsável e orientador do farmacêutico que o substituir nas horas suplementares. O salário/hora do farmacêutico que for contratado para fazer as horas suplementares será o mínimo da tabela salarial respectiva

proporcional ao número destas calculado pela fórmula legal:

$$\frac{R \times 12}{52 \times N}$$

sendo:

R = remuneração base;

N = número de horas semanais.

5 — Poderá a entidade patronal acordar com o farmacêutico horários desfasados, não podendo, porém, exceder as quarenta horas semanais do trabalho normal.

6 — O pagamento da disponibilidade do farmacêutico para efeito de atender chamadas urgentes nas localidades onde não for legalmente exigível a permanência na farmácia será exclusivamente o que resultar das taxas pagas pelos utentes.

7 — O disposto nesta cláusula produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1994.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio de refeição

1 — Por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição, no montante de 400\$.

2 — O disposto no número anterior produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1994.

Lisboa, 7 de Janeiro de 1994.

Pela Associação Nacional das Farmácias:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato Nacional dos Farmacêuticos:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 13 de Janeiro de 1994.

Depositado em 17 de Janeiro de 1994, a fl. 42 do livro n.º 7, com o n.º 16/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

### AE entre a CERVIBEL — Agentes Reunidos de Cerveja e Vinhos de Beja, L.<sup>da</sup>, e o CES/Sul — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul — Alteração salarial e outras

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e revisão

1 — .....

2 — A tabela salarial e as diuturnidades produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1993 e as restantes cláusulas de expressão pecuniária a partir de 1 de Junho de 1993.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Acesso

2 — .....

a) Trabalhadores de escritório, operadores de máquinas e armazéns:

Após três anos de permanência na 3.<sup>a</sup> classe, o trabalhador será promovido à 2.<sup>a</sup> classe;

Após três anos de permanência na 2.<sup>a</sup> classe, o trabalhador será promovido à 1.<sup>a</sup> classe;

Os estagiários ascendem a terceiros-escriturários após dois anos de estágio ou ao atingirem 21 anos de idade;

O ajudante de motorista estagiário passa a ajudante de motorista após oito meses;

b) Trabalhadores de armazém e afinadores de máquinas — ao atingir 18 anos de idade, o praticante será promovido à categoria imediata correspondente à sua profissão.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — A retribuição de cada trabalhador que permaneça em categoria sem acesso obrigatório será acrescida de uma diuturnidade de 1720\$ por cada período de três anos dessa permanência, até ao máximo de cinco diuturnidades.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

Os trabalhadores que tenham ao seu cargo a guarda de dinheiro ou valores, pagamentos e recebimentos terão direito a um abono para falhas no valor de 3750\$ mensais, valor que será proporcional ao trabalho efectivamente prestado.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

A CERVIBEL atribui aos seus trabalhadores os seguintes subsídios de refeição:

- Pequeno-almoço — quando o trabalhador inicia o trabalho até às 7 horas, inclusive — 390\$;
- Almoço — por cada dia efectivo de trabalho e desde que preste serviço durante o mínimo de cinco horas — 990\$;
- Jantar — quando o trabalhador preste serviço além das 20 horas e 30 minutos, inclusive — 990\$;

- d) Ceia — quando o trabalhador preste serviço além das 24 horas — 390\$;  
e) Almoço/jantar — fora do concelho de Beja — 1080\$;  
f) Almoço/jantar — fora do distrito de Beja — 1080\$.

## ANEXO II

Tabela de retribuições mínimas

Níveis	Categorias	Retribuição
1	Chefe de vendas ..... Inspector de vendas ..... Contabilista .....	121 400\$00
2	Escrutário principal ..... Operador informático principal ..... Caixa .....	118 200\$00
3	Operador informático de 1. <sup>a</sup> ..... Encarregado de armazém .....	115 500\$00
4	Primeiro-escriurário .....	97 500\$00
5	Segundo-escriurário ..... Operador informático de 2. <sup>a</sup> ..... Afinador de máquinas de 1. <sup>a</sup> .....	93 600\$00
6	Operador informático de 3. <sup>a</sup> ..... Motorista de longo curso ..... Motorista/vendedor/distribuidor ..... Afinador de máquinas de 2. <sup>a</sup> ..... Fiel de armazém ..... Operador de máquinas de elevação e transporte .....	89 400\$00

Níveis	Categorias	Retribuição
7	Operador de máquinas de 2. <sup>a</sup> ..... Ajudante de motorista ..... Afinador de máquinas de 3. <sup>a</sup> .....	82 900\$00
8	Terceiro-escriurário ..... Ajudante de motorista estagiário ..... Servente de armazém ..... Afinador de máquinas estagiário ..... Operador de máquinas de 3. <sup>a</sup> .....	67 100\$00
9	Praticante do 2. <sup>o</sup> ano ..... Servente de limpeza ..... Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano ..... Guarda em <i>part-time</i> (quatro horas/dia)	55 900\$00
10	Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano ..... Praticante do 1. <sup>o</sup> ano .....	51 000\$00

Beja, 22 de Junho de 1993.

Pela CERVIBEL — Agentes Reunidos de Cerveja e Vinhos de Beja, L.<sup>da</sup>:

(Assinatura ilegível.)  
*Maria Edite Félix Viegas Jesus Ribeiro.*

Pelo CES/SUL — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 17 de Agosto de 1993.

Depositado em 20 de Janeiro de 1994, a fl. 43 do livro n.º 7, com o n.º 19/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## AE entre o Sind. dos Bancários do Sul e Ilhas e o Sind. dos Médicos da Zona Sul para os médicos ao serviço dos SAMS — Serviços de Assistência Médico-Social do Sind. dos Bancários do Sul e Ilhas — Alteração salarial e outras.

No dia 1 do mês de Setembro de 1993, o conselho de gerência dos Serviços de Assistência Médico-Social do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, representado por Delmiro Manuel de Sousa Carreira e Maria de Fátima Caeiro Queimado Amaral, e o Sindicato dos Médicos da Zona Sul, representado por Mário Jorge dos Santos Neves e Maria Filomena Henriques Ramos, acordaram, nos termos do n.º 9 da cláusula 3.<sup>a</sup> e da cláusula 51.<sup>a</sup>, no seguinte:

1 — Os escalões de remuneração previstos na cláusula 51.<sup>a</sup> e estabelecidos no anexo I passam a ter os seguintes valores actualizados:

Escalão	Índice	Valor
1 .....	100	329 600\$00
2 .....	110	362 560\$00
3 .....	120	395 520\$00
4 .....	125	412 000\$00
5 .....	130	428 480\$00
6 .....	140	461 440\$00
7 .....	145	477 920\$00
8 .....	150	494 400\$00
9 .....	155	510 880\$00

2 — O valor do índice 100 é de 329 600\$.

3 — O aumento médio ponderado da tabela salarial é de 5,52%.

4 — O aumento percentual da generalidade das outras prestações pecuniárias é de 5,52%.

5 — O aumento global da massa salarial da presente revisão do acordo é de 6,5%.

6 — Os aumentos resultantes desta revisão vigoram com efeitos a 1.º de Julho de 1993.

Lisboa, 1 de Setembro de 1993.

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

*Delmiro Manuel de Sousa Carreira.*  
*Maria de Fátima Caeiro Queimado Amaral.*

Pelo Sindicato dos Médicos da Zona Sul:

*Mário Jorge dos Santos Neves.*  
*Maria Filomena Henriques Ramos.*

Entrado em 17 de Janeiro de 1994.

Depositado em 19 de Janeiro de 1994, a fl. 42 do livro n.º 7, com o n.º 18/94, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a AIPM — Assoc. das Ind. de Painéis de Madeira e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros (alteração salarial e outras) — Rectificação**

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1993, o texto do contrato colectivo de trabalho mencionado em epígrafe, a seguir se procede às necessárias correcções:

Assim, a p. 2091, onde se lê:

.....  
*Técnico de fabrico.* — É o trabalhador [...]

*Verificador ou controlador de qualidade.* — É o trabalhador [...]  
.....

deverá ler-se:

.....  
*Técnico de fabrico.* — É o trabalhador [...]

*Traçador de toros.* — É o trabalhador que opera com traçador ou moto-serra. Traça toros, procedendo ao seu melhor aproveitamento.

*Verificador ou controlador de qualidade.* — É o trabalhador [...]  
.....

A p. 2094, onde se lê:

.....  
*Controlador-caixa.* — É o trabalhador [...]

*Copeiro.* — É o trabalhador [...]  
.....

deverá ler-se:

.....  
*Controlador-caixa.* — É o trabalhador [...]

*Controlador de informática.* — É o trabalhador que controla os documentos base recebidos e os elementos de entrada e saída, a fim de que os resultados sejam entregues no prazo estabelecido; confere a entrada dos documentos base, a fim de verificar a sua qualidade quanto à

numeração de códigos visíveis e informações de datas para o processamento; indica as datas de entrega dos documentos base para o registo e verificação através de máquinas apropriadas ou processamento de dados pelo computador; certifica-se do andamento do trabalho com vista à sua entrega dentro do prazo estabelecido; compara os elementos de saída a partir do total das quantidades conhecidas e das inter-relações com os mapas dos meses anteriores e outros elementos que possam ser controlados; assegura-se da qualidade na apresentação dos mapas. Pode informar as entidades que requerem os trabalhos dos incidentes ou atrasos ocorridos.

*Copeiro.* — É o trabalhador [...]  
.....

A p. 2106, a categoria de praticante deverá considerar-se eliminada.

A p. 2107, onde se lê:

Nível VI — Manobrador de porta-paletes [...]

deverá ler-se:

Nível VI — Manobrador de porta-paletes auto [...]

A p. 2108, onde se lê:

.....  
Nível 5 — Medidor-orçamentista [...]  
.....

deverá ler-se:

.....  
Nível 5 — Medidor-orçamentista-coordenador [...]  
.....

Nos níveis 8, 9 e 10 deverão considerar-se excluídos o técnico de laboratório de 1.<sup>a</sup>, o técnico de laboratório de 2.<sup>a</sup> e o técnico de laboratório de 3.<sup>a</sup>, respectivamente.