

Tabela B. — É aplicável aos concelhos de Ponte de Lima, Arcos de Valdevez e Ponte da Barca.
Classificação das empresas por grupos:

- a) São incluídas no grupo I as empresas com menos de 12 trabalhadores;
- b) São incluídas no grupo II as empresas com 12 ou mais trabalhadores;
- c) Uma vez incluídas no grupo II, as empresas manter-se-ão enquadradas nesse grupo, mesmo que se alterem as condições que levaram a esse enquadramento.

22 de Abril de 1999.

Pela Associação Empresarial de Viana do Castelo:

Ricardo Viana Felgueira

Pela União Empresarial do Vale do Minho:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Empresarial de Ponte de Lima:

(Assinatura ilegível.)

Pela ACIAB — Associação Comercial e Industrial de Arcos de Valdevez e Ponte da Barca:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Monção e Melgaço:

(Assinatura ilegível.)

Pelo CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 11 de Outubro de 1999.

Depositado em 12 de Outubro de 1999, a fl. 23 do livro n.º 9, com o n.º 359/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre o Hospital Amadora/Sintra — Sociedade Gestora, S. A., e o SIM — Sind. Independente dos Médicos.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, o Hospital Amadora/Sintra — Sociedade Gestora, S. A., adiante designada por Sociedade Gestora, e, por outro, os médicos vinculados com contrato individual de trabalho a exercer funções no Hospital Fernando Fonseca e representados pela organização sindical outorgante.

Cláusula 2.ª

Vigência, forma de revisão

1 — O presente AE entra em vigor na data da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — O período de vigência do AE é de 24 meses. Quando qualquer das partes o entender, poderá, decorridos 20 meses após a data da publicação do referido AE, propor a respectiva revisão.

3 — O período de vigência da tabela salarial é de 12 meses.

Quando qualquer das partes o entender, poderá, decorridos 10 meses após a data da sua publicação, propor a respectiva revisão.

4 — A proposta de revisão, devidamente fundamentada, revestirá a forma escrita, devendo a outra parte responder, também fundamentadamente e por escrito, nos 30 dias imediatos, contados da data da sua recepção.

5 — As negociações iniciar-se-ão nos 15 dias seguintes à recepção da resposta à proposta, salvo se as partes acordarem prazo diferente.

6 — Qualquer alteração resultante da revisão da tabela salarial e outras com expressão pecuniária ou social aplicar-se-á a partir do termo de vigência da tabela anterior, desde que o acordo seja conseguido no prazo de 120 dias a partir do início das negociações referidas no número anterior.

7 — O presente AE mantém-se em vigor até ser substituído por outro.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

SECÇÃO I

Cláusula 3.ª

Admissão

1 — A admissão de médicos é da exclusiva competência do conselho de administração da Sociedade Gestora, tendo em conta proposta da direcção de serviço para o qual é feita a admissão, baseada em critérios objectivos de selecção, e precedendo parecer favorável da direcção clínica, dentro dos limites da lei e do estipulado no presente documento.

2 — Apenas podem ser admitidos pela Sociedade Gestora os médicos que possuam os requisitos legalmente exigíveis pela legislação portuguesa para a prática da medicina.

3 — A Sociedade Gestora pode solicitar aos candidatos à admissão elementos suplementares de comprovação dos respectivos requisitos, bem como os exames previstos na lei quadro da higiene, segurança e saúde do trabalho.

4 — Quando os candidatos admitidos pertençam a outras carreiras médicas (Administração Pública ou outras com existência legal), ocuparão o lugar equivalente ou imediatamente superior na carreira médica da Sociedade Gestora, cumprindo-se as regras de admissão previstas de acordo com o estabelecido no n.º 1 da presente cláusula.

Cláusula 4.^a

Período experimental

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

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

3 — O período experimental é de 180 dias.

Cláusula 5.^a

Contrato de trabalho a termo

1 — A Sociedade Gestora apenas recorrerá a contratação a termo para ocorrer a necessidades extraordinárias ou imprevisíveis de trabalho temporário ou para obviar a casos de doença, férias ou outros impedimentos semelhantes de médicos cujas tarefas não possam ser asseguradas por médicos efectivos, devendo ficar claros os motivos e objectivos da contratação, bem como os seus limites temporais.

2 — Não existirá período experimental nos contratos a termo, salvo quando tiverem duração superior a três meses, não podendo tal período, em qualquer caso, ter duração superior a seis meses.

3 — Sem prejuízo do estipulado na lei, qualquer contrato de trabalho será reduzido a escrito e dele constarão obrigatoriamente os seguintes elementos:

- a) Identificação dos contraentes, sede e residência de ambos e razões que determinaram a contratação;
- b) Categoria profissional;
- c) Funções a desempenhar, horários e local de trabalho;
- d) Retribuição;
- e) Data do início do contrato e do seu termo.

SECÇÃO II

Carreiras médicas e definição de funções

Cláusula 6.^a

Estrutura da carreira médica

1 — A carreira dos médicos da Sociedade Gestora estrutura-se em três eixos. Um, relativo à diferenciação técnico-científica, outro referente à antiguidade na categoria e o terceiro considerando o mérito e o desempenho da sua actividade médica.

2 — Ao primeiro eixo correspondem, por ordem crescente, as seguintes categorias: assistente hospitalar, assistente hospitalar graduado e chefe de serviço hospitalar.

3 — Ao segundo eixo correspondem escalões de antiguidade na categoria, que serão cinco como assistente, seis como assistente graduado e quatro como chefe de serviço.

4 — Ao terceiro eixo correspondem, a cada categoria, o primeiro e segundo níveis.

5 — O desempenho de funções ou cargos na estrutura organizacional da Sociedade Gestora não se considera integrado na carreira, sendo desempenhados em regime de comissão de serviço com o acordo do médico, constando de regulamentação interna. As nomeações de pessoal médico para tais funções ou cargos consideram preferencialmente a hierarquização técnico-profissional e funcional.

Cláusula 7.^a

Promoção e progressão

1 — Considera-se promoção a subida de categoria ou nível, o que implica alteração no vencimento base.

2 — A progressão na carreira efectua-se com a subida de escalão e implica modificação da remuneração base.

Cláusula 8.^a

Categorias da carreira

1 — Os médicos assistentes hospitalares são médicos com o grau/título de especialista.

2 — À categoria de médico assistente hospitalar graduado acedem, por direito, os médicos assistentes hospitalares com mais de cinco anos na categoria e de exercício profissional devidamente comprovado em instituição com idoneidade reconhecida e que tenham sido aprovados em concurso interno com prestação de provas de acordo com o regulamento a aprovar ou em concurso oficial para a obtenção do grau de consultor.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a concurso interno para a obtenção de grau de consultor podem ainda concorrer médicos não pertencentes às carreiras da função pública, com cinco anos de actividade efectiva devidamente comprovada em instituição de idoneidade reconhecida, que tenham já obtido o grau/título de especialista, não dando a obtenção do

grau direito ao acesso directo e automático à categoria de assistente graduado, contando, no entanto, tal obtenção de grau, para efeitos de promoção por mérito.

4 — a) Os concursos internos para efeitos de acesso à categoria de assistente hospitalar graduado terão periodicidade anual, devendo os médicos que pretendam concorrer preencher as formalidades para se constituírem como opositores em concurso até data a definir em regulamento interno.

b) Se os concursos tiverem de ser protelados por razões estranhas à Sociedade Gestora, esta não pode ser responsabilizada pelas consequências negativas que tal facto possa ter sobre a progressão dos médicos na sua carreira.

c) Se, por decisão e interesse da Sociedade Gestora, baseados em razões de conveniência organizativa e de logística, os concursos forem protelados, os médicos não podem ficar prejudicados por tal protelamento. A Sociedade Gestora não pode protelar os concursos por mais de uma vez.

d) Os médicos que se tenham constituído como potenciais opositores a concurso, em anos em que não tenha havido concurso por decisão e interesse da Sociedade Gestora e que venham a ser aprovados no primeiro concurso que vier a ter lugar, serão promovidos à categoria de assistente hospitalar graduado retroactivamente.

A retroacção será correspondente ao tempo decorrido entre a publicação dos resultados do concurso realizado e 90 dias após a data em que se deveria ter realizado o primeiro concurso protelado, ao qual o médico se constituiu como oponente.

Os efeitos retroactivos abrangem também as horas extraordinárias e incómodas efectuadas pelos médicos nesse período de tempo.

5 — À categoria de chefe de serviço hospitalar podem candidatar-se os médicos assistentes graduados com, pelo menos, três anos de exercício, mediante a prestação de provas, nos termos a definir em regulamentação interna.

Cláusula 9.^a

Alteração de categoria, nível ou escalão

1 — A mudança de escalão processa-se automaticamente e produz efeitos decorridos três anos de permanência no escalão anterior.

2 — As progressões são limitadas ao número de escalões de cada categoria.

3 — A contagem de tempo de serviço em cada um dos escalões inicia-se na data em que se verifique, por promoção ou progressão, a respectiva atribuição.

4 — A alteração de categoria ou nível implica a ocupação do escalão mínimo da categoria ou nível seguinte, salvo se daí resultar a manutenção ou diminuição do valor salarial respectivo, caso em que será ocupado o escalão imediatamente superior, em valor.

Cláusula 10.^a

Níveis e promoção por mérito

O modelo de avaliação de mérito e desempenho do pessoal médico, para efeitos de promoção por mérito,

integrará critérios objectivos de valoração e respectivas formas de medida e ponderação e será objecto de regulamentação interna.

Cláusula 11.^a

Conteúdo funcional das categorias

1 — Aos médicos assistentes hospitalares compete o desempenho de todas as tarefas relativas ao diagnóstico e tratamento dos doentes dentro da sua especialidade e, designadamente:

- a) O diagnóstico e tratamento dos doentes internados ou ambulatoriais, em estreita colaboração com o respectivo médico de clínica geral ou de família, através de referenciação clínica pertinente, devendo preparar e efectuar o regresso dos doentes ao seu meio ambiente de forma apoiada e com a máxima rapidez;
- b) Assegurar o atendimento e sequência de tratamento de doentes nos serviços de urgência hospitalar, bem como integrar as equipas de urgência interna;
- c) Prestar aos doentes e seus familiares a informação relevante sobre o estado de saúde, bem como proceder ao seu ensino para fazer face à alteração das condições de vida resultantes da doença ou do respectivo tratamento;
- d) O registo, nos suportes próprios, da sua actividade com relevância para o acompanhamento clínico dos doentes, bem como o preenchimento de todos os documentos, requisições de meios complementares e prescrições necessárias ao processo de prestação de cuidados, incluindo a respectiva identificação;
- e) Desenvolver e aplicar de forma sistemática instrumentos de garantia de qualidade e custo-efectividade no âmbito do diagnóstico e terapêutica;
- f) A formação, ensino e apoio no treino de outros médicos, nomeadamente no que se refere à orientação dos internatos gerais e complementares e no apoio formativo a pessoal dos centros de saúde da área do HFF, bem como o desenvolvimento de actividades de investigação, de acordo com os planos do respectivo serviço;
- g) Integrar júris de concursos, comissões de escolha de material de consumo ou de equipamento, grupos internos de trabalho, comissões internas e órgãos de apoio técnico ou de gestão.

2 — Aos médicos assistentes hospitalares graduados competem, para além das funções atribuídas aos médicos assistentes hospitalares, funções de chefia técnica de unidades médicas funcionais e de apoio à direcção do serviço.

3 — Aos médicos chefes de serviço hospitalar competem, para além das funções atribuídas aos médicos assistentes hospitalares graduados, a dinamização da investigação técnico-científica no domínio da sua intervenção, o controlo do desenvolvimento e aplicação dos instrumentos de garantia de qualidade, a análise do custo-efectividade dos diversos modelos de prestação de cuidados alternativos, bem como a estreita colaboração com o director do serviço.

4 — Sempre que não existam médicos com a categoria adequada ao desempenho de funções específicas consignadas na presente cláusula, poderão tais funções ser desempenhadas por médicos de categoria inferior, sendo remunerados de acordo com as funções desempenhadas, desde que previamente autorizado por escrito, pelo director-geral.

SECÇÃO III

Cláusula 12.^a

Funções de enquadramento

1 — As funções de enquadramento são definidas em regulamento interno e, na presente data, são as a seguir referidas:

- a) Director clínico;
- b) Director de departamento;
- c) Director de serviço;
- d) Coordenador de unidade;
- e) Chefe de equipa de urgência.

2 — a) Director clínico é o médico que orienta os serviços médicos, visando garantir uma actuação técnica e deontologicamente correcta e obter dos meios disponíveis os melhores resultados.

No respeito pela sua autonomia técnica, depende hierarquicamente do conselho de administração ou de quem tiver competência delegada para o efeito.

b) Director de departamento é o médico que, no âmbito das suas competências técnico-profissionais, coordena a actividade de dois ou mais serviços e depende hierarquicamente do conselho de administração ou de quem tiver competência.

c) Director de serviço é o médico que no âmbito das suas competências técnico-profissionais orienta o serviço da sua especialidade e depende hierarquicamente do director de departamento. É responsável pela organização e coordenação dos cuidados de saúde prestados pelo serviço que lhe está atribuído.

d) Coordenador de unidade é o médico que, no âmbito das suas competências técnico-profissionais, orienta uma área específica de um serviço. É responsável pela organização e coordenação dos cuidados de saúde prestados pela unidade que lhe está atribuída, em colaboração com o respectivo director de serviço do qual depende hierarquicamente.

e) Chefe de equipa de serviço de urgência é o médico que é responsável pela organização e funcionamento do grupo de médicos que integram as diferentes equipas de urgência.

3 — Os cargos referidos no n.º 1 são exercidos em regime de comissão de serviço, nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 404/91, de 16 de Outubro.

Cláusula 13.^a

Interinidade de funções

1 — Entende-se por interinidade de funções a substituição que se verifica enquanto o médico substituído mantém o direito ao lugar e quando o substituto já pertença ao quadro da Sociedade Gestora, S. A.

2 — O médico que substitua, interinamente, outro de categoria superior, será remunerado como tal, contando este tempo de exercício para efeitos naquela categoria superior quando a ela for promovido.

3 — A substituição ocorre por nomeação da Sociedade Gestora, sempre que se verifique a ausência ou impedimento do respectivo titular e apenas poderá concretizar-se mediante anuência do médico substituto.

CAPÍTULO III

Quadro de pessoal médico

Cláusula 14.^a

Dotação do quadro de pessoal médico

1 — O quadro de pessoal médico da Sociedade Gestora constitui-se como um instrumento flexível de gestão de recursos humanos, visando adequar, de forma planeada, as dotações de pessoal médico dos serviços às necessidades de prestação de cuidados às populações servidas pelo HFF.

2 — A listagem do pessoal médico em anexo ao presente documento, constitui a criação formal dos lugares que integram o quadro de efectivos do HFF desde a data do início da relação contratual com a Sociedade Gestora.

3 — O quadro de pessoal médico da Sociedade Gestora estabelece a dotação total de médicos por serviço ou unidades funcionais. A eventual existência de lugares em número superior à dotação de cada serviço ou unidade funcional destina-se a permitir a progressão dos profissionais na carreira, mantendo-se inalterada a dotação global definida, estando subentendida a existência de um chefe de serviço por cada cinco assistentes/assistentes graduados.

Se, por qualquer motivo, a dotação dos serviços ou unidades funcionais vier a ser alterada, o número de chefes de serviço será corrigido com base no referido subentendimento, desde que os lugares não estejam preenchidos.

4 — A revisão do quadro de pessoal médico da Sociedade Gestora terá lugar quando se verificarem alterações significativas quer na oferta de cuidados quer nos modelos da sua prestação que justifiquem o reajustamento dos recursos médicos efectivos, sob proposta dos directores dos serviços envolvidos em tal reajustamento, precedendo parecer da direcção clínica.

Cláusula 15.^a

Preenchimento de vagas

1 — O preenchimento de vagas no quadro da empresa será precedido de concurso ao qual poderão concorrer médicos não pertencentes ao quadro do HFF, se tal se justificar.

2 — No preenchimento de vagas do quadro da empresa ter-se-á em atenção, nomeadamente:

- a) A competência profissional;
- b) A antiguidade na categoria;
- c) A antiguidade na empresa.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Regimes de trabalho

Artigo 16.º

Definição dos regimes de trabalho

1 — Compete à Sociedade Gestora, tendo em conta parecer do director clínico, directores de serviço e coordenadores de unidades funcionais, estabelecer o regime e horário de trabalho dos médicos ao seu serviço, nos termos deste AE.

2 — Não existe nem pode ser imposta a obrigatoriedade de exclusividade do desempenho profissional, salvo a que resultar de regime legal ou contratualmente aplicável.

Cláusula 17.^a

Regime normal de trabalho

1 — O regime normal de trabalho corresponde a trinta e cinco horas semanais, o qual integra, sempre que necessário, um período de doze horas diurnas de serviço de urgência.

2 — O horário normal semanal, será distribuído entre as 8 e as 20 horas, de segunda-feira a sexta-feira, com excepção das doze horas diurnas em serviço de urgência já referidas no n.º 1, as quais poderão ser efectuadas em qualquer dos sete dias da semana.

3 — O período máximo de horário normal diário é de oito horas, salvo o regime geral do serviço de urgência, que será de doze horas.

4 — Quando o horário diário fixado para a prestação do trabalho for superior a seis horas, deverá o trabalho ser interrompido pelo período máximo de uma hora após o decurso de quatro horas e trinta minutos de trabalho efectivo.

Os médicos têm a faculdade de solicitar ao serviço que essa interrupção não se verifique ou, tendo lugar, o seja por período mais curto, cabendo ao responsável pelo serviço, sem prejuízo da organização do mesmo, aceitar o pedido.

Exceptua-se o trabalho efectuado em serviços de urgência ou sessões operatórias em que se verifique ser inconveniente a interrupção da prestação de trabalho.

Cláusula 18.^a

Outros regimes de trabalho

1 — Poderão ser livremente estabelecidos outros regimes de trabalho e horário, por acordo entre a Sociedade Gestora, S. A., e o médico.

2 — São ainda admissíveis os regimes de trabalho a tempo parcial, com mínimo de oito horas semanais e horários até quarenta e duas horas semanais, estas últimas aplicáveis aos médicos perante os quais a Sociedade Gestora tenha obrigação contratual ou legal de manutenção de tal regime.

3 — Sem prejuízo do regime geral de prevenção, poderão ser estabelecidos outros, desde que livremente acordados entre a Sociedade Gestora e o médico.

Cláusula 19.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos do horário de trabalho os médicos cujas funções justifiquem tal isenção, mediante acordo entre as partes.

2 — A isenção do horário de trabalho será por período não superior a um ano, renovável.

3 — A Sociedade Gestora obriga-se a comunicar ao médico a cessação da isenção de horário de trabalho com uma antecedência mínima de 60 dias.

SECÇÃO II

Trabalho extraordinário

Cláusula 20.^a

Definição de trabalho extraordinário

1 — Entende-se por trabalho extraordinário o que ultrapassar o número de horas de trabalho semanal normal e o que é praticado em período nocturno de segunda-feira a sexta-feira e o prestado aos sábados, domingos e feriados.

2 — Entende-se por trabalho nocturno aquele que é prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

3 — Os médicos, quando solicitados para o efeito, prestarão semanalmente, se necessário, um período nocturno de doze horas de serviço de urgência, mediante a correspondente remuneração, como trabalho extraordinário, para além do período normal de trabalho, o qual, neste caso, integra um período de doze horas diurnas de serviço de urgência.

4 — Para além do referido no número anterior, a realização de trabalho extraordinário depende do acordo do médico.

CAPÍTULO V

Remunerações

Cláusula 21.^a

Classificação da remuneração

Para efeitos deste AE entende-se por remuneração de base a prevista neste acordo para cada categoria e nível.

Cláusula 22.^a

Valor da remuneração de base

1 — A tabela salarial dos médicos da Sociedade Gestora terá como referência salarial a tabela das carreiras médicas da função pública, no regime de trinta e cinco horas semanais, sem exclusividade, acrescido de um diferencial de 15%.

2 — Qualquer alteração que venha a ter lugar na tabela salarial das carreiras médicas da função pública produzirá efeitos automaticamente na tabela salarial dos médicos da Sociedade Gestora.

Cláusula 23.^a

Tempo e forma de pagamento

1 — As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.

2 — A Sociedade Gestora poderá efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito bancário à ordem do respectivo médico.

3 — No acto do pagamento da retribuição a Sociedade Gestora deve entregar ao médico documento onde conste o nome completo, categoria, escalão e nível de remuneração, número de inscrição na segurança social, período a que a retribuição respeita, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, importâncias relativas a trabalho extraordinário, bem como os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 24.^a

Cálculo da retribuição horária e diária

1 — Para efeito de remuneração de horas incómodas e extraordinárias, o cálculo do vencimento/hora é feito com base na seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times n}$$

sendo *RM* o valor da remuneração mensal e *n* o número de horas de trabalho semanal normal.

2 — A remuneração diária é igual a $\frac{1}{30}$ da remuneração mensal.

Cláusula 25.^a

Remuneração de horas incómodas

Sempre que as doze horas diurnas de serviço de urgência previstas no n.º 2 da cláusula 16.^a, tiverem de ser efectuadas em sábados, domingos ou feriados, os médicos serão remunerados complementarmente pela diferença entre o valor das horas extraordinárias a que teriam direito por trabalharem ao sábado, domingo ou feriado e o seu preço de hora base.

Cláusula 26.^a

Remuneração do trabalho extraordinário

A retribuição de trabalho extraordinário é feita nos moldes previstos no Decreto-Lei n.º 62/79, de 30 de Março, ou outro que o venha a substituir.

Cláusula 27.^a

Remuneração de regime de prevenção

A retribuição de trabalho prestado em regime de prevenção é feita nos moldes previstos no Decreto-Lei n.º 62/79, de 30 de Março, mesmo que este venha a ser revogado.

Cláusula 28.^a

Retribuição em regime de tempo parcial

A retribuição base dos médicos que prestem serviço em regime de tempo parcial é calculada proporcionalmente ao período normal de trabalho.

Cláusula 29.^a

Subsídio de refeição

1 — Aos médicos é atribuído por dia de trabalho efectivamente prestado um subsídio de refeição de valor idêntico ao pago na função pública.

2 — Nos dias em que, por força do trabalho prestado em serviço de urgência, o horário for superior a quinze horas seguidas, o médico terá direito a um segundo subsídio de refeição.

Cláusula 30.^a

Remuneração de isenção de horário

1 — Os médicos com isenção de horário terão direito a um adicional de 20% calculado sobre o vencimento base.

2 — A retribuição adicional é devida enquanto durar o regime de isenção.

Cláusula 31.^a

Remuneração e subsídios de férias e de Natal

Os subsídios de férias e de Natal serão abonados em valor igual à remuneração base.

Cláusula 32.^a

Outras remunerações, prémios e incentivos

Compete à Sociedade Gestora o estabelecimento de esquemas de remunerações suplementares indexadas à produtividade e *performance* dos médicos, bem como a atribuição de prémios, gratificações e incentivos, dependentes dos resultados obtidos.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Dias de descanso semanal e feriados

Cláusula 33.^a

Descanso semanal e feriados

1 — Os dias de descanso semanal coincidem respectivamente com o sábado e domingo, sem prejuízo do n.º 2 da cláusula 17.^a

2 — Serão ainda considerados como dias de descanso semanal os feriados nacionais e o feriado municipal do concelho da Amadora.

Cláusula 34.^a

Descanso suplementar de trabalho

1 — A prestação de trabalho em sábados, domingos e feriados dá direito a um dia de descanso a gozar dentro dos oito dias seguintes, salvo se livremente for acordado de forma diferente entre o serviço e o médico.

2 — Caso sejam realizadas «horas extraordinárias» para além do período nocturno de doze horas de serviço de urgência a que se refere o n.º 3 da cláusula 20.^a, será concedido ao médico um período de descanso suplementar.

No final de cada ano civil será feito o cômputo das «horas extraordinárias» realizadas no âmbito do parágrafo anterior, sendo o número de dias de descanso suplementar contado da seguinte forma:

$$d = \frac{\text{número de horas extraordinárias suplementares}}{96 \text{ horas}}$$

d = número de dias de descanso suplementar.

(Far-se-á um arredondamento para a unidade superior se a casa decimal for $>$ ou = a 5.)

3 — Os médicos têm direito à dispensa de trabalho na manhã que se segue a cada período de trabalho nocturno, sem prejuízo do cumprimento integral do número de horas correspondente ao trabalho semanal normal.

Cláusula 35.^a

Dispensa da prestação do serviço de urgência

1 — A médicos em exercício de cargos de direcção ou chefia ou com idade superior a 55 anos será concedida, se a requererem, dispensa da prestação de serviço de urgência.

2 — A médicos com idade superior a 50 anos será concedida, se a requererem, dispensa da prestação de serviço de urgência nocturna.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 36.^a

Duração do período de férias

1 — O período de férias é de 22 dias úteis, sendo irrenunciável o direito a férias e não podendo o gozo efectivo ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo dos médicos.

2 — Para além do descrito no n.º 1 da presente cláusula, os médicos com idades compreendidas entre os 40 e os 49 anos têm direito a um dia suplementar de férias, passando a dois dias suplementares a partir dos 50 anos, inclusive.

3 — Ao médico que goze a totalidade do período de férias que tem direito de 1 de Fevereiro a 1 de Maio e ou 1 de Outubro a 30 de Novembro é concedido, no próprio ano ou no ano imediatamente a seguir, consoante a sua opção, um período de cinco dias úteis de férias, o qual não pode ser gozado nos meses de Janeiro, Julho, Agosto, Setembro e Dezembro.

Cláusula 37.^a

Marcação e alteração do período de férias

A marcação do período de férias é regulado de acordo com o disposto na lei geral da função pública.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 38.^a

Faltas e sua justificação

As faltas e sua justificação são reguladas de acordo com o disposto na lei geral da função pública.

Cláusula 39.^a

Despedimento

O despedimento será regulado pela lei geral do trabalho.

CAPÍTULO VII

SECÇÃO I

Benefícios sociais

Cláusula 40.^a

Invalidez ou reforma

Reporta-se à lei geral do trabalho, com as especificidades inerentes aos funcionários e agentes da Administração Pública.

Cláusula 41.^a

Doença e assistência médica

1 — Reporta-se à lei geral do trabalho, com as especificidades inerentes aos funcionários e agentes da Administração Pública.

2 — Os médicos e agregado familiar ascendentes e descendentes de 1.º grau que vivam em comunhão de vida e habitação têm direito, de forma gratuita, à assistência médica prestada no HFF, sem isenção das respectivas taxas moderadoras.

Cláusula 42.^a

Regime especial da maternidade e da paternidade

Reporta-se à lei geral do trabalho.

Cláusula 43.^a

Seguro de responsabilidade profissional

A Sociedade Gestora obriga-se a celebrar um contrato de seguro de responsabilidade civil profissional.

Cláusula 44.^a

Seguro de vida

A Sociedade Gestora obriga-se a celebrar um contrato de seguro de vida com capital seguro no valor de 10 000 contos por morte ou invalidez permanente.

SECÇÃO II

Exercício dos direitos sindicais

Cláusula 45.^a

Actividade sindical

1 — Para exercício da actividade sindical, constituem direitos dos médicos:

- a) Desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões ou secções sindicais, legitimados por comunicação do respectivo sindicato, nos termos da lei;
- b) Eleger em cada local de trabalho o número de delegados sindicais, nos termos da lei;
- c) Dispor, nos termos da lei, sendo membros dos corpos gerentes de associações sindicais, dos secretariados das comissões ou secções sindicais, do tempo necessário para, dentro ou fora do local de trabalho, e ainda que noutra instituição, exercerem as actividades inerentes aos respectivos cargos, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este acordo, designadamente da retribuição e do período de férias;
- d) Dispor, nos termos da lei, do tempo necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias, por período determinado e mediante solicitação devidamente fundamentada das direcções sindicais, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este acordo, designadamente da retribuição e do período de férias;
- e) Dispor, nos termos da lei, a título permanente e no interior da empresa, de instalações adequadas ao exercício das funções de delegados sindicais e das comissões ou secções sindicais, devendo ser, neste último caso, uma sala própria, tendo sempre em conta a disponibilidade da área da unidade de trabalho;
- f) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adoptadas pela instituição;
- g) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste acordo, sempre que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;
- h) Afixar no interior da empresa em local apropriado, reservado para o efeito pela instituição, informações de seu interesse.

Cláusula 46.^a

Quotização sindical

1 — A Sociedade Gestora descontará na retribuição dos médicos sindicalizados o montante das quotas por estes devidas ao sindicato em que estejam inscritos e remetê-lo-ão ao mesmo até ao dia 10 do mês seguinte, acompanhado ou de um mapa discriminativo que permita conferir a exactidão dos valores entregues ou de suporte magnético que contemple igualmente tais valores, conforme acordado com o sindicato respectivo.

2 — O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos médicos que, em declaração

individual enviada ao seu sindicato e à Sociedade Gestora do Hospital Fernando Fonseca, assim o autorizem.

3 — A declaração referida no número anterior pode ser feita a todo o tempo e conterà o nome e a assinatura do médico, o sindicato em que está inscrito e o valor da quota estatutariamente estabelecido, mantendo-se em vigor até ser revogada.

4 — A declaração de autorização só produz efeitos a partir do mês seguinte ao da sua entrega.

5 — A declaração de revogação só produz efeitos a partir do 3.º mês seguinte aquele em que é remetida à Sociedade Gestora, inclusive.

CAPÍTULO VIII

Órgão de apoio técnico

SECÇÃO I

Órgãos de direcção técnica

Cláusula 47.^a

Comissão médica de exercício profissional

1 — A comissão médica de exercício profissional (CMEP) é um órgão colegial de participação constituído por cinco elementos e com um mandato, renovável, de três anos.

2 — É membro da CMEP, por inerência, o director clínico (DC), que preside. Os restantes quatro elementos serão indicados dois pelo conselho médico (CM), de entre os directores de serviço ou responsáveis por unidades funcionais autónomas, e os restantes dois indicados pelo colégio eleitoral médico (CEM).

3 — Compete à CMEP o apoio técnico à administração e ao director clínico em tudo quanto diga respeito à carreira do pessoal médico do HFF, a preparação da regulamentação necessária e adequada, a análise e proposta da concretização das promoções por mérito, bem como constituir-se como primeira instância de recurso de apreciação de reclamações ou recursos hierárquicos no âmbito das provas e concursos da carreira médica do HFF.

4 — Igualmente compete à CMEP a elaboração e propositura à administração, para a aprovação, do respectivo regulamento, no prazo de 30 dias após a sua nomeação. Do regulamento deverão constar todos os aspectos essenciais ao seu funcionamento, as garantias de isenção na apreciação das matérias da sua competência e os princípios que deverão nortear o seu normal funcionamento.

CAPÍTULO IX

Formação e desenvolvimento científico

Cláusula 48.^a

Formação, dispensa de serviço e desenvolvimento científico

1 — Os directores de serviço e responsáveis das unidades funcionais deverão ter sempre presente a proo-

cupação de formação dos seus profissionais, no presuposto da organização e normal funcionamento dos serviços.

2 — Nos termos de regulamentação interna, os médicos integrados na carreira da HASSG disporão de um período de até 15 dias por ano de licença para formação, sem perda de quaisquer direitos, desde que devidamente autorizada.

3 — O conselho de administração poderá autorizar licenças para formação que representem mais de 15 dias anuais, designadamente quando a formação assumir a forma de estágio em serviços exteriores ao HFF, desde que tal seja proposto, devidamente justificado, pela direcção do serviço onde o profissional se encontre colocado, precedendo parecer favorável da direcção clínica.

4 — A HASSG apoiará, na medida das possibilidades, a participação do pessoal médico em acções de formação com interesse para o seu desempenho, no exterior do HFF, desenvolvendo igualmente um plano de formação próprio.

5 — A HASSG atribuirá anualmente para formação e desenvolvimento científico um montante mínimo de 2% do valor anual pago na rubrica de vencimento base dos médicos.

CAPÍTULO X

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 49.^a

Deveres da Sociedade Gestora

A entidade patronal deve:

- a) Tratar com urbanidade, lealdade e respeitar o médico como seu colaborador;
- b) Pagar-lhe uma retribuição que, dentro das exigências do bem comum, seja justa e adequada ao seu trabalho;
- c) Proporcionar-lhe boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral, cumprindo com os princípios de higiene, segurança e saúde do trabalho;
- d) Contribuir para a elevação do seu nível de produtividade;
- e) Indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos da lei;
- f) Facilitar-lhe o exercício de cargos em organismos sindicais, instituições de segurança social e comissões de trabalhadores, nos termos da lei;
- g) Promover a valorização do médico;
- h) Passar ao médico, aquando da cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo, ou sempre que aquele o requeira, documento onde conste o tempo que esteve ao seu serviço, actividade, funções ou cargos exercidos e outras referências solicitadas pelo interessado;
- i) Fornecer gratuitamente aos médicos fardamento ou equipamento adequado para exercício das suas funções;

- j) Prestar aos sindicatos, em tempo útil, mas não podendo exceder 60 dias, os esclarecimentos necessários ao cumprimento do presente acordo de empresa;
- k) Cumprir todas as obrigações decorrentes deste acordo.

Cláusula 50.^a

Deveres dos médicos

O médico deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;
- f) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;
- h) Evitar demoras e adiamentos do serviço que possam repercutir-se prejudicialmente na assistência aos doentes;
- i) Usar de especial urbanidade e delicadeza em relação aos doentes do Hospital, seus familiares e visitas e prestar-lhes, dentro das respectivas competências técnicas, informação adequada sobre a situação clínica;
- j) Tomar parte activa em grupos ou comissões para que for nomeado, para as quais tenha dado o seu acordo;
- l) Utilizar em tempo útil todos os conhecimentos técnicos e científicos, de aplicação possível, e todos os meios que lhe sejam facultados para atendimento, acompanhamento, diagnóstico e terapêutica dos doentes;
- m) Participar no serviço de urgência, de acordo com as normas aplicáveis;
- n) Comparecer no Hospital em caso de catástrofe ou grande desastre, quando não esteja de serviço;
- o) Não abandonar o serviço, sem ser rendido, salvo se para isso houver expressa autorização de superior responsável, o qual deverá prover num período máximo de quatro horas a substituição do médico.

2 — O dever de obediência, a que se refere a alínea c) do número anterior, respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos do médico, dentro da competência que por aquela lhes for atribuída.

Cláusula 51.^a

Garantias do médico

1 — É vedado à Sociedade Gestora:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o médico exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o médico para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei, nas portarias de regulamentação de trabalho e nas convenções colectivas ou quando, precedendo autorização do Instituto para o Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho, haja acordo do médico;
- d) Baixar a categoria do médico, salvo acordo expresso deste e a aprovação do Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho;
- e) Transferir o médico para outro local de trabalho, salvo o acordo expresso deste;
- f) Despedir ou readmitir o médico, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

2 — A prática pela Sociedade Gestora de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao médico a facul-

dade de o rescindir, com o direito à indemnização se a esta houver lugar.

3 — Constitui violação das leis de trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos no n.º 1, salvo quanto aos referidos na alínea d), se tiver havido prévia autorização do Instituto para o Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho.

4 — Para efeitos de local de trabalho referido na alínea e) do n.º 1, entende-se por local de trabalho o Hospital Fernando Fonseca.

Cláusula 52.^a

Processo individual

1 — A cada médico corresponderá um só processo individual, de onde constarão, nomeadamente, os elementos relativos à admissão, carreira profissional, níveis de retribuição, funções desempenhadas, comissões de serviço e tarefas especiais realizadas, licenças e sanções disciplinares.

2 — O processo individual pode ser consultado pelo próprio ou por outrem, mediante autorização escrita daquele, dentro dos limites impostos na lei.

Pelo Hospital Amadora/Sintra — Sociedade Gestora, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIM — Sindicato Independente dos Médicos:

(Assinatura ilegível.)

Hospital Fernando Fonseca

Tabela remuneratória

Pessoal médico

Cláusula 22.^a do acordo de empresa

	Escalão 1	Escalão 2	Escalão 3	Escalão 4	Escalão 5	Escalão 6
Chefe de serviço	480 400\$00 Por hora: 3 168\$00	508 600\$00 Por hora: 3 353\$00	536 800\$00 Por hora: 3 539\$00	551 000\$00 Por hora: 3 633\$00		
Assistente graduado . . .	395 600\$00 Por hora: 2 608\$00	437 900\$00 Por hora: 2 887\$00	466 200\$00 Por hora: 3 074\$00	480 400\$00 Por hora: 3 168\$00	494 500\$00 Por hora: 3 260\$00	508 600\$00 Por hora: 3 353\$00
Assistente/assistente eventual	325 000\$00 Por hora: 2 143\$00	353 200\$00 Por hora: 2 329\$00	367 300\$00 Por hora: 2 422\$00	381 500\$00 Por hora: 2 515\$00	395 600\$00 Por hora: 2 608\$00	

Amadora, 25 de Março de 1999.

Pelo Hospital Amadora/Sintra Sociedade Gestora, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIM — Sindicato Independente dos Médicos:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 29 de Julho de 1999.

Depositado em 13 de Outubro de 1999, a fl. 24 do livro n.º 9, com o n.º 360/99, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.