

ACORDO COLECTIVO DE TRABALHO

HOSPITAIS SA

Lisboa, 8 de Setembro de 2004

ACT para os HOSPITAIS SA

I. ÂMBITO, VIGÊNCIA, DENÚNCIA E REVISÃO	3
II. ADMISSÃO E PERÍODO EXPERIMENTAL	4
III. CARREIRAS PROFISSIONAIS E DEFINIÇÃO DE FUNÇÕES	6
IV. DIREITOS, DEVERES E GARANTIAS DAS PARTES.....	8
(A) Disposições Gerais	8
(B) Formação profissional	12
V. PRESTAÇÃO DE TRABALHO	13
(A) Disposições Gerais	13
(B) Local de trabalho	14
(C) Tempo de trabalho.....	15
(D) Trabalho no Serviço de Urgência.....	21
(D) Suspensão da Prestação de Trabalho.....	22
I. Descanso Semanal	22
II. Feriados	22
III. Férias.....	23
IV. Faltas.....	27
V. Suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.....	31
(E) Comissão de Serviço	32
(F) Cedência ocasional de trabalhadores	34
VI. RETRIBUIÇÃO.....	36
VII. SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO	41
(A) Princípios gerais.....	41
(B) Comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho	42
(C) Serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho	42
(D) Funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho	43
(E) Segurança e higiene no trabalho	46
(F) Saúde no trabalho.....	47
(G) Informação e consulta e deveres dos trabalhadores	48
(H) Formação dos trabalhadores e dos seus representantes	49
VIII. REGIME DISCIPLINAR	50
<i>Anexo I – Regime Específico das Carreiras</i>	<i>51</i>
DISPOSIÇÕES GERAIS.....	51
A – CARREIRA PROFISSIONAL DOS MÉDICOS	52
B – CARREIRA PROFISSIONAL DE TÉCNICO SUPERIOR DE SAÚDE.....	57
C – CARREIRA PROFISSIONAL DE ENFERMEIRO.....	62
D – CARREIRA PROFISSIONAL DE TÉCNICO DE DIAGNÓSTICO E TERAPÊUTICA.....	68
E – CARREIRA PROFISSIONAL DE TÉCNICO AUXILIAR DE CUIDADOS DE SAÚDE.....	75
F – CARREIRA PROFISSIONAL DE ESPECIALISTA DE SERVIÇOS DE SUPORTE.....	77
G – CARREIRA PROFISSIONAL DE TÉCNICO ADMINISTRATIVO	82
H – CARREIRA PROFISSIONAL DE TÉCNICO AUXILIAR	85
<i>Anexo II – Técnicos Superiores de Saúde.....</i>	<i>88</i>
<i>Anexo III – Técnicos de Diagnóstico e Terapêutica.....</i>	<i>90</i>
<i>Anexo IV – Técnicos Auxiliares de Cuidados de Saúde</i>	<i>93</i>

I. ÂMBITO, VIGÊNCIA, DENÚNCIA E REVISÃO

Cláusula 1ª

Âmbito

1. O presente Acordo Colectivo de Trabalho (doravante, ACT) obriga os Hospitais que revistam a forma de sociedade anónima de capitais exclusivamente públicos, que o subscrevem (doravante, os Hospitais SA), bem como todos os trabalhadores ao seu serviço que lhes estejam vinculados por contrato individual de trabalho e sejam representados pelas Associações Sindicais outorgantes.
2. O ACT aplica-se em todo o território nacional.

Cláusula 2ª

Vigência

1. O ACT entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo prazo de doze meses.
2. O prazo de vigência do ACT renovar-se-á por períodos sucessivos de um ano se nenhuma das partes o denunciar.
3. Havendo denúncia, o ACT renovar-se-á ainda por novo período de um ano se, alcançado o seu termo, as partes permanecerem em negociação.
4. Decorrido este novo período de um ano, o ACT manter-se-á em vigor, desde que se tenha iniciado conciliação ou mediação, e até à conclusão do respectivo procedimento, não podendo contudo a sua vigência durar mais de seis meses.
5. No caso de se ter iniciado a arbitragem durante o período fixado no número anterior, o ACT mantém ainda os seus efeitos até à entrada em vigor da decisão arbitral.
6. Decorrida a sobrevigência prevista nos números anteriores, o ACT cessa os seus efeitos.

Cláusula 3ª

Denúncia

1. O ACT pode ser denunciado, por qualquer das partes, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, desde que seja acompanhada de uma proposta negocial igualmente escrita, clausulada e fundamentada.
2. A denúncia deve ser feita com uma antecedência de, pelo menos, três meses, relativamente ao termo de prazo de vigência previsto nos números 1 e 2 da cláusula anterior.

Cláusula 4ª

Revogação

Decorrido o prazo de vigência mínimo de um ano, o ACT pode cessar a produção dos seus efeitos mediante revogação por acordo das partes.

Cláusula 5ª

Negociação

1. A parte destinatária de proposta de negociação do presente ACT formulada nos termos acima previstos, deve responder, por escrito, no prazo de quarenta e cinco dias a contar da data de recepção da mesma.
2. A resposta deve ser fundamentada e compreender todas e cada uma das cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapropondo solução diversa.
3. As reuniões de negociação da revisão devem iniciar-se no prazo de quinze dias da apresentação da resposta, cabendo a iniciativa da sua marcação à parte respondente.
4. Na falta de marcação da primeira reunião, a outra parte poderá, em alternativa, marcar a data e local para a primeira reunião ou requerer logo conciliação.

II. ADMISSÃO E PERÍODO EXPERIMENTAL

Cláusula 6ª

Admissão

1. A admissão de pessoal para os Hospitais SA é da exclusiva competência dos respectivos órgãos de administração, com respeito das regras legais aplicáveis e do presente ACT, e dos princípios da publicidade prévia, igualdade de oportunidades e da imparcialidade, salvo em caso de manifesta urgência.
2. O órgão de administração pode elaborar regulamento interno que discipline procedimentos de recrutamento e selecção de pessoal.
3. Salvo em casos justificados, designadamente em função de experiência anterior ou de posse de habilitações extraordinárias, as admissões são, em regra, efectuadas para o nível correspondente ao início da respectiva carreira.
4. Pode ser admitido pessoal em regime de trabalho a termo, certo ou incerto, ou em regime de trabalho temporário, sempre que estejam reunidos os pressupostos legalmente previstos.

Cláusula 7ª

Período experimental

1. O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início do mesmo período.
2. Durante o período experimental, qualquer das partes pode, por qualquer forma, denunciar o contrato de trabalho, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de causa, não havendo direito a indemnização, salvo acordo escrito em contrário.
3. Se o período experimental tiver durado mais de sessenta dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, as partes têm de dar um aviso prévio de sete dias.
4. Em caso de denúncia do contrato no período experimental, presume-se que a parte denunciante perdeu o interesse na manutenção do contrato em resultado da experiência.
5. O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, incluindo-se nela as acções de formação ministradas pelo Hospital SA empregador ou frequentadas por determinação deste, desde que não excedam metade daquele período.
6. Para efeitos da contagem do período experimental são considerados os dias de descanso semanal e feriados, mas não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.
7. Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:
 - a) 180 dias para o pessoal das carreiras de Médico, Enfermeiro, Técnico de Diagnóstico e Terapêutica, Técnico Superiores de Saúde, Especialista de Serviços de Suporte e Técnico Administrativo, bem como para outros profissionais que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, e ainda para os que desempenhem funções de confiança como tal reconhecidas nos respectivos contratos individuais de trabalho;
 - b) 90 dias para os restantes trabalhadores.
8. Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:
 - a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
 - b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

9. Nos contratos em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no respectivo acordo e não pode exceder 180 dias.
10. O período experimental pode ser reduzido ou excluído por acordo escrito das partes.

Cláusula 8ª

Processo biográfico individual

1. A cada trabalhador corresponderá um processo biográfico individual de que constarão, pelo menos, os elementos relativos ao nome, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, carreira profissional, níveis de retribuição, outros abonos e incentivos recebidos, funções desempenhadas, datas de início e termo das férias, licenças, faltas que impliquem perda de retribuição ou diminuição dos dias de férias, sanções disciplinares e outros elementos relativos à biografia profissional.
2. O processo biográfico individual é organizado e mantido pelos serviços de pessoal do Hospital SA e só pode ser consultado pelo próprio trabalhador a que respeite ou por outrem por mandato escrito deste, nos termos da lei, mesmo após a cessação do contrato de trabalho, sem prejuízo da competência própria das autoridades de inspecção e judiciárias.
3. O processo biográfico individual pode ser organizado e mantido em suporte digital, ficando sujeito à legislação em vigor relativa à protecção de dados pessoais.

III. CARREIRAS PROFISSIONAIS E DEFINIÇÃO DE FUNÇÕES

Cláusula 9ª

Condições genéricas de admissão

1. Só pode ser admitido ao trabalho quem satisfizer as seguintes condições genéricas:
 - a) Idade não inferior a dezoito anos;
 - b) Escolaridade mínima obrigatória;
 - c) Aptidão física e psíquica atestada pelos serviços de saúde ocupacional competentes.
2. Sempre que o exercício de determinada actividade se encontre legalmente condicionado à posse de carteira profissional ou título com valor legal equivalente, a sua falta determina a nulidade do contrato.
3. Se posteriormente à celebração do contrato, por decisão que já não admite recurso, a carteira profissional ou título com valor legal equivalente vier a ser

retirado ao trabalhador, o contrato caduca logo que as partes disso sejam notificadas pela entidade competente.

Cláusula 10ª

Grupos e carreiras profissionais

1. As carreiras dos trabalhadores abrangidos por este ACT são organizadas em dois grupos profissionais:
 - I. Prestação de Cuidados de Saúde
 - a) Médicos
 - b) Técnicos Superiores de Saúde
 - c) Enfermeiros
 - d) Técnicos de Diagnóstico e Terapêutica
 - e) Técnicos Auxiliares de Cuidados de Saúde
 - II. Funções de suporte
 - f) Especialistas de Serviços de Suporte
 - g) Técnicos Administrativos
 - h) Técnicos Auxiliares
2. Para efeitos do estabelecido neste ACT consideram-se cargos ou funções de confiança, designadamente, todos os previstos para os trabalhadores de carreiras incluídas no grupo profissional da prestação de cuidados de saúde, com excepção da carreira de Técnico Auxiliar de Cuidados de Saúde, e ainda para os da carreira de Especialista de Serviços de Suporte.

Cláusula 11ª

Estrutura das carreiras e categorias profissionais

1. A estrutura das carreiras profissionais, a definição de funções, as condições específicas mínimas de ingresso nas, e de acesso às, diferentes categorias, bem como as profissões incluídas nas carreiras profissionais de Técnico Superior de Saúde e de Técnico de Diagnóstico e Terapêutica estão fixadas nos Anexos I a III do ACT.
2. Cada Hospital SA pode definir condições de ingresso e/ou de acesso mais exigentes do que as fixadas no Anexo I, para uma ou mais do que uma categorias ou carreiras, desde que essa definição seja publicitada internamente e se fundamente em exigências de maior experiência ou conhecimentos.
3. Igualmente podem os Hospitais SA fazer depender o ingresso e/ou o acesso do aproveitamento em acção de formação específica, interna ou externa.

Cláusula 12ª

Independência das funções de gestão

O desenvolvimento das carreiras profissionais previstas na cláusula 10ª é independente do exercício de cargos de gestão hospitalar, nos termos do Anexo I, os quais dependem exclusivamente de decisão e escolha do órgão de administração do Hospital AS

Cláusula 13ª

Subordinação Hierárquica

Independentemente do disposto nos anexos I a III do ACT, o reporte hierárquico e funcional de todos os profissionais de saúde, qualquer que seja a carreira profissional que integrem, far-se-á sempre para o responsável da unidade orgânica a que pertencem e, num nível superior, para aqueles de quem este, por sua vez, dependa, nos exactos termos do estabelecido na alínea e) do n.º 1 do art.º 10º do Regime Jurídico da Gestão Hospitalar, aprovado pela Lei n.º 27/2002, de 8 de Novembro.

IV. DIREITOS, DEVERES E GARANTIAS DAS PARTES

(A) Disposições Gerais

Cláusula 14ª

Princípio geral

1. Os Hospitais SA e os trabalhadores, no cumprimento das respectivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem proceder de boa fé.
2. Na execução do contrato de trabalho devem as partes colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador e na dignificação do sistema de saúde hospitalar.

Cláusula 15ª

Deveres dos Hospitais SA

Sem prejuízo de outras obrigações, os Hospitais SA devem:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;

- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija, designadamente médicos, enfermeiros, técnicos de diagnóstico e terapêutica e técnicos superiores de saúde;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, e indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer aos trabalhadores uniformes e outro vestuário para uso profissional, nos termos definidos em regulamento próprio;
- j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- k) Manter permanentemente actualizado o processo biográfico do trabalhador;
- l) Em geral, cumprir e fazer cumprir o ACT e a lei.

Cláusula 16ª

Deveres do trabalhador

1. Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:
 - a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho, e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com o hospital;

§ único - No caso dos utentes – doentes e acompanhantes ou visitas - o dever de respeito e urbanidade impõe aos trabalhadores uma especial e delicada atenção pela respectiva situação, bem como, sendo o caso, o dever de cuidadosa e adequada informação da respectiva situação clínica.
 - b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, evitar quaisquer demoras ou adiamentos do serviço pendente, sobretudo quando afecte a assistência aos doentes, e não abandonar o serviço no termo do período normal de trabalho diário sem ser rendido ou sem autorização superior, quando se trate de trabalhador directa ou indirectamente afecto à assistência aos doentes.
 - c) Realizar o trabalho com zelo e diligência, e promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade do hospital;
 - d) Prestar trabalho em serviço de urgências, de acordo com o regulamento do Hospital SA.
 - e) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

- f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não trabalhando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, não divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou actividade e guardando rigoroso sigilo quanto a quaisquer factos e informações relativos aos doentes;
 - g) Comparecer espontaneamente no hospital em caso de catástrofe ou grave emergência, mesmo fora do horário de trabalho, no caso dos trabalhadores com funções directa ou indirectamente ligadas à assistência a doentes;
 - h) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
 - i) Aceitar e desempenhar activamente incumbências e funções em grupos ou comissões para que seja nomeado.
 - j) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
 - k) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador, designadamente sujeitando-se, sempre que para tal solicitado, aos exames de saúde, iniciais, periódicos ou ocasionais.
 - l) Em geral, cumprir e fazer cumprir o ACT e a lei.
2. O dever de obediência, a que se refere a alínea *d)* do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pelo Hospital SA como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes tiverem sido atribuídos.

Cláusula 17^a

Garantias do trabalhador

É proibido aos Hospitais SA:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei ou neste ACT;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou neste ACT;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei ou neste ACT, ou quando haja acordo;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo hospital ou por terceiro por ele indicado;

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

Cláusula 18ª

Direito de greve

1. É garantido o direito de greve.
2. As entidades com legitimidade para decidirem o recurso à greve devem dirigir aos Hospitais SA abrangidos e aos ministérios responsáveis pela áreas da saúde e do trabalho, com antecedência mínima de dez dias úteis, um aviso prévio escrito, de que constem os serviços e as carreiras profissionais abrangidos, o período da greve e os objectivos a prosseguir com a mesma.
3. Em caso de greve, serão sempre assegurados os serviços mínimos, entendendo-se como tal as actividades necessárias para cobertura funcional das necessidades de cuidados de saúde nas situação de urgência que coloquem em risco a vida ou a integridade física dos doentes, no âmbito do serviço ou serviços abrangidos.
4. Quando seja necessário assegurar serviços mínimos, os trabalhadores aderentes à greve têm o dever de render os não aderentes no termo do respectivo período de trabalho.
5. Os trabalhadores aderentes, em especial os que assegurem serviços mínimos ou integrem piquetes de greve, reconhecem e têm presente, durante a greve, a especial situação dos doentes.

Cláusula 19ª

Serviços mínimos

1. Na greve que não ultrapasse 2 dias são definidos como serviços mínimos indispensáveis para ocorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, os seguintes:
 - a) Nos Hospitais, os prestados aos domingos e feriados;
 - b) Nas Unidades de Atendimento Permanente, os serviços médicos que estejam organizados de molde a impor a presença física de médicos durante 24 horas por dia e nos 7 dias da semana;
 - c) Serviços de Hemodiálise a doentes urémicos;
 - d) Tratamentos do foro oncológico (quimioterapia).
 - e) Os cuidados de enfermagem a prestar em situação de urgência nas Unidades de Atendimento Permanente e nos Serviços de Internamento que também funcionem 24 horas por dia, nos Cuidados Intensivos no Bloco Operatório com excepção nos Blocos Operatórios de Cirurgia Programada, na Urgência na Hemodiálise e nos tratamentos Oncológicos;

2. Os meios humanos necessários para assegurar os serviços mínimos definidos correspondem ao número de enfermeiros igual ao que figurar para o turno da noite no horário aprovado à data do anúncio da greve, por termos idóneos.
3. Na greve que ultrapasse 2 dias são definidos como serviços mínimos indispensáveis para ocorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, os seguintes:
 - a) Os Serviços de Urgência Hospitalar e Serviços de Atendimento de Urgências, mesmo que não funcionem 24 horas por dia e todos os dias da semana, têm que ser assegurados;
 - b) Nos Serviços de Internamento, respeitar-se-ão os procedimentos de admissão e alta, bem como as actividades imprescindíveis à assistência aos doentes;
 - c) Nas Consultas Externas Hospitalares deverá ser garantido o atendimento de todos os doentes em relação aos quais seja inadiável a assistência, devido à sua morbidade ou gravidade;
 - d) Nas actividades cirúrgicas programadas, serão asseguradas as de carácter urgente, aquelas cujo adiamento apresente risco de agravamento ou complicações, e todas as do foro oncológico.
 - e) Nos meios complementares de diagnóstico e terapêutica, será garantida a realização de todos os actos que derivem dos serviços mínimos atrás definidos, todos os tratamentos a doentes em hemodiálise e doentes oncológicos e outros cujo adiamento apresente riscos de agravamento ou complicações;
4. Qualquer outra situação não prevista mas que na prática ponha em sério risco o efectivo exercício do direito à saúde, deve ser apresentada pela Instituição à respectiva comissão de greve, ou ao delegado sindical, ou ainda a delegação do Sindicato, a fim de ser solucionada;
5. Os meios humanos necessários para assegurar os serviços mínimos acima definidos são os resultantes da organização e serão designados nos termos previstos no nº 6 do art. 599º do Cód. Trabalho.

(B) Formação profissional

Cláusula 20ª

Princípio geral

1. O Hospital SA deve proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional adequadas à sua qualificação.
2. O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.
3. A formação contínua de activos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10% dos trabalhadores com contrato sem termo de cada Hospital SA.

4. Ao trabalhador deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de vinte horas anuais de formação certificada.
5. O número mínimo de horas anuais de formação certificada a que se refere o número anterior é de trinta e cinco horas a partir de 2006.
6. As horas de formação certificada a que se referem os n.ºs 4 e 5 que não foram organizadas sob a responsabilidade do Hospital SA por motivo que lhe seja imputável são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.
7. O pessoal contratado a termo tem direito a formação profissional apenas se a duração do contrato, inicial ou renovada, exceder seis meses, sendo o número mínimo de horas anuais de formação certificada o previsto na lei.

Cláusula 21^a

ObrigaçãO de permanência

1. Os trabalhadores abrangidos pelo ACT aos quais seja proporcionada formação profissional ficam obrigados a prestar serviço durante três anos a contar do termo de cada acção de formação, como compensação das despesas extraordinárias realizadas pelo Hospital SA para esse fim.
2. Em caso de violação da obrigação prevista no número anterior, o trabalhador fica obrigado a pagar ao Hospital SA a totalidade das importâncias investidas nessa formação.
3. O prévio pagamento das importâncias referidas no número anterior é condição de eficácia de eventual resolução ou denúncia do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador.

V. PRESTAÇÃO DE TRABALHO

(A) Disposições Gerais

Cláusula 22^a

Poder de Direcção

Cabe aos Hospitais SA, através dos órgãos estatutariamente competentes, fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem, designadamente as da lei e do presente ACT, e tendo presente os Códigos Deontológicos das profissões abrangidas.

Cláusula 23^a

Funções desempenhadas

1. O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à actividade para que foi contratado.

2. A actividade contratada compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.
3. Consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as actividades compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional.
4. O disposto nos números anteriores confere ao trabalhador, sempre que o exercício das funções acessórias exigir especiais qualificações, o direito a formação profissional adequada.
5. Os Hospitais SA devem, em regra, procurar atribuir a cada trabalhador, no âmbito da actividade para que foi contratado, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.
6. A determinação do exercício, ainda que acessório, das funções a que se refere o n.º 2, a que corresponda uma retribuição mais elevada, confere ao trabalhador o direito a esta enquanto tal exercício se mantiver.

Cláusula 24ª

Regulamentos internos do Hospital

1. Cada Hospital SA pode elaborar regulamentos internos contendo normas de organização e disciplina do trabalho, consultando previamente a comissão de trabalhadores, se existir.
2. O conteúdo do regulamento interno de empresa será publicitado, designadamente mediante afixação na sede e nos locais de trabalho, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores.
3. Deverão existir, pelo menos, os seguintes regulamentos internos:
 - a) Sobre trabalho em serviço de urgências;
 - b) Sobre incentivos;
 - c) Sobre avaliação de desempenho;
 - d) Sobre certificação de competências técnicas no âmbito das carreiras integradas no grupo profissional de prestação de cuidados de saúde;

(B) Local de trabalho

Cláusula 25ª

Noção e âmbito

1. O trabalhador deve, em princípio, realizar a sua prestação no local de trabalho contratualmente definido, de acordo com o número seguinte.
2. Consideram-se compreendidas no local de trabalho contratualmente definido:
 - a) todas as unidades de saúde de que seja titular, ou que se encontrem sob exploração, do Hospital SA a que o trabalhador esteja vinculado.

- b) as unidades de saúde móveis cujo funcionamento seja assegurado com a participação do Hospital SA a que o trabalhador se encontre vinculado;
 - c) no caso de trabalhadores com funções directa ou indirectamente ligadas à assistência a doentes, qualquer outra unidade de saúde, independentemente de quem seja o seu titular, durante o período de afectação urgente e inadiável, nomeadamente em caso de catástrofe ou de grave emergência;
3. O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções, designadamente para serviço domiciliário no caso do pessoal das carreiras integradas no grupo profissional de prestação de cuidados de saúde, ou indispensáveis à sua formação profissional.

(C) Tempo de trabalho

Cláusula 26^a

Período normal de trabalho

1. O período normal de trabalho é de oito horas diárias e de quarenta horas semanais, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.
2. Para os trabalhadores das carreiras Médica e de Enfermagem, o período normal de trabalho é de nove horas diárias e de quarenta e cinco horas semanais, por reconhecer a sua estreita ligação ao interesse público e se mostrar absolutamente incomportável a sujeição do seu período de trabalho aos limites fixados no número anterior.
3. Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 95% do praticado a tempo completo numa situação comparável.
4. O Hospital SA deve manter um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação das horas de início e de termo do trabalho.

Cláusula 27^a

Adaptabilidade

1. O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, com um período de referência máximo de seis meses, caso em que o limite diário fixado na cláusula anterior pode ser aumentado até ao máximo de quatro horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda sessenta horas, só contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.
2. O trabalho suplementar prestado por trabalhadores de carreiras incluídas no grupo profissional da prestação de cuidados de saúde presume-se prestado por motivo de força maior.
3. O período normal de trabalho definido nos termos previstos no número 1 não pode, todavia, exceder cinquenta horas em média num período de dois meses.

4. Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior à prevista na cláusula anterior, a redução diária pode ser até quatro horas, ou verificar-se a redução da semana de trabalho em dias ou meios dias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.
5. O período de referência pode ser alterado, pelos Hospitais SA, durante a sua execução, não podendo, contudo, resultar dessa alteração qualquer sobreposição de períodos de referência, nem o aumento de cada período para além do limite fixado no número 1.
6. O trabalho efectivamente prestado em regime de prevenção conta para os limites fixados na presente cláusula.

Cláusula 28ª

Horário de Trabalho

1. Cabe aos Hospitais SA a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.
2. Os horários de trabalho serão organizados segundo um dos seguintes tipos:
 - a) Horário fixo;
 - b) Horário flexível;
 - c) Regime livre;
 - d) Horário por turnos.
3. Os eventuais períodos de inactividade dos trabalhadores que se encontram em regime de presença física em serviço de urgência interna consideram-se compreendidos no tempo de trabalho.
4. As regras específicas de cada tipo de horário não serão observadas sempre que se mostrem pontualmente inconvenientes para o trabalho prestado em serviço de urgência, cirurgias e situações análogas.
5. Quando por força do disposto no número anterior, a inobservância das regras específicas do tipo de horário do trabalhador se torne regra, deve o Hospital SA organizar o seu horário de trabalho segundo outro tipo mais adequado, ouvido o interessado.

Cláusula 29ª

Regimes de chamada e de prevenção

1. Considera-se regime de chamada aquele em que os trabalhadores, encontrando-se em período de descanso, se disponibilizam voluntariamente para comparecer ao trabalho em caso de chamada de emergência.
2. Considera-se regime de prevenção aquele em que os trabalhadores, encontrando-se em período de descanso e podendo ausentar-se do espaço habitual de trabalho, ficam obrigados a permanecer contactáveis e a comparecer ao serviço, dentro do prazo que vier a ser definido pelo Hospital SA em função do seu domicílio, em caso de chamada de emergência.

3. O regime de prevenção apenas poderá ser tornado obrigatório por decisão unilateral do Hospital SA para os trabalhadores das carreiras integradas no grupo profissional de prestação de cuidados de saúde.
4. O regime de chamada confere apenas o direito a um acréscimo de 50% da retribuição base correspondente ao trabalho efectivamente prestado por virtude da chamada.
5. O regime de prevenção dá lugar ao pagamento de um suplemento e do trabalho efectivamente prestado por virtude da chamada, nos termos previstos na cláusula 84^a.

Cláusula 30^a

Horário Fixo

1. No horário fixo, a duração semanal do trabalho está repartida diariamente por dois períodos de trabalho separados por um intervalo de descanso, com duração mínima de trinta minutos e máxima de cinco horas, não podendo as horas de início e termo de cada período ser alteradas.
2. Pode haver diferentes modalidades de horário fixo, com desfasamento das horas de início e de termo dos períodos de trabalho, mas sem possibilidade de alteração dentro de cada modalidade.
3. Pode haver modalidades de horário fixo com jornada contínua, caso em que a duração semanal do trabalho está repartida diariamente por um único período de trabalho consecutivo, sem prejuízo de uma interrupção para refeição, não superior a trinta minutos, durante a qual o trabalhador deve permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, adstrito à realização da prestação, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade, considerando-se, por isso, tal interrupção compreendida no tempo de trabalho.
4. Quando se observem dois períodos de trabalho diários, nenhum deles poderá exceder seis horas consecutivas.

Cláusula 31^o

Horário Flexível

1. No horário flexível, os trabalhadores escolhem, com possibilidade de variação, as horas de início e de termo do período de trabalho diário em cinco dias por semana, com as seguintes limitações:
 - a) Respeito pelo período de funcionamento do serviço a que pertencem, e pelo interesse dos utentes, salvo tratando-se de trabalhadores com funções que possam ou devam ser desempenhadas fora do período de funcionamento desse serviço e sem relacionamento com os utentes;
 - b) Presença obrigatória durante a ou as plataformas fixas que se encontrem determinadas, que terão de ter a duração mínima de quatro horas no seu conjunto.

2. Pode ser organizado horário flexível com jornada contínua, caso em que a plataforma fixa não terá intervalo, sem prejuízo, no entanto, do disposto na segunda parte do nº 3 da cláusula anterior.

Cláusula 32ª

Regime Livre

1. O regime livre é uma modalidade de isenção de horário de trabalho com observância dos períodos normais de trabalho acordados.
2. No regime livre é conferida ao trabalhador a disponibilidade de fixar os seus tempos de trabalho, em cinco dias por semana, com respeito da duração semanal do trabalho e na condição de observância do estabelecido na alínea a) da cláusula anterior.
3. A adoção do regime livre depende do prévio acordo escrito do trabalhador, mas pode deixar de ser observado por decisão unilateral do Hospital SA, comunicada com sete dias de antecedência.
4. O acordo previsto no número anterior deve ser remetido à Inspeção-Geral do Trabalho pelo Hospital SA.
5. O disposto nos números anteriores não prejudica a possibilidade de ser acordada outra modalidade de isenção de horário de trabalho, nos termos da lei.

Cláusula 33ª

Turnos

1. Considera-se trabalho por turnos o modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.
2. A mudança de turno só pode ocorrer após o descanso semanal.
3. Considera-se ciclo de horário o número de semanas de trabalho necessárias ao retorno à sequência inicial do horário de trabalho, e que se repete no tempo.
4. Os turnos são organizados de modo a que os períodos de trabalho diário e semanal não excedam os respectivos limites, apurados de forma média em cada ciclo de horário.
5. Os turnos podem ser organizados em jornada contínua ou com intervalo de descanso, de duração a fixar entre trinta minutos e duas horas.
6. Os trabalhadores de cada turno devem ter um dia de descanso em cada semana de calendário, nunca precedido por mais do que sete dias de trabalho consecutivos.
7. O dia de descanso semanal deve coincidir com o Domingo pelo menos uma vez em cada período de sete semanas.

Cláusula 34ª

Descanso diário

1. Os trabalhadores têm direito a um período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos de trabalho diários consecutivos, sem prejuízo do estabelecido nos números seguintes.
2. A regra do número anterior não é de aplicação necessária aos trabalhadores com funções directa ou indirectamente ligadas à assistência a doentes, devendo contudo os respectivos horários, quando a não respeitem na sua organização, prever descanso compensatório correspondente.

Cláusula 35ª

Trabalho nocturno

1. Considera-se período de trabalho nocturno o compreendido entre as 00:00 horas de um dia e as 07:00 horas do dia seguinte.
2. Entende-se por trabalhador nocturno aquele que execute, pelo menos, quatro horas de trabalho normal nocturno em cada dia ou que possa realizar durante o período nocturno uma parte do seu tempo de trabalho anual correspondente a quatro horas por dia.
3. O período normal de trabalho diário do trabalhador nocturno, quando vigore regime de adaptabilidade, não deve ser superior a oito horas, em média mensal.
4. No caso de trabalhadores com funções ligadas à recepção, tratamento e cuidados dispensados nos Hospitais SA, sempre que devam prestar a sua actividade por mais de oito horas num período de vinte e quatro horas em que executem trabalho nocturno durante todo o período referido no nº 1, fica garantido, no período diário de trabalho seguinte, um descanso compensatório correspondente ao tempo de trabalho que, nas vinte e quatro horas anteriores, tiver excedido as oito horas.
5. O trabalho nocturno é remunerado nos termos da cláusula 81ª.

Cláusula 36ª

Trabalho Suplementar

1. Considera-se trabalho suplementar o que é prestado fora do horário de trabalho.
2. Nos casos e que tenha sido limitada a isenção de horário de trabalho a um determinado número de horas de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que seja prestado fora desse período.
3. Quando tenha sido estipulado que a isenção de horário de trabalho não prejudica o período normal de trabalho diário ou semanal considera-se trabalho

suplementar aquele que exceda a duração do período normal de trabalho diário ou semanal.

4. Não se considera suplementar:
 - a) O trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, sem prejuízo do previsto nos números anteriores;
 - b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, independentemente da causa, de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre o Hospital SA e o trabalhador;
 - c) O tempo de formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias;
 - d) O trabalho prestado no regime de chamada ou de prevenção;
 - e) O trabalho prestado em viaturas de emergência médica.
5. O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite e obtenha a sua dispensa.
6. O trabalho suplementar só pode ser prestado em casos justificáveis e imprescindíveis, nas seguintes condições:
 - a) Quando o Hospital SA previamente o determine;
 - b) Quando o trabalhador o entenda necessário por motivo de força maior ou para prevenir ou reparar prejuízos graves para o serviço, e tal seja posteriormente reconhecido pela sua chefia com competência bastante;
 - c) Quando resulte do cumprimento do seu dever de não abandono do serviço no termo do período normal de trabalho diário, se a presença do trabalhador ultrapassar quinze minutos após esse termo.
7. Fora dos casos previstos no número anterior presume-se a oposição do Hospital SA à prestação de trabalho suplementar.
8. O limite máximo de trabalho suplementar é, para cada trabalhador a tempo inteiro:
 - a) Duzentas horas anuais;
 - b) Duas horas por dia normal de trabalho;
 - c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados;
9. Para os trabalhadores a tempo parcial, os limites previstos no número anterior são os proporcionais ao seu período normal de trabalho semanal, podendo o limite anual ser superior, até às duzentas horas, mediante acordo escrito entre o Hospital SA e o trabalhador.
10. O trabalho suplementar prestado por motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o serviço, para o Hospital SA ou para a sua viabilidade, não fica sujeito aos limites fixados nos números anteriores.

11. Para os efeitos do artigo 169º do Código do Trabalho, a duração média do trabalho semanal, incluindo trabalho suplementar, é apurada com referência a períodos de seis meses.
12. Só é exigível o pagamento de trabalho suplementar prestado nos termos do nº 6, calculado de acordo com o previsto na cláusula 82ª.

Cláusula 37ª

Descanso compensatório

1. A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado.
2. O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.
3. Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.
4. Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório é fixado pelo Hospital SA.

(D) Trabalho no Serviço de Urgência

Cláusula 38ª

Trabalho no Serviço de Urgência

1. Considera-se Serviço de Urgência o serviço de acção médica com instalações próprias destinadas à prestação de cuidados assistenciais a indivíduos provenientes do exterior, com alteração súbita ou agravamento do seu estado de saúde, podendo dispor de unidade de internamento de curta duração para doentes que necessitem de observação por período de tempo até 24 horas.
2. O trabalho no Serviço de Urgência será assegurado por trabalhadores contratados especificamente para o efeito e/ou outros trabalhadores do Hospital SA com as competências técnicas adequadas.
3. Consideram-se compreendidas nas funções próprias da categoria dos trabalhadores que não estão contratados especificamente para o Serviço de Urgência todas aquelas que, no âmbito das suas competências, seja necessário prestar no Serviço de Urgência ou que devam ser prestadas para apoio ao mesmo, embora concretizadas noutros serviços ou instalações do hospital
4. Sem prejuízo do eventual recurso a trabalho suplementar, o trabalho no Serviço de Urgência será normalmente prestado durante o horário de trabalho, organizado segundo o tipo de horário por turnos e/ou horário fixo em jornada continua

5. Os regimes de chamada ou de prevenção também poderão ser observados no Serviço de Urgência ou para apoio ao mesmo.
6. Os profissionais referidos no nº 3 poderão ser chamados a trabalhar no Serviço de Urgência ou em apoio ao mesmo em qualquer regime.
7. O regime de trabalho no Serviço de Urgência previsto na presente cláusula será objecto de desenvolvimento em regulamento interno de cada Hospital SA nos termos previstos na cláusula 24ª, nº 3, al. a).

(D) Suspensão da Prestação de Trabalho

I. Descanso Semanal

Cláusula 39ª

Descanso semanal

1. O trabalhador tem direito a um dia de descanso semanal obrigatório, que deve, sempre que possível, coincidir com o Domingo.
2. O trabalhador tem direito a um dia de descanso semanal complementar, que deve, sempre que possível, coincidir com o Sábado.
3. Quando não seja possível a coincidência regular dos dias de descanso, complementar e obrigatório, com o Sábado e o Domingo, ela deve verificar-se uma vez por mês ou, pelo menos, uma vez em cada período de sete semanas.
4. Os trabalhadores afectos a serviços de funcionamento permanente, ou que trabalhem em regime de turnos, poderão gozar o dia de descanso complementar de forma repartida e descontinuada, em dois meios dias, caso em que um desses meios dias será obrigatoriamente adjacente a um dia de descanso obrigatório completo.
5. Sempre que possível, aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, que o requeiram por escrito, será proporcionado descanso semanal coincidente.
6. O trabalho suplementar em dia de descanso semanal é remunerado nos termos da cláusula 82ª.

II. Feriados

Cláusula 40ª

Feriados

1. São feriados obrigatórios:
 - a) 1 de Janeiro;

- b) Sexta-Feira Santa;
 - c) Domingo de Páscoa;
 - d) 25 de Abril;
 - e) 1 de Maio;
 - f) Corpo de Deus (festa móvel);
 - g) 10 de Junho;
 - h) 15 de Agosto;
 - i) 5 de Outubro;
 - j) 1 de Novembro;
 - k) 1, 8 e 25 de Dezembro.
2. A administração do Hospital SA pode decidir observar feriado também na terça-feira de Carnaval e no dia de festa municipal da localidade onde se situe a unidade onde os trabalhadores prestem serviço.
3. O trabalho suplementar em dia feriado é remunerado nos termos da cláusula 81^a.

III. Férias

Cláusula 41^a

Direito a férias

1. O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.
2. No ano da admissão, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.
3. No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.
4. Da aplicação do disposto nos n^{os} 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.
5. O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 42^a

Duração anual das férias

1. O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.
2. Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.
3. A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:
 - a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
 - b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
 - c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.
4. Para efeitos do número anterior são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

Cláusula 43ª

Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

1. O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.
2. Para efeitos da determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.
3. Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, sem prejuízo de diferente acordo das partes.

Cláusula 44ª

Cumulação de férias

1. As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.
2. As férias podem, porém, ser gozadas no primeiro trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre o Hospital SA e o trabalhador.
3. O Hospital SA e o trabalhador podem ainda acordar na acumulação, no mesmo ano, de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no início desse ano.

Cláusula 45ª

Marcação do período de férias

1. O período de férias é marcado por acordo entre o Hospital SA e o trabalhador.

2. O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre o Hospital SA e o trabalhador e desde que gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.
3. Na falta de acordo, cabe ao Hospital SA marcar as férias, devendo fazê-lo no período entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo se, por necessidades imperiosas do funcionamento dos serviços directamente ligados à assistência a doentes, fundamentadas por escrito, se tornar absolutamente incomportável a marcação dentro daquele período.
4. Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.
5. O trabalhador deverá comunicar ao serviço de recursos humanos, directamente ou através dos seus superiores hierárquicos, a forma mais eficaz de ser contactado durante o gozo de férias, sempre que ocorram exigências imperiosas do funcionamento dos serviços.

Cláusula 46ª

Alteração da marcação do período de férias

1. Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento do serviço determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pelo Hospital SA dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.
2. A interrupção das férias não pode prejudicar o gozo seguido de metade do período mínimo a que o trabalhador tenha direito.
3. Há lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no nº 3 da cláusula anterior.
4. Terminando o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador deve gozar os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.
5. Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho esteja sujeita a aviso prévio, o Hospital SA pode determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 47ª

Doença no período de férias

No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o Hospital SA seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao Hospital SA, na

falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no nº 3 da cláusula 45ª.

Cláusula 48ª

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho

1. No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.
2. No ano da cessação do impedimento prolongado e após seis meses completos de trabalho efectivo, o trabalhador tem direito a 2 dias úteis de férias por cada mês completo de trabalho efectivo nesse ano, até ao máximo de 20 dias úteis
3. No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo de seis meses referido no número anterior ou antes de gozadas as férias a que tenha direito, pode o trabalhador gozá-las até 30 de Abril do ano civil subsequente.
4. Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.
5. Se um trabalhador cujo contrato de trabalho esteja consensualmente suspenso, designadamente em virtude de licença sem retribuição ou de pré-reforma, acordar no regresso temporário ao exercício de funções, terá direito a gozar, durante o período de actividade, um número de dias de férias proporcionais à duração desse período; se o período de férias for marcado pelo Hospital SA nos termos da cláusula 45ª, a limitação constante do seu nº 3 não tem aplicação neste caso.

Cláusula 49ª

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1. Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias, proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respectivo subsídio.
2. Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.
3. Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 50ª

Violação do direito a férias

Caso o Hospital SA, com culpa, obste ao gozo das férias nos termos previstos nas cláusulas anteriores, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado no primeiro trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 51ª

Exercício de outra actividade durante as férias

1. O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou se o Hospital SA o autorizar, por escrito.
2. A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá ao Hospital SA o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio, da qual metade reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.
3. Para os efeitos previstos no número anterior, o Hospital SA pode proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

Cláusula 52ª

Férias do agregado familiar

1. Os trabalhadores que façam parte do mesmo agregado familiar e se encontrem ao serviço do mesmo Hospital SA podem solicitar o gozo das respectivas férias, total ou parcialmente, no mesmo período.
2. Se as férias forem marcadas pelo Hospital SA nos termos do nº 3 da cláusula 45ª, o pedido referido no número anterior deve ser satisfeito, a não ser que do mesmo resulte prejuízo grave para o serviço de qualquer dos trabalhadores em causa ou para o próprio Hospital SA.

IV. Faltas

Cláusula 53ª

Noção

1. Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.
2. Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3. Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

Cláusula 54ª

Tipos de faltas

1. As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
2. São consideradas faltas justificadas:
 - a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
 - b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
 - c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei aplicável;
 - d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
 - e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos da lei aplicável;
 - f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do menor;
 - g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos do artigo 455º do Código do Trabalho;
 - h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
 - i) As autorizadas ou aprovadas pelo Hospital SA;
 - j) As que por lei forem como tal qualificadas.
3. São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 55ª

Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1. Nos casos previstos na alínea *b)* do n.º 2 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:
 - a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta;
 - b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral.

2. Aplica-se o disposto na alínea *a)* do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos na lei.

Cláusula 56^a

Comunicação e prova da falta justificada

1. As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao Hospital SA com a antecedência mínima de cinco dias.
2. Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao Hospital SA logo que possível.
3. A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.
4. O Hospital SA pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida nos números anteriores, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação, nos termos da lei.
5. A apresentação ao Hospital SA de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.
6. A falta de comunicação ou de prova, quando exigida, da falta justificada, bem como a insuficiência desta, torna a falta injustificada para todos os efeitos legais.

Cláusula 57^a

Efeitos das faltas justificadas

1. As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
2. Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:
 - a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;
 - b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
 - c) As previstas na alínea *j)* do n.º 2 da cláusula 54^a, quando superiores a 30 dias por ano;
 - d) As autorizadas ou aprovadas pelo Hospital SA.
3. Nos casos previstos na alínea *d)* do n.º 2 da cláusula 54^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.
4. No caso previsto na alínea *h)* do n.º 2 da cláusula 54^a, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

Cláusula 58ª

Efeitos das faltas injustificadas

1. As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.
2. A perda de retribuição é feita por desconto na retribuição do mês da falta ou de um dos dois meses subsequentes, segundo a seguinte fórmula:

$$D = Rm \times 0,03889$$

em que D representa o valor de um dia de falta a descontar e Rm representa a remuneração mensal, incluindo a retribuição base e eventuais abonos ou subsídios complementares ou acessórios auferidos regular e mensalmente pelo trabalhador.

3. Os descontos podem ser feitos por meios dias, caso em que o seu valor será metade do calculado mediante a fórmula prevista no número anterior.
4. As ausências injustificadas por períodos inferiores a um dia ou a um meio dia serão adicionadas e descontadas quando perfizerem aqueles períodos de um dia ou de um meio dia, consoante a opção do Hospital SA.
5. Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.
6. No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o Hospital SA recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Cláusula 59ª

Efeitos das faltas no direito a férias

1. As faltas não têm efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
2. Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

V. Suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador

Cláusula 60ª

Factos determinantes

1. Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente o serviço militar obrigatório ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente.
2. O contrato considera-se suspenso, mesmo antes de decorrido o prazo de um mês, a partir do momento em que seja previsível que o impedimento vai ter duração superior àquele prazo.
3. O contrato de trabalho caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.
4. O impedimento temporário por facto imputável ao trabalhador determina a suspensão do contrato de trabalho nos casos previstos na lei.
5. Durante a suspensão do contrato cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

Cláusula 61ª

Cessação do contrato de trabalho suspenso

A suspensão do contrato de trabalho não prejudica a possibilidade da sua cessação, nos termos da lei e do ACT.

Cláusula 62ª

Regresso do trabalhador

1. No dia imediato ao da cessação do impedimento que determinou a suspensão do contrato, deve o trabalhador apresentar-se ao Hospital SA, para retomar a actividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.
2. Em caso de suspensão por motivo de doença, se, nos termos da lei, houver lugar a exame de saúde ocasional obrigatório, a retoma efectiva da actividade após a apresentação nos termos do número anterior depende da realização desse exame pelos serviços de medicina ocupacional, com informação de aptidão positiva.
3. No caso referido no número anterior, o exame deve ser marcado pelo Hospital SA com a maior brevidade, e comunicada a data da sua realização, por escrito, para a residência do trabalhador.
4. No caso referido nos nºs 2 e 3 é devido o pagamento da retribuição desde a data de apresentação prevista no nº 1; porém, se o trabalhador faltar injustificadamente ao exame marcado, deixará de lhe ser devido esse pagamento

até à realização do exame, que o Hospital SA voltará a marcar e comunicar ao trabalhador nos mesmos termos.

5. Em caso de suspensão por outros motivos, a retoma efectiva da actividade após a apresentação do trabalhador nos termos do nº 1 pode ser diferida por 10 dias pelo Hospital SA, sem prejuízo do direito à retribuição desde a data da apresentação.
6. A falta de apresentação do trabalhador nos termos do nº 1 fá-lo-á incorrer em faltas injustificadas e constitui infracção disciplinar grave.

VI. Licenças

Cláusula 63ª

Licença sem retribuição

1. Mediante pedido dos trabalhadores, poderão os Hospitais SA conceder licenças sem retribuição, por período determinado.
2. Durante a licença sem retribuição ficam suspensos os direitos, deveres e garantias das partes na medida em pressuponham a efectiva prestação de trabalho, contando-se o período de licença para efeitos de antiguidade.
3. Durante o período de licença os trabalhadores não podem exercer actividade profissional para empresa concorrente do seu Hospital SA, salvo se expressamente autorizados.
4. A renovação das licenças sem retribuição depende de pedido expresso do trabalhador interessado apresentado com a antecedência mínima de 60 dias relativamente ao respectivo termo, e de decisão favorável do Hospital SA.
5. A renovação prevista no número anterior considera-se recusada se o pedido apresentado não for respondido até trinta dias antes da data do termo da licença, devendo o trabalhador apresentar-se ao serviço no primeiro dia útil subsequente.
6. A violação do nº 3 e a falta de apresentação nos termos do número anterior constitui infracção disciplinar grave.

(E) Comissão de Serviço

Cláusula 64ª

Admissibilidade da comissão de serviço

1. São exercidos em comissão de serviço os cargos de gestão previstos no anexo I:
2. Podem ser exercidos em comissão de serviço os seguintes cargos ou funções:
 - a) De secretariado pessoal relativas aos titulares dos cargos referidos no número anterior;

- b) De motorista de ligeiros quando afectos predominantemente aos titulares dos cargos referidos no nº 1.
 - c) Os previstos no ACT que pressupõem uma especial relação de confiança.
3. A nomeação, no regime especial da comissão de serviço, para os cargos de gestão mencionados no nº 1 é feita por período mínimo de um ano e máximo de três anos, podendo seguir-se nova comissão de serviço por período igual ou diferente, com idênticos limites.

Cláusula 65ª

Formalidades

1. Do acordo para o exercício de cargos ou funções em regime de comissão de serviço devem constar as seguintes indicações:
 - a) Identificação dos contraentes;
 - b) Cargo ou funções a desempenhar, com menção expressa do regime de comissão de serviço;
 - c) Actividade antes exercida pelo trabalhador ou, não estando este vinculado ao Hospital SA, aquela que vai exercer aquando da cessação da comissão de serviço, se for esse o caso.
2. Não se considera sujeito ao regime de comissão de serviço o acordo não escrito ou em que falte a menção referida na alínea b) do número anterior.

Cláusula 66ª

Cessação da comissão de serviço

Qualquer das partes pode pôr termo à prestação de trabalho em comissão de serviço, mediante comunicação escrita à outra, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, consoante a prestação de trabalho em regime de comissão de serviço tenha durado, respectivamente, até dois anos ou por período superior, e independentemente de a mesma ter sido convencionada por certo prazo.

Cláusula 67ª

Efeitos da cessação da comissão de serviço

1. Cessando a comissão de serviço, o trabalhador tem direito:
 - a) A exercer a actividade desempenhada antes da comissão de serviço mediante colocação em categoria a definir após aplicação do modelo de certificação definido em Regulamento Interno ou, se contratado para o efeito, a exercer a actividade correspondente à categoria constante do acordo, se tal tiver sido convencionado pelas partes;
 - b) A resolver o contrato de trabalho nos 30 dias seguintes à decisão do empregador que ponha termo à comissão de serviço;

- c) A uma indemnização correspondente a um mês de retribuição base auferida no desempenho da comissão de serviço, por cada ano completo de antiguidade no Hospital SA sendo, no caso de fracção de ano, o valor de referência calculado proporcionalmente, na situação prevista na alínea anterior e sempre que a extinção da comissão de serviço determine a cessação do contrato de trabalho do trabalhador contratado para o efeito.
 - d) Se a comissão de serviço tiver sido convencionada por certo prazo, não há lugar ao pagamento da indemnização prevista na alínea anterior, sendo em seu lugar devido apenas o pagamento da diferença entre o que o trabalhador auferiria até ao termo do prazo da comissão de serviço e a retribuição que passe a auferir na categoria profissional a que regresse, no mesmo período, no caso de ter sido o Hospital SA a pôr termo à mesma antes do termo convencionado.
 - e) No caso previsto na alínea anterior, se o contrato de trabalho cessar com a comissão de serviço, ou se for resolvido nos termos da alínea b), o Hospital SA pagará ao trabalhador, apenas, metade do que ele auferiria até ao termo do prazo da comissão de serviço.
2. Salvo acordo em contrário, o trabalhador que denuncie o contrato de trabalho na pendência da comissão de serviço não tem direito a nenhuma das indemnizações previstas nas alíneas *c)* a *e)* do número anterior.
 3. As indemnizações previstas na alínea *c)* a *e)* do n.º 1 não são devidas quando a cessação da comissão de serviço resultar de despedimento por facto imputável ao trabalhador.

Cláusula 68ª

Contagem do tempo de serviço

O tempo de serviço prestado em regime de comissão de serviço conta como se tivesse sido prestado na categoria de que o trabalhador é titular, se for o caso.

(F) Cedência ocasional de trabalhadores

Cláusula 69ª

Admissibilidade

Os Hospitais SA podem ceder, ocasional e temporariamente, trabalhadores do quadro de pessoal próprio a outras entidades, a cujo poder de direcção estes passam a ficar sujeitos, sem prejuízo da manutenção do vínculo contratual inicial.

Cláusula 70ª

Condições

1. A cedência ocasional de trabalhadores é, em geral, lícita quando se verificarem cumulativamente as seguintes condições:

- a) O trabalhador cedido esteja vinculado ao Hospital SA cedente por contrato de trabalho sem termo resolutivo;
 - b) O trabalhador não se oponha, por escrito, à cedência nos dois dias úteis seguintes ao dia em que lhe seja comunicada, por escrito, a intenção de a concretizar, com indicação da entidade cessionária, da actividade a executar, da data de início da cedência e da duração inicialmente prevista.
 - c) A duração da cedência não exceda um ano, renovável por iguais períodos até ao limite máximo de cinco anos.
2. A cedência ocasional de trabalhadores das carreiras integradas no grupo profissional da prestação de cuidados de saúde, quando feita a outra entidade prestadora de cuidados de saúde, situada no mesmo concelho ou em concelho limítrofe do local de trabalho habitual, por período não superior a seis meses, não admite oposição do trabalhador, mas não dispensa a comunicação prevista na alínea *b)* do número anterior, nem o dever de custear as despesas do trabalhador impostas pela cedência ocasional decorrentes do acréscimo de custos de deslocação e resultantes do alojamento.
 3. Se a entidade cessionária, não estando vinculada pelo presente ACT, assim o solicitar, o trabalhador licitamente cedido nos termos da presente cláusula obriga-se a formalizar o seu acordo à cedência quando tal seja necessário para assegurar as condições de licitude na cedência na perspectiva dessa entidade cessionária.
 4. Cessando o acordo de cedência e em caso de extinção ou de cessação da actividade da entidade cessionária, o trabalhador cedido regressa ao Hospital SA cedente, mantendo os direitos que detinha à data do início da cedência, contando-se na antiguidade o período de cedência.
 5. O trabalhador cedido ocasionalmente não é incluído no efectivo do pessoal da entidade cessionária para determinação das obrigações relativas ao número de trabalhadores empregados, excepto no que respeita à organização dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho.

Cláusula 71^a

Regime da prestação de trabalho

1. Durante a cedência ocasional, o trabalhador cedido fica sujeito ao regime de trabalho aplicável à entidade cessionária no que respeita ao modo, lugar, duração de trabalho e suspensão da prestação de trabalho, segurança, higiene e saúde no trabalho e acesso aos seus equipamentos sociais.
2. A entidade cessionária deve elaborar o horário de trabalho do trabalhador cedido e marcar o seu período de férias, sempre que estas sejam gozadas ao serviço daquela.
3. Os trabalhadores cedidos ocasionalmente não são considerados para efeito do balanço social, sendo incluídos no número de trabalhadores da empresa cedente, de acordo com as adaptações que a lei defina.

4. Sem prejuízo da observância das condições de trabalho resultantes do respectivo contrato, o trabalhador pode ser cedido ocasionalmente a mais de uma entidade.

Cláusula 72ª

Retribuição

1. O trabalhador cedido ocasionalmente tem direito a auferir a retribuição mínima fixada na lei ou no instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável à entidade cessionária para a categoria profissional correspondente às funções desempenhadas, a não ser que outra mais elevada seja por esta praticada para o desempenho das mesmas funções, sempre com ressalva de retribuição mais elevada consagrada neste ACT.
2. O trabalhador tem ainda direito, na proporção do tempo de duração do contrato de cedência ocasional, a férias, subsídios de férias e de Natal e a outros subsídios regulares e periódicos que pela entidade cessionária sejam devidos aos seus trabalhadores por idêntica prestação de trabalho.

VI. RETRIBUIÇÃO

Cláusula 73ª

Definição de retribuição

1. Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.
2. Na contrapartida do trabalho inclui-se a retribuição base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.
3. Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do Hospital SA ao trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
4. Não se consideram retribuição:
 - a) a contrapartida do trabalho suplementar;
 - b) os incentivos previstos ou concedidos ou qualquer tipo de gratificações;
 - c) as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes, devidas ao trabalhador por deslocações, novas instalações ou despesas feitas em serviço do Hospital SA;
 - d) o subsídio de refeição;
 - e) os abonos para quebras ou para falhas;

- f) qualquer outra prestação paga sem carácter de regularidade ou permanência, ou cuja causa seja individualizável e não respeite à contrapartida do trabalho normal, bem como outras prestações que nos termos do Código do Trabalho não sejam consideradas retribuição.

Cláusula 74^a

Grelha salarial

1. As grelhas salariais são, para cada carreira, as previstas no Anexo I ao ACT.
2. Em caso de actualização da grelha salarial, os respectivos valores serão arredondados para a dezena de cêntimos superior.

Cláusula 75^a

Retribuição base

1. Entende-se por retribuição base aquela que, nos termos do ACT, corresponde ao exercício da actividade desempenhada pelo trabalhador de acordo com o período normal de trabalho que tenha sido definido.
2. A base de cálculo das prestações complementares e acessórias previstas no ACT é constituída apenas pela retribuição base.

Cláusula 76^a

Forma do cumprimento

1. A retribuição deve ser satisfeita em dinheiro.
2. O Hospital SA pode efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador, desde que a retribuição fique à disposição deste na data do vencimento ou no dia útil imediatamente anterior e sem que este incorra em encargos suplementares em virtude do meio de pagamento escolhido;
3. No acto do pagamento da retribuição ou nos cinco dias subsequentes, o Hospital SA deve entregar ao trabalhador documento do qual conste pelo menos a identificação daquele e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber.

Cláusula 77^a

Lugar do cumprimento

1. Sem prejuízo do disposto no nº 2 da cláusula anterior, a retribuição deve ser satisfeita no lugar onde o trabalhador presta a sua actividade, salvo se outro for acordado.

2. O local da prestação de trabalho é ainda o lugar do cumprimento de quaisquer obrigações pecuniárias do Hospital SA cujo pagamento deva ter lugar após a cessação do contrato de trabalho.
3. No caso de Hospitais SA com mais do que uma unidade de saúde territorialmente diferenciada, a retribuição poderá ser satisfeita no local onde se funcionem os respectivos serviços de processamento.

Cláusula 78ª

Tempo do cumprimento

1. A obrigação de satisfazer a retribuição vence-se por períodos certos e iguais, que são, salvo acordo em contrário, o mês do calendário.
2. O cumprimento deve efectuar-se nos dias úteis, durante o período de trabalho ou imediatamente a seguir a este.
3. O empregador fica constituído em mora se o trabalhador, por facto que não lhe for imputável, não puder dispor do montante da retribuição na data do vencimento.

Cláusula 79ª

Cálculo do valor da retribuição horária

Para os efeitos do ACT, o valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula:

$$(R_m \times 12) : (52 \times n),$$

em que R_m é o valor da retribuição base mensal e n o período normal de trabalho semanal em horas.

Cláusula 80ª

Retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial

A retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial é calculada proporcionalmente à retribuição base correspondente ao período normal de trabalho.

Cláusula 81ª

Trabalho nocturno

1. O trabalho nocturno é remunerado com acréscimo de 25% relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia, com as seguintes excepções:
 - a) Trabalho prestado no serviço de urgência, em qualquer regime;
 - b) Trabalho prestado em regime de turnos fixos, em qualquer serviço, se verificar a previsão do nº 4.

2. Em alternativa ao pagamento do acréscimo previsto no número anterior, pode o Hospital SA optar por uma redução equivalente dos limites máximos do período normal de trabalho.
3. Quando se trate de trabalhadores incluídos em turnos rotativos com período nocturno, o acréscimo previsto no nº 1 será substituído por um suplemento fixo correspondente a dez por cento da retribuição base, deixando este suplemento de ser devido se o trabalhador deixar de prestar serviço em regime de turnos rotativos com período nocturno.
4. Quando a retribuição tenha sido estabelecida atendendo à circunstância de o trabalho dever ser prestado em período nocturno não há lugar ao pagamento de qualquer acréscimo desde que aquele facto conste expressamente do contrato individual de trabalho.

Cláusula 82ª

Trabalho suplementar

1. A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:
 - a) 50% da retribuição base na primeira hora;
 - b) 75% da retribuição base, nas horas ou fracções subsequentes.
2. O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100% da retribuição horária, por cada hora de trabalho efectuado.
3. A compensação horária que serve de base ao cálculo do trabalho suplementar é apurada segundo a fórmula da cláusula 79ª, considerando-se, nas situações de determinação do período normal de trabalho semanal em termos médios, que a variável n aí prevista significa o número médio de horas do período normal de trabalho semanal efectivamente praticado no Hospital SA para a categoria profissional ou, se não for possível o apuramento por categoria, para a carreira a que pertença.

Cláusula 83ª

Isenção de horário de trabalho

1. A retribuição especial a que tem direito o trabalhador abrangido pela isenção de horário de trabalho é a correspondente à retribuição base acrescida de vinte por cento.
2. Quando se trate do regime livre previsto na cláusula 32ª, o trabalhador tem direito a uma retribuição especial correspondente a cinco por cento da sua retribuição base.
3. Cessando o regime de isenção de horário de trabalho ou o regime livre, deixa o trabalhador de ter direito ao acréscimo previsto no número anterior a partir do mês subsequente ao dessa cessação.
4. Os trabalhadores que exerçam cargos de gestão, isentos de horário de trabalho, não têm direito a retribuição especial.

Cláusula 84ª

Suplemento por regime de prevenção

1. Os trabalhadores que integrem o regime de prevenção têm direito:
 - a) A um suplemento de prevenção, correspondente a 10% da retribuição de base horária correspondente ao tempo em que se encontrem nesse regime;
 - b) Ao pagamento das horas de trabalho efectivamente prestadas em consequência de chamada de emergência durante esse período, com o acréscimo de 75% da retribuição base.

2. Os trabalhadores em regime de prevenção que não respondam com prestação efectiva de trabalho em caso de chamada de emergência perdem direito ao suplemento previsto na al. a) do número anterior, quer o que tenham recebido ou devessem receber no mês da chamada, quer o que tenham recebido nos dois meses de calendário anteriores, salvo, neste caso, se nestes dois meses tiverem respondido a idêntica chamada, caso em que apenas perdem o valor recebido desde esse momento.

Cláusula 85ª

Subsídio de Natal

1. O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição base, que deve ser pago até 15 de Dezembro de cada ano.
2. O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:
 - a) No ano de admissão do trabalhador;
 - b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
 - c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho.

Cláusula 86ª

Retribuição do período de férias

1. A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.
2. Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, que ele auferiria, em média, num mês normal de trabalho.
3. Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente no caso de gozo interpolado.
4. A redução do período de férias por substituição de faltas, nos termos da lei, não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

Cláusula 87ª

Refeição e subsídio de refeição

1. Nos Hospitais SA em que exista confecção própria de refeições, ou nos que adquiram refeições confeccionadas por terceiros, é garantida uma refeição em espécie aos trabalhadores, em cada jornada de trabalho.
2. A refeição garantida é composta de sopa, prato e uma peça de fruta ou doce.
3. O trabalhador a tempo parcial com período de trabalho diário inferior a cinco horas tem direito a subsídio de refeição calculado em proporção do respectivo período normal de trabalho semanal, tendo por base o valor estabelecido no nº 4.
4. Quando seja inviável a garantia de refeição em espécie, o Hospital SA processará um subsídio de refeição no valor de €3,75 por cada dia completo de trabalho efectivo..

VII. SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

(A) Princípios gerais

Cláusula 88ª

Princípios gerais

1. O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pelos Hospitais SA.
2. Os Hospitais SA são obrigados a organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.
3. A execução de medidas em todas as vertentes da actividade dos Hospitais SA, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:
 - a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
 - b) Eliminação dos factores de risco e de acidente;
 - c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
 - d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
 - e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

(B) Comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 89^a

Comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho

1. Será criada em cada Hospital SA uma comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho, de composição paritária.
2. A representação dos trabalhadores na comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho compete aos trabalhadores eleitos para exercerem funções de representação dos trabalhadores do Hospital SA, nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho.
3. A eleição dos representantes dos trabalhadores para os efeitos do número anterior é feita por voto directo e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de *Hondt*, nos termos previstos no Código do Trabalho e na respectiva legislação especial de regulamentação.

(C) Serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 90^a

Serviços de Segurança, higiene e saúde no trabalho

1. Na organização dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, os Hospitais SA adoptarão, em princípio, a modalidade de serviços internos. Poderão, no entanto, adoptar a modalidade de serviços interempresas ou a de serviços externos, nos termos previstos nas cláusulas seguintes, no Código do Trabalho e na respectiva legislação especial de regulamentação.
2. Sem prejuízo do estabelecido na cláusula 92^a, as actividades de saúde podem ser organizadas separadamente das de segurança e higiene, de modo a que em relação a umas seja adoptada uma modalidade diferente da das outras, em função de critérios de gestão, mas com observância dos condicionalismos legais. Todavia, a utilização de serviços interempresas ou de serviços externos não isenta o Hospital SA das responsabilidades que lhe são atribuídas pela legislação sobre segurança, higiene e saúde no trabalho.
3. Sem prejuízo do estipulado no número anterior, cada Hospital SA deve ter uma estrutura interna que assegure as actividades de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, doentes e outras pessoas que se encontrem nas suas instalações, em situações de perigo grave e eminente, designando os trabalhadores responsáveis por essas actividades.

Cláusula 91^a

Serviços internos

1. Os serviços internos são criados por cada Hospital SA e abrangem exclusivamente os trabalhadores que nele prestam serviço.
2. Os serviços internos fazem parte da estrutura do Hospital SA e dependem deste.

Cláusula 92^a

Serviços interempresas e serviços externos

1. Os serviços interempresas são criados por vários Hospitais SA para utilização comum dos respectivos trabalhadores.
2. O acordo que institua os serviços interempresas deve ser celebrado por escrito.
3. A utilização dos serviços interempresas ou de serviços externos, quer eles abranjam tanto as actividades de segurança e higiene como as de saúde no trabalho, quer abranjam apenas uma delas, bem como o acordo referido no número anterior, carecem, respectivamente, de autorização e aprovação do organismo do ministério responsável pela área laboral competente em matéria de prevenção da segurança, higiene e saúde no trabalho.

(D) Funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 93^a

Objectivos

A acção dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho tem os seguintes objectivos:

- a) Estabelecimento e manutenção de condições de trabalho que assegurem a integridade física e mental dos trabalhadores;
- b) Desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas no artigo 273.º do Código do Trabalho;
- c) Informação e formação dos trabalhadores no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;
- d) Informação e consulta dos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores.

Cláusula 94º

Actividades principais

1. Os serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho devem tomar as medidas necessárias para prevenir os riscos profissionais e promover a segurança e a saúde dos trabalhadores.
2. Os serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho devem realizar, nomeadamente, as seguintes actividades:
 - a) Informação técnica, na fase de projecto e de execução, sobre as medidas de prevenção relativas às instalações, locais de trabalho, equipamentos e processos de trabalho, designadamente propondo, naquelas fases e posteriormente, sempre que se justificar, as medidas adequadas a assegurar que todos os trabalhadores se encontrem instalados em locais de trabalho dotados de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho, com especial destaque para a eliminação ou redução do risco de doenças profissionais;
 - b) Identificação e avaliação dos riscos para a segurança e saúde no local de trabalho e controlo periódico da exposição a agentes químicos, físicos e biológicos, designadamente propondo as medidas adequadas a que:
 - i. Sejam identificados pelo Hospital SA os postos de trabalho que envolvam exposição frequente a substâncias tóxicas, explosivas, matérias infectas e outros agentes lesivos, incluindo vibrações, ruídos, radiações e temperaturas, humidade ou pressões anormais, com risco para a saúde dos trabalhadores;
 - ii. Sejam adoptadas pelo Hospital SA, de acordo com a referida identificação, as medidas de prevenção e segurança adequadas, sem prejuízo dos cuidados médicos especiais e da cobertura estabelecida para acidentes de trabalho e doenças profissionais;
 - iii. As medidas de protecção contra radiações ionizantes, gases anestésicos, medicamentos citostáticos e outros agentes químicos, físicos e biológicos sejam adoptadas pelo Hospital SA em função do grau de risco que comportem, nomeadamente, formação e informação, medidas eliminadoras ou limitativas da exposição às radiações e organização da vigilância da saúde, bem como organização de processos de registo adequados;
 - iv. As instalações de trabalho, vestiários, sanitários e outras, assim como os respectivos equipamentos, se encontrem convenientemente limpos e conservados;
 - v. Esta limpeza e conservação sejam efectuadas com o mínimo de inconvenientes para os trabalhadores e para o normal

funcionamento dos serviços e, sempre que possível, fora das horas de trabalho dos trabalhadores que utilizam as respectivas instalações;

- vi. Sempre que o hospital proceda a desinfecções com produtos tóxicos, estas deverão ser efectuadas de modo que os trabalhadores não sejam afectados pelos seus efeitos;
 - vii. A evacuação e destruição do lixo, resíduos e desperdícios sejam efectuadas de modo a evitar qualquer doença ou foco infeccioso;
 - viii. Seja assegurada a eliminação de químicos voláteis e absorvíveis;
 - ix. Seja obrigatório o uso de vestuário e equipamento apropriado, de forma a evitar qualquer doença ou infecção provocada pelo manuseamento de substâncias tóxicas, venenosas ou corrosivas;
 - x. Seja garantida a existência nos locais de trabalho de boas condições naturais ou artificiais em matéria de arejamento, ventilação, iluminação, intensidade sonora, temperatura e humidade;
 - xi. Seja proibida a utilização de meios de aquecimento ou refrigeração que libertem substâncias perigosas ou incómodas na atmosfera dos locais de trabalho.
- c) Planeamento da prevenção, integrando, a todos os níveis e para o conjunto das actividades do Hospital SA, a avaliação dos riscos e as respectivas medidas de prevenção;
 - d) Elaboração de um programa de prevenção de riscos profissionais;
 - e) Promoção e vigilância da saúde, bem como a organização e manutenção dos registos clínicos e outros elementos informativos relativos a cada trabalhador;
 - f) Informação sobre os riscos para a segurança e saúde, bem como sobre medidas de prevenção e protecção;
 - g) Organização dos meios destinados à prevenção e protecção, colectiva e individual, e coordenação das medidas a adoptar em caso de perigo grave e iminente;
 - h) Afixação de sinalização de segurança nos locais de trabalho;
 - i) Análise dos acidentes de trabalho e doenças profissionais;
 - j) Recolha e organização dos elementos estatísticos relativos à segurança e saúde dos trabalhadores do Hospital SA;

- k) Coordenação de inspecções internas de segurança sobre o grau de controlo e sobre a observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho.
3. Os serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho devem, ainda, manter actualizados, para efeitos de consulta, os seguintes elementos:
- a) Resultados das avaliações dos riscos relativos aos grupos de trabalhadores a eles expostos;
 - b) Lista de acidentes de trabalho que tenham ocasionado ausência por incapacidade para o trabalho;
 - c) Relatórios sobre acidentes de trabalho que tenham ocasionado ausência por incapacidade para o trabalho superior a três dias;
 - d) Lista das situações de baixa por doença e do número de dias de ausência ao trabalho, a ser remetida pelo serviço de pessoal e, no caso de doenças profissionais, a respectiva identificação;
 - e) Lista das medidas, propostas ou recomendações formuladas pelos serviços de segurança e saúde no trabalho.
4. Se as actividades referidas nos números anteriores implicarem a adopção de medidas cuja concretização dependa essencialmente de outros responsáveis do Hospital SA, os serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho devem informá-los sobre as mesmas e cooperar na sua execução.

(E) Segurança e higiene no trabalho

Cláusula 95^a

Actividades técnicas

1. As actividades técnicas de segurança e higiene no trabalho devem ser exercidas em cada Hospital SA por técnicos superiores ou técnico-profissionais certificados pelo organismo do ministério responsável pela área laboral competente em matéria de prevenção da segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos de legislação especial.
2. Os profissionais referidos no número anterior exercem as respectivas actividades com autonomia técnica.

Cláusula 96^a

Garantia mínima de funcionamento

1. A actividade dos serviços de segurança e higiene deve ser assegurada regularmente no próprio Hospital SA, durante o tempo necessário.
2. A afectação dos técnicos às actividades de segurança e higiene no trabalho deve ser estabelecida através de dois técnicos por cada três mil trabalhadores abrangidos ou fracção, sendo, pelo menos, um deles técnico superior.

Cláusula 97^a

Informação técnica

1. O Hospital SA deve fornecer aos serviços de segurança e higiene no trabalho os elementos técnicos sobre os equipamentos e a composição dos produtos utilizados.
2. Os serviços de segurança e higiene no trabalho devem ser informados sobre todas as alterações dos componentes materiais do trabalho e consultados, previamente, sobre todas as situações com possível repercussão na segurança e higiene dos trabalhadores.
3. As informações referidas nos números anteriores ficam sujeitas a sigilo profissional, sem prejuízo de as informações pertinentes para a protecção da segurança e saúde deverem ser comunicadas aos trabalhadores envolvidos e aos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, sempre que tal se mostre necessário.

(F) Saúde no trabalho

Cláusula 98^a

Médico do trabalho

1. A responsabilidade técnica da vigilância da saúde cabe ao médico do trabalho.
2. O médico do trabalho deve conhecer os componentes materiais do trabalho com influência sobre a saúde dos trabalhadores, tendo acesso às informações referidas nos n.ºs 1 e 2 da cláusula anterior, sujeitas a sigilo profissional nos termos do n.º 3 da mesma cláusula.

Cláusula 99^a

Exames de saúde

1. Os Hospitais SA devem promover a realização dos exames de saúde previstos na lei, tendo em vista verificar a aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da actividade, bem como a repercussão desta e das condições em que é prestada na saúde do mesmo.

2. As observações relativas aos exames de saúde são anotadas na ficha clínica do trabalhador, devendo também o médico do trabalho preencher uma ficha de aptidão e remetê-la ao responsável dos recursos humanos do Hospital SA.
3. A ficha clínica e a ficha de aptidão ficam sujeitas ao regime previsto no Código do Trabalho e na respectiva legislação especial de regulamentação.

Cláusula 100^a

Enfermeiro

Nos Hospitais SA com mais de 200 trabalhadores, o médico do trabalho deve ser coadjuvado por um enfermeiro com experiência adequada.

Cláusula 101^a

Garantia mínima de funcionamento

1. O médico do trabalho deve prestar actividade durante o número de horas necessário à realização dos actos médicos, de rotina ou de emergência, e outros trabalhos que deva coordenar.
2. O médico do trabalho deve conhecer os componentes materiais do trabalho com influência sobre a saúde dos trabalhadores, desenvolvendo para este efeito a sua actividade no Hospital SA, pelo menos uma hora por mês por cada grupo de vinte trabalhadores ou fracção.
3. Ao médico do trabalho é proibido assegurar a vigilância da saúde de um número de trabalhadores a que correspondam mais de cento e cinquenta horas de actividade por mês.

(G) Informação e consulta e deveres dos trabalhadores

Cláusula 102^a

Informação e consulta

1. Os trabalhadores, assim como os seus representantes para a segurança, higiene e saúde no trabalho, devem dispor da informação actualizada sobre as matérias e nos termos legalmente previstos.
2. Da mesma forma, deve o Hospital SA consultar por escrito os representantes referidos no número anterior ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre as matérias, nos termos e com a periodicidade legalmente previstos.

Cláusula 103^a

Deveres dos trabalhadores

1. Os trabalhadores devem cooperar para que seja assegurada a segurança, higiene e saúde no trabalho e, em especial:

- a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo Hospital SA;
 - b) Tomar conhecimento da informação prestada pelo Hospital SA sobre a segurança, higiene e saúde no trabalho;
 - c) Comparecer às consultas e exames médicos determinados pelo médico do trabalho.
2. Os trabalhadores com funções de direcção e os quadros técnicos devem cooperar, de modo especial, em relação aos serviços sob o seu enquadramento hierárquico e técnico, com os serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho na execução das medidas de prevenção e de vigilância da saúde.

(H) Formação dos trabalhadores e dos seus representantes

Cláusula 104^a

Formação dos trabalhadores

1. O trabalhador deve receber uma formação adequada no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho e o exercício de actividades de risco elevado, cabendo ainda ao Hospital SA, tendo em conta a sua dimensão e os riscos existentes, formar, em número suficiente, os trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, bem como facultar-lhes material adequado.
2. Para efeitos do disposto no número anterior, os Hospitais SA podem solicitar o apoio dos serviços públicos competentes quando careçam de meios e condições necessários à realização da formação.
3. A formação deve ser assegurada de modo que não possa resultar prejuízo para os trabalhadores.

Cláusula 105^a

Formação dos representantes dos trabalhadores

1. Os Hospitais SA devem proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho recebam formação permanente e adequada para o exercício das respectivas funções.
2. É aplicável o disposto nos números 2 e 3 da cláusula anterior.

VIII. REGIME DISCIPLINAR

Cláusula 106^a

Acção disciplinar

1. A acção disciplinar compete ao órgão de administração do Hospital SA, podendo ser delegada e subdelegada, mediante simples despacho escrito.
2. O poder disciplinar exerce-se mediante procedimento escrito, nos termos da Lei, salvo no caso de repreensão verbal, não registada, sem prejuízo do direito de audiência prévia do trabalhador.

Cláusula 107^a

Infracção disciplinar

1. Constitui infracção disciplinar toda a violação de obrigações contratuais por parte do trabalhador, sejam principais, secundárias ou acessórias, bem como a violação de deveres legal ou convencionalmente impostos aos mesmos e conexos com o contrato de trabalho.
2. São consideradas infracções disciplinares graves, designadamente, as seguintes:
 - a) Acumulação de funções a qualquer título, sem prévia autorização do Hospital SA que discrimine o tipo de função a acumular, a entidade beneficiária da prestação correspondente e o período da acumulação, ou a prestação de funções em acumulação fora do âmbito da autorização concedida;
 - b) A apresentação ao Hospital SA de declaração médica para efeito de justificação de falta, com intuito fraudulento;
 - c) A violação das prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho;
 - d) A violação de procedimentos em matéria de qualidade, bem como a falta de promoção ou execução dos actos tendentes à melhoria da produtividade do Hospital SA;
 - e) A violação dos deveres de respeito e urbanidade para com os utentes dos Hospital SA.

Anexo I – Regime Específico das Carreiras

DISPOSIÇÕES GERAIS

Cláusula Única

Grupos Profissionais

1. As carreiras dos trabalhadores abrangidos por este ACT são organizadas em dois grupos profissionais:

- I. Prestação de Cuidados de Saúde
 - a) Médicos
 - b) Técnicos Superiores de Saúde
 - c) Enfermeiros
 - d) Técnicos de Diagnóstico e Terapêutica
 - e) Técnicos Auxiliares de Cuidados de Saúde

- II. Funções de suporte
 - f) Especialistas de Serviços de Suporte
 - g) Técnicos Administrativos
 - h) Técnicos Auxiliares

2. Os grupos profissionais integram as diferentes carreiras profissionais enumeradas no número anterior, cada qual ficando submetida ao regime específico adiante estabelecido.

3. Nas carreiras profissionais identificadas nas alíneas *a)*, *b)*, *c)*, *d)* e *f)* do nº 1 existem cargos de gestão, que serão exercidos em regime de comissão de serviço, nos termos da lei geral e do estabelecido no ACT.

A – CARREIRA PROFISSIONAL DOS MÉDICOS

Cláusula A1

Cargos de Gestão dos Médicos

1. Os cargos de gestão da carreira profissional de Médico são os seguintes:
 - a) Director Clínico, nos termos da Lei e dos Estatutos dos Hospitais SA;
 - b) Director de Departamento;
 - c) Director de Serviço.

2. O cargo de Director de Departamento apenas existirá em unidades cuja natureza e dimensão assim o recomende, de acordo com o que vier a ser decidido pelos respectivos órgãos de administração;

Cláusula A2

Categorias Profissionais dos Médicos

1. As categorias da carreira profissional de Médico são as seguintes:
 - a) Médico Principal;
 - b) Médico Sénior;
 - c) Médico;
 - d) Médico Interno.

Cláusula A3

Definição de Funções

1. Os Médicos efectuam estudos sobre conceitos, teorias e métodos, aperfeiçoam, desenvolvem ou aplicam os conhecimentos no âmbito da medicina preventiva ou curativa, em áreas de especialidade estritamente médica, cirúrgica ou mista.

2. Para além do disposto na Lei e nos Estatutos dos Hospitais SA acerca do Director Clínico, aos demais cargos de gestão e às categorias profissionais da carreira profissional dos médicos correspondem especificamente as seguintes funções:

Director de Departamento

Perfil Descritivo:

1. Gere um Departamento/Direcção, contribuindo e participando, para a definição das actividades, táticas ou estratégia desta, bem como na definição dos objectivos a atingir.
2. Desempenha funções executivas de topo.

3. Controla um conjunto complexo de funções ou áreas, gere recursos incluindo os humanos, designadamente:
 - a) Responsabilidade pelos resultados e controlo do grupo de colaboradores.;
 - b) Proposta de alterações salariais, de promoções e realização da avaliação de desempenho;
 - c) Planifica e gere operacionalmente - análise, compreensão, diagnóstico, recomendações em termos de organização;
 - d) Recomenda políticas, regras, orientações dentro de objectivos estratégicos;
 - e) Gere e controla a produção e custos;
 - f) Decide, numa perspectiva de longo prazo, sobre o desempenho de um conjunto de Serviços.

Perfil Técnico: (a definir de acordo com modelo de certificação)

Perfil de Contribuição: (a definir de acordo com o modelo de desempenho)

Director de Serviço

Perfil Descritivo:

1. Gere um ou mais Serviços (de acordo com a dimensão).
2. Contribui para a definição de políticas e objectivos;
3. Planeia, gere e controla um conjunto de actividades e recursos que decorrem das políticas e objectivos definidos;
4. Controla um grupo de colaboradores, incluindo recomendação de alterações salariais, promoções e realização da avaliação de desempenho;
5. Gere operacionalmente, aqui se incluindo, sem carácter limitativo, a análise, compreensão, diagnóstico, recomendações em termos de organização, no âmbito da função, gestão orçamental e gestão de objectivos;
6. Participa na gestão (ou controlo) da produção e custos;
7. Toma decisões sobre o desempenho global do Serviço, principalmente pelo impacto no plano organizativo, planeamento e qualidade prestada daí resultantes
8. Atende os utentes, devidamente referenciados a nível ambulatorio, socorrendo-se do internamento, quando indispensável, com oportuna informação ao médico de clínica geral, mediante relatório escrito ou suporte digital confidencial;
9. Diagnostica e trata doentes internados, apoiado numa eficaz relação profissional com o respectivo médico de clínica geral e outros médicos envolvidos no seu atendimento extra-hospitalar;

Perfil Técnico: a definir de acordo com modelo de certificação

Perfil de Contribuição: a definir de acordo com o modelo de desempenho

Médico Principal

Perfil Descritivo:

1. Atende os utentes, devidamente referenciados a nível ambulatorio, socorrendo-se do internamento, quando indispensável, com oportuna informação ao médico de clínica geral, mediante relatório escrito ou suporte digital confidencial;
2. Diagnostica e trata doentes internados, apoiado numa eficaz relação profissional com o respectivo médico de clínica geral e outros médicos envolvidos no seu atendimento extra-hospitalar;
3. Atende nos serviços de urgência hospitalar;
4. Efectua ensino e investigação científica relacionada com a sua área profissional, de acordo com a progressão dos respectivos serviços e necessidades do Hospital;
5. –Substitui o Director de Serviço da respectiva área nas suas faltas e impedimentos, quando para tal designado;
6. Tem a seu cargo a garantia de qualidade dos serviços prestados;
7. Pode ser a referência técnica numa dada especialidade;
8. Apoia directamente o Director de Serviço na vertente técnica da Organização;
9. Presta funções assistenciais e pratica actos médicos diferenciados de acordo com a especialidade.
10. Regista e codifica no processo clinico dos doentes os actos, diagnósticos e procedimentos.
11. Colabora na formação dos Estagiários e Iniciados;
12. Participa em equipas de urgência, interna e externa;
13. Participa em júris de concursos, quando designado.

Perfil Técnico: a definir de acordo com modelo de certificação

Perfil de Contribuição: a definir de acordo com o modelo de desempenho

Médico Sénior

Perfil Descritivo:

1. Atende os utentes, devidamente referenciados a nível ambulatorio, socorrendo-se do internamento, quando indispensável, com oportuna informação ao médico de clínica geral, mediante relatório escrito confidencial;
2. Diagnostica e trata doentes internados, apoiado numa eficaz relação profissional com o respectivo médico de clínica geral e outros médicos envolvidos no seu atendimento extra-hospitalar;
3. Atende nos serviços de urgência hospitalar;
4. Colabora no desenvolvimento curricular dos Estagiários e dos Iniciados;
5. Colabora na dinamização de investigação científica;
6. Coadjuva os Médicos Principais e Directores de Serviço na vertente técnica;
7. Presta funções assistenciais e pratica actos médicos diferenciados de acordo com a especialidade;
8. Regista e codifica no processo clinico dos doentes os actos, diagnósticos e procedimentos.

9. Responsabiliza-se por unidades médicas funcionais quando designado;
10. Colabora na formação dos Estagiários e Iniciados;
11. Participa em equipas de urgência, interna e externa;
12. Desempenha funções docentes, quando designado;
13. Participa em projectos de investigação científica.

Perfil Técnico: a definir de acordo com modelo de certificação

Perfil de Contribuição: a definir de acordo com o modelo de desempenho

Médico

Perfil Descritivo:

1. Atende os utentes, devidamente referenciados a nível ambulatório, socorrendo-se do internamento, quando indispensável, com oportuna informação ao médico de clínica geral, mediante relatório escrito confidencial;
2. Diagnostica e trata doentes internados, apoiado numa eficaz relação profissional com o respectivo médico de clínica geral e outros médicos envolvidos no seu atendimento extra-hospitalar;
3. Atende nos serviços de urgência hospitalar;
4. Presta funções assistenciais e pratica actos médicos diferenciados de acordo com a especialidade;
5. Regista e codifica no processo clínico dos doentes os actos, diagnósticos e procedimentos.
6. Colabora na formação dos Estagiários e Iniciados;
7. Participa em equipas de urgência, interna e externa.

Perfil Técnico: a definir de acordo com modelo de certificação

Perfil de Contribuição: a definir de acordo com o modelo de desempenho

Médico Interno

Perfil Descritivo:

1. Assiste o Médico em funções de assistência e prática de actos médicos, de acordo com a especialidade;
2. Participa em equipas de urgência interna e externa, sob supervisão estreita e directa de um Médico;
3. Pode praticar directamente alguns diagnósticos e actos médicos de menor impacto e risco;
4. Estão em fase de aquisição de conhecimentos dentro da sua especialidade, detendo autonomia progressiva, de acordo com os conhecimentos demonstrados.

Perfil Técnico: a definir de acordo com modelo de certificação

Perfil de Contribuição: a definir de acordo com o modelo de desempenho

Cláusula A4

Admissão e Recrutamento

1. A admissão e recrutamento para a carreira de Médico faz-se tendo por referência as habilitações e qualificações exigidas pelo Serviço Nacional de Saúde, de acordo com o estabelecido nos diplomas que criaram os Hospitais SA;
2. O acesso à carreira será feito, para colaboradores sem experiência profissional, por ingresso na categoria de Médico Interno;
3. O acesso à carreira poderá ainda acontecer por recrutamento externo de profissionais com experiência, caso em que serão colocados na categoria profissional mais adequada ao nível dos seus conhecimentos, por aplicação do modelo de certificação previsto em Regulamento Interno e realização de entrevista de recrutamento;
4. O exercício dos cargos de Director de Departamento e de Director de Serviço, fica condicionado ao reconhecimento por parte do órgão de administração, da idoneidade do indigitado.

Cláusula A5

Regime de Exercício

1. Não existe qualquer dependência ou comunicabilidade entre o exercício de cargos de gestão e o desenvolvimento da categoria profissional do profissional que para aqueles é nomeado;
2. Os cargos de gestão da carreira de Médico serão exercidos em regime de comissão de serviço, nos termos do estabelecido na lei e no ACT;
3. O acesso ao exercício de qualquer cargo de gestão far-se-á sempre por nomeação em regime de comissão de serviço pelo período mínimo e máximo de, respectivamente, um e três anos.
4. Terminado o desempenho dos cargos de gestão sem que seja seguida de nova comissão de serviço, o profissional regressa à sua carreira, sendo colocado em categoria a definir após aplicação do modelo de certificação definido em Regulamento Interno, sem prejuízo de diferente regime estabelecido na Lei ou estipulado no acordo de comissão de serviço.

Cláusula A6

Evolução na Carreira

1. A evolução na carreira far-se-á sempre por avaliação de conhecimentos e dos níveis de contribuição para os resultados da organização.
2. A avaliação dos conhecimentos práticos será objecto de avaliação no próprio local de trabalho por parte da chefia directa e por aplicação do modelo de certificação definido em Regulamento Interno.

3. A avaliação dos níveis de contribuição para os resultados da organização, em termos qualitativos e quantitativos, será efectuada por aplicação do modelo de avaliação e desempenho estabelecido em Regulamento Interno.
4. O acesso ao último nível da carreira fica condicionado, para lá do estabelecido nos números anteriores, à verificação em concreto na organização do conceito de empregabilidade.
5. Para efeitos do estabelecido no número anterior entende-se por empregabilidade a disponibilidade de vagas naquele nível de carreira, definida única e exclusivamente tendo por base as necessidades e disponibilidades da organização, conforme decisão do órgão de administração, sob proposta dos serviços.

Cláusula A7

Grelha Salarial

Os níveis mínimos de remuneração para a carreira profissional de Médico serão os seguintes:

Categoria / Cargo	Salário 40 horas	Salário 45 horas
Médico Interno	1.555,00 €	1.749,00 €
Médico	2.020,00 €	2.273,00 €
Médico Sénior	2.415,00 €	2.717,00 €
Médico Principal	3.020,00 €	3.398,00 €
Director de Serviço	3.705,00 €	4.168,00 €
Director de Departamento	4.040,00 €	4.545,00 €

Cargos

B – CARREIRA PROFISSIONAL DE TÉCNICO SUPERIOR DE SAÚDE

Cláusula B1

Cargo de gestão dos Técnicos Superiores de Saúde

Os cargos de gestão da carreira profissional de Técnico Superior de Saúde são os seguintes:

- a) Director de Serviço;
- b) Chefe de Serviço.

Cláusula B2

Categorias Profissionais dos Técnicos Superiores de Saúde

As categorias da carreira profissional de Técnico Superior de Saúde são as seguintes:

- a) Técnico Superior de Saúde Principal;
- b) Técnico Superior de Saúde Sénior;
- c) Técnico Superior de Saúde;
- d) Técnico Superior de Saúde Interno.

Cláusula B3

Definição de Funções

1. Estão incluídas na carreira profissional de Técnico Superior de Saúde as profissões descritas no anexo II, com o conteúdo funcional aí previsto.
2. Aos cargos de gestão e às categorias profissionais da carreira profissional de Técnico Superior de Saúde correspondem as seguintes funções:

Director de Serviço

Perfil Descritivo:

1. Define a política de saúde e promove os serviços a prestar, propondo medidas adequadas à melhoria sistemática dos cuidados de saúde;
2. Promove e controla a qualidade dos serviços prestados, tendo em vista a sua optimização;
3. Define de acordo com o plano de negócio da Unidade, os objectivos de produção da área, tomando as iniciativas para tal;
4. Presta informações e esclarecimentos às solicitações dos órgãos dirigentes máximos;
5. Monitoriza os indicadores de actividade e toma acções correctivas;
6. Articula a sua actividade com os restantes níveis de gestão da Unidade.

- Habilitações de referência: Habilitações e qualificações exigidas pelo SNS de acordo com os diplomas que criaram os Hospitais SA

Perfil Técnico: a definir de acordo com modelo de certificação

Perfil de Contribuição: a definir de acordo com o modelo de desempenho

Chefe de Serviço

Perfil Descritivo:

1. Participa na definição da política de saúde e promove os serviços a prestar, propondo medidas adequadas à melhoria sistemática dos cuidados de saúde;
2. Promove e controla a qualidade dos serviços prestados, tendo em vista a sua optimização;
3. Define de acordo com o plano de negócio da Unidade, os objectivos de produção da área, tomando as iniciativas para tal;

4. Presta informações e esclarecimentos às solicitações dos órgãos dirigentes máximos;
5. Monitoriza os indicadores de actividade e toma acções correctivas;
6. Articula a sua actividade com os restantes órgãos de gestão da Unidade.

Perfil Técnico: a definir de acordo com modelo de certificação

Perfil de Contribuição: a definir de acordo com o modelo de desempenho

Técnico Saúde Principal

Perfil Descritivo:

De acordo com a respectiva especialidade:

1. Participa na definição das políticas;
2. Planeia e coordena programas de protocolos;
3. Emite pareceres técnico - científicos e dá assessoria técnica;
4. Promover e participar na formação profissional complementar;
5. Monitoriza os indicadores de actividade definidos, alertando para os desvios e, ou, situações com impacto na actividade;
6. Coordena as actividades dos técnicos;
7. Emite pareceres e recomendações sobre a aquisição e utilização dos meios e recursos a utilizar;
8. Define normas de utilização dos meios de produção;
9. Concepção e selecção de novas metodologias;
10. Participa na estruturação do serviço.

Perfil Técnico: a definir de acordo com modelo de certificação

Perfil de Contribuição: a definir de acordo com o modelo de desempenho

Técnico Saúde Sénior

Perfil Descritivo:

De acordo com a respectiva especialidade:

1. Adapta e executa novas tecnologias;
2. Colabora na formação profissional complementar;
3. Cooperar em investigação;
4. Planeia actividades, executa, controla a qualidade das metodologias aplicadas e avalia impactos;
5. Participa em comissões técnicas;
6. Acompanha os processos relativos a Técnicos Iniciados e Estagiários.

Perfil Técnico: a definir de acordo com modelo de certificação

Perfil de Contribuição: a definir de acordo com o modelo de desempenho

Técnico Saúde

Perfil Descritivo:

De acordo com a respectiva especialidade:

1. Faz apreciações, execuções técnicas e processa dados;
2. Realiza estudos, avalia estados, e interpreta resultados;
3. Orienta e forma Técnicos com menor experiência;
4. Cooperar em programas de investigação.

Perfil Técnico: a definir de acordo com modelo de certificação

Perfil de Contribuição: a definir de acordo com o modelo de desempenho

Técnico Saúde Interno

Perfil Descritivo:

De acordo com a respectiva especialidade:

1. Apoiar operacionalmente o Técnico e, ou, Técnico Sénior, na preparação, recolha e análise de dados e resultados;
2. A autonomia é progressiva e de acordo com os conhecimentos demonstrados.

Perfil Técnico: a definir de acordo com modelo de certificação

Perfil de Contribuição: a definir de acordo com o modelo de desempenho

Cláusula B4

Admissão e Recrutamento

1. A admissão e recrutamento para a carreira de Técnico Superior de Saúde faz-se tendo por referência as habilitações e qualificações exigidas pelo Serviço Nacional de Saúde, de acordo com o estabelecido nos diplomas que criaram os Hospitais SA;
2. O acesso à carreira será feito, para colaboradores sem experiência profissional, por ingresso na categoria de Técnico Interno;
3. O acesso à carreira poderá ainda acontecer por recrutamento externo de profissionais com experiência, caso em que serão colocados na categoria profissional mais adequada ao nível dos seus conhecimentos, por aplicação do modelo de certificação previsto em Regulamento Interno e realização de entrevista de recrutamento;

Cláusula B5

Regime de Exercício

1. Não existe qualquer dependência ou comunicabilidade entre o exercício do cargo de gestão e o desenvolvimento da categoria profissional do profissional que para aquele é nomeado.

2. Os cargos de gestão da carreira de Técnico Superior de Saúde serão exercidos em regime de comissão de serviço, nos termos do estabelecido na lei e no ACT.
3. O acesso ao exercício deste cargo de gestão far-se-á sempre por nomeação em regime de comissão de serviço pelo período mínimo e máximo de, respectivamente, um e três anos.
4. Terminado o desempenho dos cargos de gestão sem que seja seguida de nova comissão de serviço, o profissional regressa à sua carreira, sendo colocado em categoria a definir após aplicação do modelo de certificação definido em Regulamento Interno, sem prejuízo de diferente regime estabelecido na Lei ou estipulado no acordo de comissão de serviço.

Cláusula B6

Evolução na Carreira

1. A evolução na carreira far-se-á sempre por avaliação de conhecimentos e dos níveis de contribuição para os resultados da organização;
2. A avaliação dos conhecimentos práticos será objecto de avaliação no próprio local de trabalho por parte da chefia directa e por aplicação do modelo de certificação definido em Regulamento Interno;
3. A avaliação dos níveis de contribuição para os resultados da organização, em termos qualitativos e quantitativos, será efectuada por aplicação do modelo de avaliação e desempenho estabelecido em Regulamento Interno;
4. O acesso ao último nível da carreira fica condicionado, para além do estabelecido nos números anteriores, à verificação, em concreto, na organização, de empregabilidade.
5. Para efeitos do estabelecido no número anterior entende-se por empregabilidade a disponibilidade de vagas naquele nível de carreira, definida única e exclusivamente tendo por base as necessidades e disponibilidades da organização, conforme decisão do órgão de administração, sob proposta dos serviços.

Cláusula B7

Grelha Salarial

Os níveis mínimos de remuneração para a carreira profissional de Técnico Superior de Saúde serão os seguintes:

Categoria / Cargo	Salário	
Técnico Interno	1.295,00 €	
Técnico	1.690,00 €	
Técnico Sénior	1.950,00 €	
Técnico Principal	2.345,00 €	
Chefe de Serviço	2.830,00 €	Cargos
Director de Serviço	3.050,00 €	

C – CARREIRA PROFISSIONAL DE ENFERMEIRO

Cláusula C1

Cargos de Gestão dos Enfermeiros

Os cargos de gestão da carreira profissional de Enfermeiro serão os seguintes:

- a) Enfermeiro Director, nos termos da Lei e dos Estatutos dos Hospitais SA;
- b) Enfermeiro Supervisor;
- c) Enfermeiro Gestor.

Cláusula C2

Categorias Profissionais dos Enfermeiros

As categorias da carreira profissional de Enfermeiro são as seguintes:

- a) Enfermeiro Principal;
- b) Enfermeiro Sénior;
- c) Enfermeiro;
- d) Enfermeiro Interno.

Cláusula C3

Definição de Funções

1. Os Enfermeiros programam, executam e avaliam cuidados gerais de enfermagem, requeridos pelo estado de saúde do indivíduo, respectiva família e comunidade, no âmbito da patologia, prevenção, tratamento e reabilitação da doença e do tipo de intervenção do serviço, nomeadamente:
 - a) Participando no desenvolvimento e avaliação de acções de educação para a saúde, dirigidas ao indivíduo e à comunidade, nomeadamente de despiste sistemático, de prevenção e de saúde materno-infantil;

- b) Programando e executando os tratamentos prescritos pelo médico e prestando cuidados específicos de enfermagem adequados à situação do doente, segundo as técnicas de enfermagem e as normas do serviço;
 - c) Apoiando o doente, procurando responder às suas necessidades psicológicas e sociais;
 - d) Trocando informações relativas ao doente com os outros elementos do serviço ou de outros serviços de tratamento e diagnóstico;
 - e) Assegurando a vigilância do doente e as reacções ao tratamento;
 - f) Assegurando os cuidados de higiene e alimentação;
 - g) Registando todos os dados pertinentes no dossier do doente.
2. Para além do disposto na Lei e nos Estatutos dos Hospitais SA acerca do Enfermeiro Director, a cada cargo de gestão ou categoria profissional da carreira profissional de Enfermeiro correspondem as seguintes funções:

Enfermeiro Supervisor

Perfil Descritivo:

1. Colabora na definição dos padrões e indicadores de cuidados de enfermagem;
2. Colabora na avaliação da qualidade dos cuidados de enfermagem prestados, tendo em conta os recursos humanos e materiais das unidades de cuidados;
3. Orienta os Enfermeiros Principais, relativamente à avaliação da qualidade dos cuidados de enfermagem prestados;
4. Orienta os Enfermeiros Principais na implementação dos projectos de qualidade definidos pela Direcção de Enfermagem;
5. Define critérios e avalia a sua concretização, procedendo às respectivas medidas correctivas;
6. Colabora na definição, controlo e avaliação dos indicadores de gestão, referente ao sector de enfermagem, implementando as respectivas medidas correctivas;
7. Promove o intercâmbio de experiências, coordenando reuniões periódicas;
8. Colabora na admissão de enfermeiros e sua distribuição pelas unidades de cuidados, tendo em conta as necessidades qualitativas e quantitativas;
9. Colabora no estabelecimento de critérios referentes à mobilidade de pessoal;
10. Colabora nas políticas formativas do Hospital, relativamente ao sector de enfermagem;
11. Colabora na dinamização da investigação em enfermagem.

Perfil Técnico: a definir de acordo com modelo de certificação

Perfil de Contribuição: a definir de acordo com o modelo de desempenho

Enfermeiro Gestor

Perfil Descritivo:

1. Colabora na definição e/ou actualização das normas e critérios de actuação do pessoal de enfermagem;
2. Propõe necessidades relativamente ao n.º de enfermeiros, tendo em vista os cuidados de enfermagem a prestar, cabendo-lhe a responsabilidade de os distribuir e adequar às necessidades existentes, nomeadamente, através da elaboração de

- normas e planos de férias;
3. Supervisiona os cuidados de enfermagem, garantindo a máxima eficiência e qualidade e promovendo a sua constante melhoria e actualização;
 4. Participa na elaboração do plano e relatórios globais da unidade, desenvolvendo de forma articulada o plano e relatórios referentes às actividades de enfermagem;
 5. Programa as actividades da unidade, define as responsabilidades e as obrigações específicas do pessoal de enfermagem e do demais pessoal sob a sua responsabilidade;
 6. Implementa métodos de trabalho que favoreçam um melhor nível de desempenho do pessoal de enfermagem e responsabiliza-se pela garantia da qualidade dos cuidados prestados;
 7. Garante a existência, na unidade, das melhores condições de humanização e de hotelaria;
 8. Promove a utilização económica dos recursos, dando particular atenção ao controlo dos consumos e motivando nesse sentido todo o pessoal da unidade e participando na determinação de custos/benefícios no âmbito dos cuidados de enfermagem;
 9. Promove a divulgação, no serviço, de informação pertinente;
 10. Favorece o desenvolvimento de estudos e projectos de pesquisa pelo pessoal de enfermagem;
 11. Coordena as actividades de formação, em serviço, do pessoal de enfermagem e outro pessoal sob a sua responsabilidade funcional.

Perfil Técnico: a definir de acordo com modelo de certificação

Perfil de Contribuição: a definir de acordo com o modelo de desempenho

Enfermeiro Principal

Perfil Descritivo:

1. Realiza ou colabora em trabalhos de investigação sobre a gestão de serviços de enfermagem/cuidados de enfermagem e utiliza os resultados de estudos e trabalhos de investigação para propor melhorias de gestão do serviço de enfermagem da unidade;
2. Realiza actividades de formação de outro pessoal na unidade de cuidados e colaborar nessa formação, quando tal se justifique;
3. Pode ser especialista num domínio específico;
4. Presta cuidados de enfermagem que requerem um nível mais profundo de conhecimentos, actuando especificamente junto do utente (indivíduo, família ou grupos) em situações de crise ou risco, no âmbito da especialidade que possui;
5. Estabelece prioridades de intervenção do enfermeiro no atendimento do doente em situação de urgência;
6. Define e utiliza indicadores que permitem avaliar, de uma forma sistemática, as mudanças verificadas na situação de saúde do utente (indivíduo, família, grupos e comunidade) e introduz as medidas correctivas julgadas necessárias;
7. Responsabiliza-se pela área de enfermagem, nas equipas multiprofissionais, no que diz respeito ao diagnóstico de saúde e à consecução das intervenções de enfermagem dele decorrentes;
8. Emite pareceres sobre localização, instalações e equipamento, pessoal e

- organização de unidades prestadoras de cuidados, na área da sua especialidade;
9. Colabora na determinação de custos/benefícios na área da prestação de cuidados;
 10. Responsabiliza-se pela formação em serviço do pessoal de enfermagem e outro pessoal da unidade de cuidados, elaborando em articulação com o Enfermeiro Gestor, o respectivo plano anual de actividades;
 11. Elaborar o relatório das actividades de formação em serviço;
 12. Colabora nos projectos de formação realizados no estabelecimento ou serviço;
 13. Realiza ou colabora em trabalhos de investigação em enfermagem, visando a melhoria dos cuidados de enfermagem;
 14. Pode ser especialista num domínio específico;
 15. Responsável pelo acompanhamento dos Enfermeiros Iniciados.

Perfil Técnico: a definir de acordo com modelo de certificação

Perfil de Contribuição: a definir de acordo com o modelo de desempenho

Enfermeiro Sénior

Perfil Descritivo:

1. Colhe dados para identificação das necessidades em cuidados de enfermagem, de acordo com quadros de referência institucionais;
2. Elabora o plano de cuidados de enfermagem em função dos problemas identificados e estabelecer prioridades, tendo em conta os recursos disponíveis;
3. Executa os cuidados de enfermagem planeados, favorecendo um clima de confiança que suscite a implicação do utente (indivíduo, família, grupos e comunidade) nos mesmos e integrando um processo educativo que promova o auto cuidado;
4. Integra no planeamento e execução dos cuidados de enfermagem ao indivíduo e à família a preparação de alta ou internamento hospitalar;
5. Responsabiliza-se por prestar cuidados de enfermagem à família, como unidade de cuidados, no âmbito dos cuidados de saúde primários;
6. Participa nas acções que visem a articulação entre os cuidados de saúde primários e os cuidados de saúde diferenciados;
7. Avalia os cuidados de enfermagem prestados, efectuando os respectivos registos e analisando os factores que contribuíram para os resultados obtidos;
8. Realiza ou colabora em estudos sobre problemas de enfermagem, visando a melhoria dos cuidados de enfermagem;
9. Utiliza os resultados de estudos e de trabalhos de investigação para a melhoria dos cuidados de enfermagem;
10. Colabora na formação realizada na unidade de cuidados;
11. Assegura a formação e acompanhamento dos Enfermeiros Internos.

Perfil Técnico: a definir de acordo com modelo de certificação

Perfil de Contribuição: a definir de acordo com o modelo de desempenho

Enfermeiro

Perfil Descritivo:

1. Colhe dados para identificação das necessidades em cuidados de enfermagem, de acordo com quadros de referência institucionais;
2. Executa os cuidados de enfermagem planeados, favorecendo um clima de confiança que suscite a implicação do utente (indivíduo, família, grupos e comunidade) nos cuidados de enfermagem e integrando um processo educativo que promova o auto cuidado;
3. Responsabiliza-se por prestar cuidados de enfermagem à família, como unidade de cuidados, no âmbito dos cuidados de saúde primários;
4. Participa nas acções que visem a articulação entre os cuidados de saúde primários e os cuidados de saúde diferenciados;
5. Avalia os cuidados de enfermagem prestados, efectuando os respectivos registos e analisando os factores que contribuíram para os resultados obtidos;
6. Reavalia as necessidades do utente em cuidados de enfermagem.

Perfil Técnico: a definir de acordo com modelo de certificação

Perfil de Contribuição: a definir de acordo com o modelo de desempenho

Enfermeiro Interno

Perfil Descritivo:

1. Assiste o Enfermeiro Sénior e o Enfermeiro na prestação de cuidados de enfermagem e recolha de dados para identificação de necessidades;
2. Realiza cuidados de enfermagem e colheita de dados de menor responsabilidade e risco sob supervisão estreita e directa;
3. A autonomia é progressiva de acordo com os conhecimentos demonstrados.

Perfil Técnico: a definir de acordo com modelo de certificação

Perfil de Contribuição: a definir de acordo com o modelo de desempenho

Cláusula C4

Admissão e Recrutamento

1. A admissão e recrutamento para a carreira de Enfermeiro faz-se tendo por referência as habilitações e qualificações exigidas pelo Serviço Nacional de Saúde;
2. O acesso à carreira será feito, para colaboradores sem experiência profissional, por ingresso na categoria de Enfermeiro Interno;
3. O acesso à carreira poderá ainda acontecer por recrutamento externo de profissionais com experiência, caso em que serão colocados na categoria profissional mais adequada ao nível dos seus conhecimentos, por aplicação do modelo de certificação previsto em Regulamento Interno e realização de entrevista de recrutamento;

4. O exercício dos cargos de Enfermeiro Director, Enfermeiro Supervisor e de Enfermeiro Gestor, fica condicionado ao reconhecimento por parte do órgão de administração, da idoneidade do indigitado.

Cláusula C5

Regime de Exercício

1. Não existe qualquer dependência ou comunicabilidade entre o exercício de cargos de gestão e o desenvolvimento da categoria profissional do profissional que para aqueles é nomeado.
2. Os cargos de gestão da carreira de Enfermeiro serão exercidos em regime de comissão de serviço, nos termos do estabelecido na lei e no ACT.
3. O acesso ao exercício dos cargo de gestão da carreira de Enfermeiro far-se-á sempre por nomeação em regime de comissão de serviço, pelo período mínimo e máximo de, respectivamente, um e três anos.
4. Terminado o desempenho dos cargos de gestão sem que seja seguida de nova comissão de serviço, o profissional regressa à sua carreira, sendo colocado em categoria a definir após aplicação do modelo de certificação definido em Regulamento Interno, sem prejuízo de diferente regime estabelecido na Lei ou estipulado no acordo de comissão de serviço.

Cláusula C6

Evolução na Carreira

- 1 A evolução na carreira far-se-á sempre por avaliação de conhecimentos e dos níveis de contribuição para os resultados da organização;
- 2 A avaliação dos conhecimentos práticos será objecto de avaliação no próprio local de trabalho por parte da chefia directa e por aplicação do modelo de certificação definido em Regulamento Interno;
- 3 A avaliação dos níveis de contribuição para os resultados da organização, em termos qualitativos e quantitativos, será efectuada por aplicação do modelo de avaliação e desempenho estabelecido em Regulamento Interno;
- 4 O acesso ao último nível da carreira, fica condicionado, para lá do estabelecido nos números anteriores, à verificação, em concreto, na organização, de empregabilidade.
- 5 Para efeitos do estabelecido no número anterior entende-se por empregabilidade a disponibilidade de vagas naquele nível de carreira, definida única e exclusivamente tendo por base as necessidades e disponibilidades da organização, conforme decisão do órgão de administração, sob proposta dos serviços

Cláusula C7

Grelha Salarial

Os níveis mínimos de remuneração para a carreira profissional de Enfermeiro serão os seguintes:

Categoria / Cargo	Salário 40 horas	Salário 45 horas
Enfermeiro Interno	1.095,00 €	1.232,00 €
Enfermeiro	1.205,00 €	1.356,00 €
Enfermeiro Sénior	1.475,00 €	1.659,00 €
Enfermeiro Principal	1.700,00 €	1.913,00 €
Enfermeiro Gestor	1.795,00 €	2.019,00 €
Enfermeiro Supervisor	2.420,00 €	2.723,00 €

Cargos

***D – CARREIRA PROFISSIONAL DE
TÉCNICO DE DIAGNÓSTICO E TERAPÊUTICA***

Cláusula D1

Cargos de Gestão dos Técnicos de Diagnóstico e Terapêutica

Os cargos de gestão da carreira profissional de Técnico de Diagnóstico e Terapêutica serão os seguintes:

- a) Chefe de Serviço.

Cláusula D2

Categorias Profissionais dos Técnicos de Diagnóstico e Terapêutica

As categorias da carreira profissional de Técnico dos Diagnóstico e Terapêutica são as seguintes:

- a) Técnico de Diagnóstico e Terapêutica Principal;
- b) Técnico de Diagnóstico e Terapêutica Sénior;
- c) Técnico de Diagnóstico e Terapêutica;
- d) Técnico de Diagnóstico e Terapêutica Interno.

Cláusula D3

Definição de Funções

1. Incluem-se na carreira de Técnico de Diagnóstico e Terapêutica as profissões identificadas no Anexo III, com o conteúdo funcional aí descrito.
2. Aos cargos de gestão e às categorias profissionais da carreira profissional de Técnico de Diagnóstico e Terapêutica correspondem as seguintes funções:

Chefe de Serviço

Perfil Descritivo:

De acordo com a respectiva especialidade:

1. Participa na definição da política de saúde e promove a humanização dos serviços a prestar, propondo as medidas adequadas à melhoria sistemática dos cuidados de saúde;
2. Planeia, recolhe, selecciona, prepara e aplica os elementos necessários ao desenvolvimento normal da sua actividade profissional;
3. Recolhe os meios e presta os serviços e cuidados de saúde necessários à prevenção da doença, à manutenção, à defesa e à promoção do bem-estar e qualidade de vida do indivíduo e da comunidade;
4. Presta cuidados directos de saúde, necessários ao tratamento e reabilitação do doente, por forma a facilitar a sua reintegração no respectivo meio social;
5. Prepara o doente para a execução de exames, assegurando a sua vigilância durante os mesmos, bem como no decurso do respectivo processo de diagnóstico, tratamento e reabilitação, por forma a garantir a eficácia e efectividade daqueles;
6. Assegura, através de métodos e técnicas apropriados, o diagnóstico, o tratamento e a reabilitação do doente, procurando obter a participação esclarecida deste no seu processo de prevenção, cura, reabilitação ou reinserção social;
7. Assegura, no âmbito da sua actividade, a oportunidade, a qualidade, o rigor e a humanização dos cuidados de saúde;
8. Prepara e propõe, decisões a tomar no aprovisionamento, manutenção dos materiais e equipamentos com que trabalha, sendo responsável pela sua implementação, participando nas respectivas comissões de análise e escolha;
9. Assegura a elaboração e a permanente actualização dos ficheiros dos utentes do seu sector, bem como de outros elementos estatísticos e assegura o registo de exames e tratamentos efectuados;
10. Integra júris de concursos;
11. Articula a sua actuação com outros profissionais de saúde, para a prossecução eficaz dos cuidados de saúde;
12. Promove e controla a qualidade dos serviços prestados, tendo em vista a sua optimização;
13. Emite pareceres técnicos e presta informações e esclarecimentos à solicitação dos órgãos dirigentes máximos dos serviços;
14. Elabora o plano e relatório de exercício dos respectivos serviços;

15. Articula a sua actividade com os restantes órgãos de gestão da Unidade ou Serviço;
16. Define e monitoriza de acordo com o plano de negócio da Unidade, os objectivos de produção da área, tomando as iniciativas para tal.

Perfil Técnico: a definir de acordo com modelo de certificação

Perfil de Contribuição: a definir de acordo com o modelo de desempenho

Técnico Diagnóstico e Terapêutica Principal

Perfil Descritivo:

De acordo com a respectiva especialidade:

1. Desenvolve projectos de estudo, investigação e formação no âmbito da respectiva profissão;
2. Emite pareceres técnico-científicos em matéria da sua profissão, enquadrando-os na organização e planificação do respectivo serviço de saúde;
3. Integra comissões especializadas em matéria da respectiva profissão;
4. Valida os estudos, investigações e programas de formação contínua, no âmbito da sua profissão;
5. Colabora na elaboração dos relatórios e programas de actividades do seu serviço;
6. Apoia o Chefe de Serviço na monitorização e validação dos indicadores de actividades/produção;
7. Planeia, recolhe, selecciona, prepara e aplica os elementos necessários ao desenvolvimento normal da sua actividade profissional;
8. Recolhe os meios e presta os serviços e cuidados de saúde necessários à prevenção da doença, à manutenção, à defesa e à promoção do bem-estar e qualidade de vida do indivíduo e da comunidade;
9. Presta cuidados directos de saúde, necessários ao tratamento e reabilitação do doente, por forma a facilitar a sua reintegração no respectivo meio social;
10. Prepara o doente para a execução de exames, assegurando a sua vigilância durante os mesmos, bem como no decurso do respectivo processo de diagnóstico, tratamento e reabilitação, por forma a garantir a sua eficácia e efectividade;
11. Assegura, através de métodos e técnicas apropriados, o diagnóstico, o tratamento e a reabilitação do doente, procurando obter a participação esclarecida deste no seu processo de prevenção, cura, reabilitação ou reinserção social;
12. Assegura, no âmbito da sua actividade, a oportunidade, a qualidade, o rigor e a humanização dos cuidados de saúde;
13. Assegura a implementação, relativamente às decisões tomadas, no que se refere ao aprovisionamento, manutenção dos materiais e equipamentos com que trabalha.
14. Assegura a elaboração e a permanente actualização dos ficheiros dos utentes do seu sector, bem como de outros elementos estatísticos e assegurar o registo de exames e tratamentos efectuados;
15. Integra júris de concursos;

16. Articula a sua actuação com outros profissionais de saúde, para a prossecução eficaz dos cuidados de saúde;
17. Participa no planeamento de actividades para o respectivo serviço;
18. Procede à avaliação da eficiência e eficácia da respectiva equipa.

Perfil Técnico: a definir de acordo com modelo de certificação

Perfil de Contribuição: a definir de acordo com o modelo de desempenho

Técnico Diagnóstico e Terapêutica Sénior

Perfil Descritivo:

De acordo com a respectiva especialidade:

1. Planeia, recolhe, selecciona, prepara e aplica os elementos necessários ao desenvolvimento normal da sua actividade profissional;
2. Recolhe os meios e presta os serviços e cuidados de saúde necessários à prevenção da doença, à manutenção, à defesa e à promoção do bem-estar e qualidade de vida do indivíduo e da comunidade;
3. Presta cuidados directos de saúde, necessários ao tratamento e reabilitação do doente, por forma a facilitar a sua reintegração no respectivo meio social;
4. Prepara o doente para a execução de exames, assegurando a sua vigilância durante os mesmos, bem como no decurso do respectivo processo de diagnóstico, tratamento e reabilitação, por forma a garantir a eficácia e efectividade daqueles (quando aplicável);
5. Assegura, através de métodos e técnicas apropriados, o diagnóstico, o tratamento e a reabilitação do doente, procurando obter a participação esclarecida deste no seu processo de prevenção, cura, reabilitação ou reinserção social;
6. Assegura, no âmbito da sua actividade, a oportunidade, a qualidade, o rigor e a humanização dos cuidados de saúde;
7. Acompanha a implementação, relativamente às decisões tomadas, no que se refere ao aprovisionamento, manutenção dos materiais e equipamentos com que trabalha.
8. Assegura a elaboração e a permanente actualização dos ficheiros dos utentes do seu sector, bem como de outros elementos estatísticos, e assegurar o registo de exames e tratamentos efectuados;
9. Integra júris de concursos;
10. Articula a sua actuação com outros profissionais de saúde, para a prossecução eficaz dos cuidados de saúde;
11. Desenvolve e, ou, participa em projectos multidisciplinares de pesquisa e investigação;
12. Assegura a gestão operacional da profissão no serviço em que está inserido;
13. Integra equipas técnicas responsáveis pelo processo de instalação de novos serviços;
14. Ministra o ensino das tecnologias da saúde e, ou, orienta estágios profissionais no âmbito da sua profissão;
15. Apoiar a integração e acompanha o desenvolvimento dos Técnicos D.T. Interno.

Perfil Técnico: a definir de acordo com modelo de certificação

Perfil de Contribuição: a definir de acordo com o modelo de desempenho

Técnico Diagnóstico e Terapêutica.

Perfil Descritivo:

De acordo com a respectiva especialidade:

1. Planeia, recolhe, selecciona, prepara e aplica os elementos necessários ao desenvolvimento normal da sua actividade profissional;
2. Recolhe os meios e presta os serviços e cuidados de saúde necessários à prevenção da doença, à manutenção, à defesa e à promoção do bem-estar e qualidade de vida do indivíduo e da comunidade;
3. Presta cuidados directos de saúde, necessários ao tratamento e reabilitação do doente, por forma a facilitar a sua reintegração no respectivo meio social;
4. Prepara o doente para a execução de exames, assegurando a sua vigilância durante os mesmos, bem como no decurso do respectivo processo de diagnóstico, tratamento e reabilitação, por forma a garantir a eficácia e efectividade daqueles;
5. Assegura, através de métodos e técnicas apropriados, o diagnóstico, o tratamento e a reabilitação do doente, procurando obter a participação esclarecida deste no seu processo de prevenção, cura, reabilitação ou reinserção social;
6. Assegura, no âmbito da sua actividade, a oportunidade, a qualidade, o rigor e a humanização dos cuidados de saúde;
7. Acompanha a implementação, relativamente às decisões tomadas, no que se refere ao aprovisionamento, manutenção dos materiais e equipamentos com que trabalha.
8. Assegura a elaboração e a permanente actualização dos ficheiros dos utentes do seu sector, bem como de outros elementos estatísticos e assegura o registo de exames e tratamentos efectuados; Integra júris de concursos;
10. Articula a sua actuação com outros profissionais de saúde, para a prossecução eficaz dos cuidados de saúde;
11. Desenvolve e, ou, participa em projectos multidisciplinares de pesquisa e investigação;
12. Assegura a gestão operacional da profissão no serviço em que está inserido;
13. Apóia a integração e acompanha o desenvolvimento dos Técnicos D.T. Internos.

Perfil Técnico: a definir de acordo com modelo de certificação

Perfil de Contribuição: a definir de acordo com o modelo de desempenho

Técnico Diagnóstico e Terapêutica Interno

Perfil Descritivo:

De acordo com a respectiva especialidade:

1. Apóia operacionalmente o Técnico de Diagnóstico e Terapêutica ou o Técnico

- de Diagnóstico e Terapêutica Sénior, na recolha de meios, na preparação do utente e prestação de serviços de saúde;
2. A autonomia é progressiva e de acordo com os conhecimentos demonstrados.

Perfil Técnico: a definir de acordo com modelo de certificação

Perfil de Contribuição: a definir de acordo com o modelo de desempenho

Cláusula D4

Admissão e Recrutamento

1. A admissão e recrutamento para a carreira de Técnico de Diagnóstico e Terapêutica faz-se tendo por referência as habilitações e qualificações exigidas pelo Serviço Nacional de Saúde, de acordo com o estabelecido nos diplomas que criaram os Hospitais SA;
2. O acesso à carreira será feito, para colaboradores sem experiência profissional, por ingresso na categoria de Técnico de Diagnóstico e Terapêutica Interno;
3. O acesso à carreira poderá ainda acontecer por recrutamento externo de profissionais com experiência, caso em que serão colocados na categoria profissional mais adequada ao nível dos seus conhecimentos, por aplicação do modelo de certificação previsto em Regulamento Interno e realização de entrevista de recrutamento;
4. O exercício dos cargos de Director de Serviço e de Chefe de Serviço fica condicionado ao reconhecimento por parte do órgão de administração, da idoneidade do indigitado.

Cláusula D5

Regime de Exercício

1. Não existe qualquer dependência ou comunicabilidade entre o exercício de cargo de gestão e o desenvolvimento da categoria profissional do profissional que para aquele é nomeado;
2. Os cargos de gestão da carreira de Técnico de Diagnóstico e Terapêutica serão exercidos em regime de comissão de serviço, nos termos do estabelecido na lei e no ACT.
3. O acesso ao exercício dos cargo de gestão da carreira de Técnico de Diagnóstico e Terapêutica far-se-á sempre por nomeação em regime de comissão de serviço pelo período mínimo e máximo de, respectivamente, um e três anos.
4. Terminado o desempenho dos cargos de gestão sem que seja seguida de nova comissão de serviço, o profissional regressa à sua carreira, sendo colocado em categoria a definir após aplicação do modelo de certificação definido em Regulamento Interno, sem prejuízo de diferente regime estabelecido na Lei ou estipulado no acordo de comissão de serviço.

Cláusula D6

Evolução na Carreira

1. A evolução na carreira far-se-á sempre por avaliação de conhecimentos e dos níveis de contribuição para os resultados da organização;
2. A avaliação dos conhecimentos práticos será objecto de avaliação no próprio local de trabalho por parte da chefia directa e por aplicação do modelo de certificação definido em Regulamento Interno;
3. A avaliação dos níveis de contribuição para os resultados da organização, em termos qualitativos e quantitativos, será efectuada por aplicação do modelo de avaliação e desempenho estabelecido em Regulamento Interno;
4. O acesso ao último nível da carreira fica condicionado, para lá do estabelecido nos números anteriores, à verificação, em concreto, na organização, de empregabilidade.
5. Para efeitos do estabelecido no número anterior entende-se por empregabilidade a disponibilidade de vagas naquele nível de carreira, definida única e exclusivamente tendo por base as necessidades e disponibilidades da organização, conforme decisão do órgão de administração, sob proposta dos serviços

Cláusula D7

Grelha Salarial

Os níveis mínimos de remuneração para a carreira profissional de Técnico de Diagnóstico e Terapêutica serão os seguintes:

Categoria / Cargo	Salário	
Técnico de Diagnóstico e Terapêutica Interno	1.095€	
Técnico de Diagnóstico e Terapêutica.	1.205€	
Técnico de Diagnóstico e Terapêutica Sénior	1.485€	
Técnico de Diagnóstico e Terapêutica Principal	1.695€	
Chefe de Serviço	2.195€	Cargo

E – CARREIRA PROFISSIONAL DE TÉCNICO AUXILIAR DE CUIDADOS DE SAÚDE

Cláusula E1

Categorias Profissionais dos Técnicos Auxiliares de Cuidados Saúde

As categorias da carreira profissional de Técnico Auxiliar de Cuidados de Saúde são as seguintes:

- a) Técnico Auxiliar de Cuidados de Saúde Especialista;
- c) Técnico Auxiliar de Cuidados de Saúde;
- d) Técnico Auxiliar de Cuidados de Saúde Júnior.

Cláusula E2

Definição de Funções

Às categorias profissionais da carreira profissional de Técnico Auxiliar de Cuidados de Saúde correspondem as seguintes funções, e em particular ao conteúdo descritivo constante do Anexo IV

Técnico Auxiliar de Cuidados de Saúde Especialista

Perfil Descritivo:

1. Colabora nos cuidados de higiene e conforto
2. Colabora no assegurar a higiene do ambiente
3. Colabora no apoio às pessoas dependentes para cumprir as necessidades elementares da vida quotidiana
4. Colabora na vigilância do doente, com observações que permitam identificar modificações do estado e/ou do comportamento e transmiti-las ao enfermeiro
5. Participa na formação e enquadramento de novos profissionais
6. Colabora na prestação de cuidados a determinados grupos de utentes que implicam cuidados especializados
 - Habilitações de referência: Habilitações e qualificações exigidas para o nível anterior de carreira e curso de formação profissional na área de especialização, reconhecidos pelos organismos competentes do Ministério da Saúde ou experiência profissional e exame de aferição de conhecimentos reconhecido pelo DMRS (Departamento de Modernização e Recursos da Saúde) do MS, que permitam reconhecer as competências técnicas necessárias para o desenvolvimento de cuidados especializados.

Perfil de Contribuição: (por definir de acordo com o modelo de desempenho)

Técnico Auxiliar de Cuidados de Saúde

Perfil Descritivo:

1. Colabora nos cuidados de higiene e conforto
2. Colabora no assegurar a higiene do ambiente
3. Colabora no apoio às pessoas dependentes para cumprir os elementares da vida quotidiana
4. Colabora na vigilância do doente, com observações que permitam identificar modificações do estado e/ou do comportamento e transmiti-las ao enfermeiro
5. Participa na formação e enquadramento de novos profissionais
 - Habilitações de referência: Habilitações e qualificações exigidas para o acesso à carreira, experiência profissional mínima de 3 anos e exame de aferição de conhecimentos reconhecido pelo DMRS (Departamento de Modernização e Recursos da Saúde) do MS, certificando as competências técnicas necessárias para o desenvolvimento das responsabilidades contempladas no nível da carreira.

Perfil de Contribuição: (por definir de acordo com o modelo de desempenho)

Técnico Auxiliar de Cuidados de Saúde Júnior

Perfil Descritivo:

1. Colabora nos cuidados de higiene e conforto
2. Colabora no assegurar a higiene do ambiente
3. Colabora no apoio às pessoas dependentes para cumprir os elementares da vida quotidiana
 - Habilitações de referência: 11º Ano e aprovação em curso de formação profissional reconhecido pelos organismos competentes do Ministério da Saúde (curso em elaboração pelo DMRS), ou experiência profissional e exame de aferição de conhecimentos reconhecido pelo DMRS, certificando as competências técnicas mínimas necessárias para o exercício da profissão.

Perfil de Contribuição: (por definir de acordo com o modelo de desempenho)

Cláusula E3

Admissão e Recrutamento

1. A admissão e recrutamento para a carreira de Técnico Auxiliar de Cuidados de Saúde faz-se entre indivíduos com habilitações e qualificações exigidas pelo SNS.
2. O acesso à carreira será feito, para colaboradores sem experiência profissional, por ingresso na categoria de Técnico Auxiliar de Cuidados de Saúde Júnior;
3. O acesso à carreira poderá ainda acontecer por recrutamento externo de profissionais com experiência, caso em que serão colocados na categoria profissional mais adequada ao nível dos seus conhecimentos, por aplicação do modelo de certificação previsto em Regulamento Interno e realização de entrevista

de recrutamento;

Cláusula E4

Evolução na Carreira

1. A evolução na carreira far-se-á sempre por avaliação dos níveis de contribuição para os resultados da organização;
2. A avaliação dos níveis de contribuição para os resultados da organização, em termos qualitativos e quantitativos, será efectuada por aplicação do modelo de avaliação e desempenho estabelecido em Regulamento Interno;
3. O acesso ao último nível da carreira fica condicionado, para lá do estabelecido nos números anteriores, à verificação, em concreto, na organização, de empregabilidade.
4. Para efeitos do estabelecido no número anterior entende-se por empregabilidade a disponibilidade de vagas naquele nível de carreira, definida única e exclusivamente tendo por base as necessidades e disponibilidades da organização, conforme decisão do órgão de administração, sob proposta dos serviços

Cláusula E5

Grelha Salarial

Os níveis mínimos de remuneração para a carreira profissional de Técnico Auxiliar de Cuidados de Saúde serão os seguintes:

Categoria	Salário 40 horas	Salário 45 horas
Técnico Auxiliar de Cuidados de Saúde Especialista	840,00€	945,00 €
Técnico Auxiliar de Cuidados de Saúde;	675,00€	759,00 €
Técnico Auxiliar de Cuidados de Saúde Júnior	540,00€	608,00 €

F – CARREIRA PROFISSIONAL DE ESPECIALISTA DE SERVIÇOS DE SUPORTE

Cláusula F1

Cargos de gestão dos Especialistas de Serviços de Suporte

Os cargos de gestão da carreira profissional dos Especialistas de Serviços de Suporte são os seguintes:

- a) Director de Serviço;
- b) Chefe de Serviço.

Cláusula F2

Categorias Profissionais dos Especialistas de Serviços de Suporte

As categorias profissionais da carreira profissional dos Especialistas de Serviços de Suporte são as seguintes:

- a) Especialista de Serviço de Suporte Principal;
- b) Especialista de Serviço de Suporte Sénior;
- c) Especialista de Serviço de Suporte;
- d) Especialista de Serviço de Suporte Júnior.

Cláusula F3

Definição de Funções

1. Estão incluídas na carreira profissional dos Especialistas de Serviços de Suporte as profissões técnicas de suporte à actividade, incluindo as de Especialistas Informáticos, Técnicos de Informática, Categorias Específicas de Informática, Pessoal Técnico Superior do Regime Geral, e Pessoal Técnico de Regime Geral.
2. Aos cargos de gestão e às categorias profissionais da carreira profissional dos Especialistas de Serviços de Suporte correspondem as seguintes funções:

Director de Serviço

Perfil Descritivo:

1. Gere uma Área ou Serviço.
2. Contribui para a definição de políticas e objectivos;
3. Planeia, gere e controla um conjunto de actividades e recursos que decorrem das políticas e objectivos definidos;
4. Controla um grupo de colaboradores, designadamente recomendação de alterações salariais, promoções e realização da avaliação de desempenho;
5. Gere os meios à disposição da função: humanos, materiais, financeiros;
6. Age com liberdade apenas limitada pelo âmbito da função, orçamento e objectivos;
7. Participa na gestão (ou controlo) de despesas/custos, embora com pouca influência directa;
8. Decide com impacto significativo a curto prazo sobre o desempenho global da Área ou Serviço.

Perfil de Contribuição: a definir de acordo com o modelo de desempenho

Chefe de Serviço

Perfil Descritivo:

1. Gestão de uma Área ou Serviço.
2. Contribuição na definição de políticas e objectivos;
3. Planeamento, gestão e controlo de um conjunto de actividades e recursos que decorrem das políticas e objectivos definidos;
4. Controlo do grupo de colaboradores, designadamente recomendação de alterações salariais, promoções e realização da avaliação de desempenho;
5. Gestão dos meios à disposição da função: humanos, materiais, financeiros;
6. Agir com liberdade apenas limitada pelo âmbito da função, orçamento e objectivo;
7. Participação na gestão (ou controlo) do Volume de negócios e/ou de despesas/custos, embora com pouca influência directa;
8. Decisões com impacto significativo a curto prazo sobre o desempenho global da Área ou Serviço.

Perfil de Contribuição: a definir de acordo com o modelo de desempenho

Especialista de Serviço de Suporte Principal

Perfil Descritivo:

1. Tem uma experiência e conhecimentos profundos, não só da função, como também da área/organizações/ mercado onde se insere, o que permite:
2. Emitir opiniões e pareceres aquando da definição de políticas e projectos;
3. Ser visto como um consultor qualificado;
4. Pode eventualmente ter supervisão de outros colaboradores.

Perfil de Contribuição: a definir de acordo com o modelo de desempenho

Especialista de Serviço de Suporte Sénior

Perfil Descritivo:

1. Domínio de áreas técnicas, incluindo em regra, a orientação de actividades de estudo e desenvolvimento de novos serviços/técnicas e procedimentos;
2. Propõe soluções na sua maioria inovadoras, conduzindo eventualmente à recriação de instrumentos técnicos;
3. Lida com situações complexas que exigem análise e definição precisa de problemas potenciais;
4. Coordena e realiza trabalhos complexos exigindo a síntese de várias análises e a escolha da solução apropriada, o que pode levar a mudanças ou inovações em relação às técnicas e/ou métodos em prática;
5. Pode eventualmente ter supervisão de outros colaboradores.

Perfil de Contribuição: a definir de acordo com o modelo de desempenho

Especialista de Serviço de Suporte

Perfil Descritivo:

1. Domina áreas técnicas especializadas enquadradas por políticas e orientações podendo participar em trabalho de análise e investigação.
2. Desenvolve actividades com autonomia;
3. Lida com novas situações ou questões e propõe soluções;
4. Realiza tarefas que implicam a resolução de problemas diversos e complexos;
5. As soluções requerem imaginação, capacidade de análise e síntese e conjugação de operações complexas, com aplicação de várias técnicas, que necessitam de interpretação de informações diversas;
6. Necessita de supervisão global;

Perfil de Contribuição: a definir de acordo com o modelo de desempenho

Especialista de Serviço de Suporte Júnior

Perfil Descritivo:

1. Domina disciplinas técnicas específicas, adquiridas através de formação profissional;
2. Desenvolve actividades diárias segundo orientações específicas;
3. Realiza tarefas que implicam operações diversas a conjugar de forma coerente em função do objectivo a atingir, necessitando de análise de informações por vezes variadas;
4. Necessita de supervisão próxima.

Perfil de Contribuição: a definir de acordo com o modelo de desempenho

Cláusula F4

Admissão e Recrutamento

1. A admissão e recrutamento para a carreira de Especialistas de Serviço de Suporte faz-se entre indivíduos habilitados, pelo menos, com licenciatura ou bacharelato, ou com grau legalmente equiparado àqueles.
2. O acesso à carreira será feito, para colaboradores sem experiência profissional, por ingresso na categoria de Especialista de Serviço de Suporte Júnior;
3. O acesso à carreira poderá ainda acontecer por recrutamento externo de profissionais com experiência, caso em que serão colocados na categoria profissional mais adequada ao nível dos seus conhecimentos, através de realização de entrevista de recrutamento;

4. O exercício do cargo de Director de Serviço e de Chefe de Serviço fica condicionado ao reconhecimento por parte do órgão de administração, da idoneidade do indigitado.

Cláusula F5

Regime de Exercício

1. Não existe qualquer dependência ou comunicabilidade entre o exercício do cargo de gestão e o desenvolvimento da categoria profissional do profissional que para aquele é nomeado;
2. Os cargos de gestão da carreira de Especialista de Serviço de Suporte serão exercido em regime de comissão de serviço, nos termos do estabelecido na lei e de acordo com regulamentado neste ACT;
3. O acesso ao exercício deste cargo de gestão far-se-á sempre por nomeação em regime de comissão de serviço, pelo período mínimo e máximo de, respectivamente, um e três anos.
4. Terminado o desempenho dos cargos de gestão sem que seja seguida de nova comissão de serviço, o profissional regressa à sua carreira, sendo colocado em categoria a definir após aplicação do modelo de certificação definido em Regulamento Interno, sem prejuízo de diferente regime estabelecido na Lei ou estipulado no acordo de comissão de serviço.

Cláusula F6

Evolução na Carreira

- 1 A evolução na carreira far-se-á sempre por avaliação dos níveis de contribuição para os resultados da organização;
- 2 A avaliação dos níveis de contribuição para os resultados da organização, em termos qualitativos e quantitativos, será efectuada por aplicação do modelo de avaliação e desempenho estabelecido em Regulamento Interno;
- 3 O acesso ao último nível da carreira fica condicionado, para lá do estabelecido nos números anteriores, à verificação, em concreto, na organização, de empregabilidade.
- 4 Para efeitos do estabelecido no número anterior entende-se por empregabilidade a disponibilidade de vagas naquele nível de carreira, definida única e exclusivamente tendo por base as necessidades e disponibilidades da organização, conforme decisão do órgão de administração, sob proposta dos serviços

Cláusula F7

Grelha Salarial

Os níveis mínimos de remuneração para a carreira profissional dos Especialista de Serviço de Suporte serão os seguintes:

Categoria	Salário	
Especialista de Serviço de Suporte Júnior	945,00 €	
Especialista de Serviço de Suporte	1.515,00 €	
Especialista de Serviço de Suporte Sénior	1.900,00 €	
Especialista de Serviço de Suporte Principal	2.140,00 €	
Chefe de Serviço	2.305,00 €	Cargos
Director de Serviço	2.475,00 €	

G – CARREIRA PROFISSIONAL DE TÉCNICO ADMINISTRATIVO

Cláusula G1

Categorias Profissionais dos Técnicos Administrativos

1. As categorias da carreira profissional de Técnico Administrativo são as seguintes:

- a) Técnico Administrativo Coordenador;
- b) Técnico Administrativo Sénior;
- c) Técnico Administrativo;
- d) Técnico Administrativo Júnior.

Cláusula G2

Definição de Funções

1. Estão incluídas na carreira profissional de Técnico Administrativo as profissões administrativas de suporte à actividade, a saber: Pessoal Técnico Profissional do Regime Geral e Pessoal Administrativo e Tesoureiro.
2. Às categorias profissionais da carreira profissional de Técnico Administrativo correspondem as seguintes funções:

Técnico Administrativo Coordenador

Perfil Descritivo:

1. Possui experiência em vários domínios administrativos, integrando-os e adaptando-os às necessidades, o que lhe permite:
 - Coordenar uma equipa de Técnicos Administrativos, orientando e controlando as suas actividades;
 - Definir e implementar processos;
 - Habilitações de referência: Escolaridade obrigatória ou experiência equivalente.
- Perfil de Contribuição: a definir de acordo com o modelo de desempenho

Técnico Administrativo Sénior

Perfil Descritivo:

1. Domínio de áreas técnicas especializadas no âmbito dos projectos em curso, participando em trabalhos de análise, cumprimento e controlo dos procedimentos estipulados, por forma a garantir a qualidade final do trabalho;
2. Desenvolvimento de actividades com autonomia;
3. Lidar com novas situações ou questões e propor soluções;
4. Realização de tarefas que implicam a resolução de problemas diversos e complexos. As soluções requerem imaginação, capacidade de análise e síntese e conjugação de operações complexas, com aplicação de várias técnicas;
5. Necessitam de supervisão global;
6. Podem orientar informalmente outros colaboradores.

Perfil de Contribuição: a definir de acordo com o modelo de desempenho

Técnico Administrativo

Perfil Descritivo:

1. Domínio de disciplinas técnicas específicas, adquiridas através de formação profissional ou experiência. Desenvolvimento de actividades com autonomia;
2. Desenvolvimento de actividades diárias segundo orientações específicas;
3. Realização de tarefas que implicam operações diversas em função do objectivo a atingir, necessitando eventualmente de análise de informações variadas;
4. Necessita de supervisão próxima.

Perfil de Contribuição: a definir de acordo com o modelo de desempenho

Técnico Administrativo Júnior

Perfil Descritivo:

1. Adaptação e desenvolvimento em disciplinas técnicas específicas, adquiridas através de formação profissional ou experiência.
2. Desenvolvimento de actividades diárias segundo orientações específicas;
3. Realização de tarefas que implicam operações diversas em função do objectivo a atingir, necessitando eventualmente de análise de informações variadas;
4. Necessita de supervisão próxima.

Perfil de Contribuição: a definir de acordo com o modelo de desempenho

Cláusula G3

Admissão e Recrutamento

1. A admissão e recrutamento para a carreira de Técnicos Administrativos faz-se entre indivíduos habilitados, pelo menos, com a escolaridade mínima obrigatória ou experiência equivalente;
2. O acesso à carreira será feito, para colaboradores sem experiência profissional, por ingresso na categoria de Técnico Administrativo Júnior;
3. O acesso à carreira poderá ainda acontecer por recrutamento externo de profissionais com experiência, caso em que serão colocados na categoria profissional mais adequada ao nível dos seus conhecimentos, por realização de entrevista de recrutamento;

Cláusula G4

Evolução na Carreira

1. A evolução na carreira far-se-á sempre por avaliação dos níveis de contribuição para os resultados da organização;
2. A avaliação dos níveis de contribuição para os resultados da organização, em termos qualitativos e quantitativos, será efectuada por aplicação do modelo de avaliação e desempenho estabelecido em Regulamento Interno;
3. O acesso ao último nível da carreira fica condicionado, para lá do estabelecido nos números anteriores, à verificação, em concreto, na organização, de empregabilidade.
4. Para efeitos do estabelecido no número anterior entende-se por empregabilidade a disponibilidade de vagas naquele nível de carreira, definida única e exclusivamente tendo por base as necessidades e disponibilidades da organização, conforme decisão do órgão de administração, sob proposta dos serviços

Cláusula G5

Grelha Salarial

Os níveis mínimos de remuneração para a carreira profissional de Técnico Administrativo serão os seguintes:

Categoria	Salário
Técnico Administrativo Júnior	650,00 €
Técnico Administrativo	700,00 €
Técnico Administrativo Sénior	870,00 €
Técnico Administrativo Coordenador	1.195,00 €

H – CARREIRA PROFISSIONAL DE TÉCNICO AUXILIAR

Cláusula H1

Categorias Profissionais dos Técnicos Auxiliares

1. As categorias da carreira profissional de Técnico Auxiliar são as seguintes:

- a) Técnico Auxiliar Coordenador;
- b) Técnico Auxiliar Sénior;
- c) Técnico Auxiliar;
- d) Técnico Auxiliar Júnior.

Cláusula H2

Definição de Funções

1. Estão incluídas na carreira profissional de Técnico Auxiliar as profissões de suporte à actividade de: Pessoal dos Serviços Gerais do M.S.; Pessoal Técnico Profissional; Pessoal Operário; Pessoal Auxiliar; Pessoal Operário;
2. Às categorias profissionais da carreira profissional de Técnico Auxiliar correspondem as seguintes funções:

Auxiliar Coordenador

Perfil Descritivo:

De acordo com a respectiva actividade:

1. Coordena uma equipa de Técnicos Auxiliares orientando e controlando as suas actividades;
2. Define, adapta e implementa processos;
3. Define as necessidades do Serviço/Área e acompanha os diversos indicadores da actividade reportando-os de acordo com o estabelecido.

Perfil de Contribuição: a definir de acordo com o modelo de desempenho

Auxiliar Sénior

Perfil Descritivo:

De acordo com a respectiva actividade:

1. Executa funções administrativas/operacionais sob supervisão ocasional;
2. Soluciona problemas rotineiros e operacionais;
3. Pode ter formação, ou experiência equivalente num domínio administrativo/operacional específico.

Perfil de Contribuição: a definir de acordo com o modelo de desempenho

Auxiliar

Perfil Descritivo:

De acordo com a respectiva actividade:

1. Executa funções administrativas/operacionais sob supervisão.
2. Aplica soluções conhecidas dentro de normas e procedimentos definidos para solucionar problemas.

Perfil de Contribuição: a definir de acordo com o modelo de desempenho

Auxiliar Júnior

Perfil Descritivo:

De acordo com a respectiva actividade:

1. Executa actividades administrativas/operacionais enquadradas por normas e procedimentos;
2. Tem supervisão directa e frequente.

Perfil de Contribuição: a definir de acordo com o modelo de desempenho

Cláusula H3

Admissão e Recrutamento

1. A admissão e recrutamento para a carreira de Técnico Auxiliar faz-se entre indivíduos habilitados, pelo menos, com a escolaridade mínima obrigatória ou experiência equivalente;
2. O acesso à carreira será feito, para colaboradores sem experiência profissional, por ingresso na categoria de Técnico Auxiliar Júnior;
3. O acesso à carreira poderá ainda acontecer por recrutamento externo de profissionais com experiência, caso em que serão colocados na categoria profissional mais adequada ao nível dos seus conhecimentos, por realização de entrevista de recrutamento ou prova de aptidão;

Cláusula H4

Evolução na Carreira

- 1 A evolução na carreira far-se-á sempre por avaliação dos níveis de contribuição para os resultados da organização
- 2 A avaliação dos níveis de contribuição para os resultados da organização, em termos qualitativos e quantitativos, será efectuada por aplicação do modelo de avaliação e desempenho estabelecido em Regulamento Interno;
- 3 O acesso ao último nível da carreira fica condicionado, para lá do estabelecido nos números anteriores, à verificação, em concreto, na organização, do conceito

de empregabilidade;

- 4 Para efeitos do estabelecido no número anterior entende-se por empregabilidade a disponibilidade de vagas naquele nível de carreira, definida única e exclusivamente tendo por base as necessidades e disponibilidades da organização, conforme decisão do órgão de administração, sob proposta dos serviços

Cláusula H5

Grelha Salarial

Os níveis mínimos de remuneração para a carreira profissional de Técnico Auxiliar serão os seguintes:

categoria	Salário
Técnico Auxiliar Júnior	370,00 €
Técnico Auxiliar	530,00 €
Técnico Auxiliar Sénior	650,00 €
Técnico Auxiliar Coordenador	820,00 €

Anexo II – Técnicos Superiores de Saúde

Ramo da Engenharia Sanitária: o engenheiro sanitarista é um profissional habilitado com grau de especialista para aplicar os princípios da engenharia à prevenção, ao controlo e à gestão dos factores ambientais que afectam a saúde e o bem-estar físico, mental e Social do homem, bem como aos trabalhos e processos envolvidos na melhoria de qualidade do ambiente.

Ramo Farmácia: o técnico superior de saúde farmacêutico é o profissional habilitado com o grau de especialista responsável pela problemática do medicamento assegurando a prestação de assistência medicamentosa ao doente. desenvolvendo para o efeito actividades de carácter técnico e científico relacionadas com a terapêutica e a sua eficácia. a utilização do medicamento e as suas implicações no doente. a informação e educação sanitária. Nos estabelecimentos com serviços farmacêuticos, a direcção destes é confiada a técnico superior de saúde farmacêutico.

Ramo de Física Hospitalar: o físico hospitalar é o profissional habilitado com o grau de especialista responsável pela aplicação dos métodos da física à respectiva área das ciências médicas em que trabalha, assegurando a colaboração na parte da física e engenharia médicas com outros especialistas médicos. competindo-lhe em cada área o planeamento das aplicações, o parecer técnico para aquisição e manutenção do equipamento, a realização dos actos físicos, a assessoria técnico-científica e de investigação, o planeamento e a organização das instalações nos seus aspectos técnicos, a supervisão das condições de segurança, funcionamento do equipamento e aplicação. de forma a evitar danos a doentes. pessoal e público em geral. de acordos com as normas vigentes a nível nacional e internacional. e ainda a colaboração e parecer técnico na elaboração, revisão e actualização dessas mesmas normas.

Ramo de Genética: o técnico superior de saúde. ramo de genética. é o profissional habilitado com o grau de especialista para desenvolver funções científicas e técnicas em áreas orientadas para o estudo e compreensão da etiologia das doenças. sua prevenção e diagnóstico no âmbito da genética humana.

Ramo Laboratório: o técnico superior de saúde do ramo de laboratório é o profissional habilitado com o grau de especialista, para desenvolver funções técnicas e científicas em áreas orientadas não só para o estudo e compreensão da etiologia das doenças, sua prevenção, diagnóstico e controlo terapêutica. mas também para o estudo de diversos factores que afectam o bem-estar físico e Social do Homem.

Ramo de Nutrição: o nutricionista é o profissional habilitado com o grau de especialista que desenvolve funções científicas e técnicas de planeamento. controlo e avaliação da alimentação racional.

Ramo Veterinária: o médico veterinário é um profissional habilitado com o grau de especialista para desenvolver funções científicas e técnicas em áreas orientadas para o estudo e compreensão da alimentação racional, higiene e nutrição. bem como para a medicina e cirurgia experimental.

Anexo III – Técnicos de Diagnóstico e Terapêutica

Técnico de Análises Clínicas e de Saúde Pública - desenvolvimento de actividades ao nível da patologia clínica, imunologia, hematologia clínica, genética e saúde pública, através do estudo, aplicação e avaliação das técnicas e métodos analíticos próprios, com fins de diagnóstico e de rastreio;

Técnico de Anatomia Patológica, Citológica e Tanatológica - tratamento de tecidos biológicos colhidos no organismo vivo ou morto com observação macroscópica e microscópica, óptica electrónica, com vista ao diagnóstico anatomopatológico; realização de montagem de peças anatómicas para fins de ensino e formação; execução e controlo das diversas fases da técnica citológica;

Técnico de Audiologia - desenvolvimento de actividades no âmbito da prevenção e conservação da audição, do diagnóstico e da reabilitação auditiva, bem como no domínio da funcionalidade vestibular;

Técnico de Cardiopneumologia - centra-se no desenvolvimento de actividades técnicas para o estudo funcional e de capacidade anatomofisiopatológica do coração, vasos e pulmões e de actividades ao nível da programação, aplicação de meios de diagnóstico e sua avaliação, bem como no desenvolvimento de acções terapêuticas específicas, no âmbito da cardiologia, pneumologia e cirurgia cardiotorácica;

Dietista - aplicação de conhecimentos de nutrição e dietética na saúde em geral e na educação de grupos e indivíduos, quer em situação de bem-estar quer na doença, designada mente no domínio da promoção e tratamento e da gestão de recursos alimentares;

Técnico de Farmácia - desenvolvimento de actividades no circuito do medicamento, tais como análises e ensaios farmacológicos; interpretação da prescrição terapêutica e de fórmulas farmacêuticas, sua preparação, identificação e distribuição, controlo da conservação, distribuição e stocks de medicamentos e outros produtos, informação e aconselhamento sobre o uso do medicamento;

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

Higienista Oral - realização de actividades de promoção da saúde oral dos indivíduos e das comunidades, visando métodos epidemiológicos e acções de educação para a saúde; prestação de cuidados individuais que visem prevenir e tratar as doenças orais;

Técnico de Medicina Nuclear - desenvolvimento de acções nas áreas de laboratório clínico, de medicina nuclear e de técnica fotográfica com manuseamento de aparelhagem e produtos radioactivos, bem como execução de exames morfológicos associados ao emprego de agentes radioactivos e estudos dinâmicos e cinéticos com os mesmos agentes e com testagem de produtos radioactivos. utilizando técnicas e normas de protecção e segurança radiológica no manuseamento de radiações ionizantes;

Técnico de Neurofisiologia - realização de registos da actividade bioeléctrica do sistema nervoso central e periférico. como meio de diagnóstico na área da neurofisiologia. com particular incidência nas patologias do foro neurológico e neurocirúrgico. recorrendo a técnicas convencionais e ou computadorizadas;

Ortoptista - desenvolvimento de actividades no campo do diagnóstico e tratamento dos distúrbios da motilidade ocular. visão binocular e anomalias associadas; realização de exames para correcção refractiva e adaptação de lentes de contacto. bem como para análise da função visual e avaliação da condução nervosa do estímulo visual e das deficiências do campo visual; programação e utilização de terapêuticas específicas de recuperação e reeducação das perturbações da visão binocular e da subvisão; acções de sensibilização. programas de rastreio e prevenção no âmbito da promoção e educação para a saúde;

Ortoprotésico - avaliação de indivíduos com problemas motores ou posturais, com a finalidade de conceber, desenhar e aplicar os dispositivos necessários e mais adequados à correcção do aparelho locomotor. ou à sua substituição no caso de amputações. e de desenvolvimento de acções visando, assegurar a colocação dos dispositivos fabricados e respectivo ajustamento. quando necessário;

Técnico de Prótese Dentária - realização de actividades no domínio do desenho, preparação, fabrico, modificação e reparação de próteses dentárias, mediante a utilização de produtos, técnicas e procedimentos adequados;

Técnico de Radiologia – realização de todos os exames da área da radiologia de diagnóstico médico, programação, execução e avaliação de todas as técnicas radiológicas que intervêm na prevenção e promoção da saúde; utilização de técnicas e normas de protecção e segurança radiológica no manuseamento com radiações ionizantes;

Terapeuta da Fala - desenvolvimento de actividades no âmbito da prevenção, avaliação e tratamento das perturbações da comunicação humana, englobando não só todas as funções associadas à compreensão e expressão da linguagem oral e escrita mas também outras formas de comunicação não verbal;

Terapeuta Ocupacional - avaliação, tratamento e habilitação de indivíduos com disfunção física, mental, de desenvolvimento, social ou outras, utilizando técnicas terapêuticas integradas em actividades seleccionadas consoante o objectivo pretendido e enquadradas na relação terapeuta/utente; prevenção da incapacidade através de estratégias adequadas com vista a proporcionar ao indivíduo o máximo de desempenho e autonomia nas suas funções pessoais, sociais e profissionais e, se necessário, o estudo e desenvolvimento das respectivas ajudas técnicas, em ordem a contribuir para uma melhoria da qualidade de vida;

Técnico de Saúde Ambiental - desenvolvimento de actividades de identificação, caracterização e redução de factores de risco para a saúde originados no ambiente, participação no planeamento de acções de saúde ambiental e em acções de educação para a saúde em grupos específicos da comunidade, bem como desenvolvimento de acções de controlo e vigilância sanitária de sistemas, estruturas e actividades com interacção no ambiente, no âmbito da legislação sobre higiene e saúde ambiental.

Anexo IV – Técnicos Auxiliares de Cuidados de Saúde

Campo de intervenção	Missões do auxiliar de cuidados
Atendimento do doente	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Participação no atendimento e na instalação do doente ▪ Inventário do vestuário e dos objectos pessoais do doente
Cuidados de higiene e apoio nos actos elementares da vida quotidiana	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dar banho em função da autonomia e deficiência ▪ Auxiliar na mudança da roupa pessoal ▪ Fazer a cama e substituir a roupa se necessário ▪ Cuidados mortuários ▪ Higiene do ambiente ▪ Limpeza e preparação do material a esterilizar ▪ Respeitar as regras e os protocolos de higiene ▪ Cuidados bucais com produtos não-medicamentosos
Higiene, equilíbrio e educação do processo alimentar	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Respeito das normas de higiene alimentar ▪ Encomenda e distribuição das refeições em função da dieta do doente ▪ Instalar e monitorizar a tomada da refeição ▪ Observar e vigiar as perturbações da digestão
Risco de <i>maltratamento</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Observar, registar e comunicar queixas ou sinais de alteração da integridade
Tomada de medicamentos não injectáveis	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verificação da tomada ▪ Vigilância dos efeitos ▪ Transmissão das informações
Eliminação urinária e intestinal	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Substituir fraldas, sacos colectores e de colostomia ▪ Limpeza do material ▪ Observar, registar e referenciar o processo de eliminação ▪ Participação na prevenção e reeducação da pessoa incontinente
Conforto e mobilidade do doente	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promover a mobilidade e a adopção de posturas correctas ▪ Prevenções das quedas ▪ Utilização do material adaptado à patologia do doente e adaptação ao ambiente ▪ Ajuda ao doente para levantar-se no respeito das regras de manutenção
Preparação e vigilância do repouso	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Preparação do quarto e instalação para dormir ▪ Assegurar que as necessidades de dormir e repousar são satisfeitas

Pensos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Participar na realização de pensos simples (não estéreis, não medicamentosos) ▪ Preparação e arrumação do material para outros pensos e ligaduras
Prevenção e cuidados dos escaras	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Avaliação do risco e observação do estado cutâneo ▪ Prevenção das complicações em zona de pressão, mobilizando, hidratando e massajando com produtos adequados ▪ Educação do doente
Preparação dum doente para uma cirurgia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Participar nos cuidados de higiene segundo o protocolo ▪ Verificar o jejum ▪ Verificar os sinais vitais ▪ Vestimento e identificação do operado ▪ Preparação do quarto
Desinfecção e esterilização do material médico reutilizável	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pré desinfecção, limpeza ▪ Preparação e verificação do material ▪ Observação dos protocolos
Dados biológicas com leitura instantânea	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Colecta não estéril das urinas ▪ Realizar e ler os testes ▪ Transmissão dos resultados
Cuidados e vigilância dos doentes com assistência nutritiva	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Preparação do material e instalação do doente ▪ Observação do processo ▪ Manutenção e arrumação do material
Injecção, perfusão, <i>cateter</i> , <i>sonda</i> , <i>dreno</i> ; Vigilância dos doentes submetidos a investigação diagnóstico ou terapêutica	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vigilância do doente ▪ Vigilância do penso ▪ Instalação em relação com o exame ▪ Preparação, manutenção e arrumação do material da oxigenoterapia ▪ Vigilância do bom funcionamento e da integridade do material ▪ Transmissão das observações
Observações sobre o estado de saúde do doente, avaliação dos parâmetros de vigilância e da dor	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Registrar a temperatura, as pulsações, ritmo respiratório, a diurese, o peso, as medidas, o estado cutâneo, as expectorações e o estado de consciência. ▪ Participar na avaliação e vigilância da dor
Observação e vigilância das perturbações do comportamento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Participação na observação e vigilância das perturbações do comportamento ▪ Prevenção dos riscos ▪ Transmissão das informações
Apoio psicológico (especificamente na área da saúde mental)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Participação ao apoio psicológico em geral ▪ Estimulação da manutenção do relacionamento do doente com os outros ▪ Colaboração na realização de actividades adequadas ocupacionais ou de lazer ▪ Transmissão das informações

Outros	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Participar na formação e no enquadramento dos candidatos a auxiliar de cuidados ▪ Participar em vários projectos de cuidados do serviço.
--------	---

Síntese da definição da profissão do Auxiliar de cuidados de Saúde:

A missão do auxiliar de cuidados de Saúde é integrada numa visão global que, além da participação nos cuidados, determinados em colaboração com o enfermeiro, envolve uma perspectiva psicológica e comportamental do doente:

- Colaborar nos cuidados de higiene e conforto
- Colaborar na vigilância do doente, com observações que permitam identificar as modificações do estado e/ou do comportamento e transmiti-las ao enfermeiro, no objectivo de realizar uma acção de cuidados na qual o auxiliar de cuidados pode participar activamente
- Colaborar no apoio das pessoas dependentes para cumprir os actos elementares da vida quotidiana
- Colaborar no assegurar a higiene do ambiente
- Participar nos projectos institucionais
- Participar na formação e enquadramento dos candidatos a auxiliar de cuidados