

## **Acordo coletivo entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE e outros e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM e outro - Alteração e texto consolidado**

Para garantir a prestação de cuidados de saúde com a qualidade que se impõe, o Serviço Nacional de Saúde deve estruturar-se em carreiras perfeitamente definidas, que assegurem que os serviços e estabelecimentos se encontrem dotados com profissionais devidamente qualificados e disponíveis para corresponder às necessidades dos utentes.

Neste sentido, e no que respeita ao pessoal médico, foi celebrado entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE, e outros e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM e o Sindicato Independente dos Médicos, um acordo coletivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2009.

Reconhecendo as partes a necessidade de proceder a algumas alterações e, em particular, a fixar o correspondente regime remuneratório, aquele acordo coletivo de trabalho veio a sofrer algumas alterações, materializadas no texto publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2013.

No âmbito do processo de contratação coletiva acabado de referir, e como decorre, em termos expressos, da correspondente ata de entendimento, datada de 14 de outubro de 2012, as partes comprometeram-se a acompanhar a execução do acordo, o que foi feito através da comissão tripartida prevista, tendo igualmente sido, desde logo, assumido que, volvidos que fossem dois anos e na sequência do acompanhamento do acordo, seria equacionada a possibilidade de, caso tal se justificasse, serem revistos os instrumentos jurídicos em vigor.

Assim, e na sequência do processo de contratação coletiva que se iniciou no passado dia 24 de outubro de 2014, as partes concordam na alteração das seguintes cláusulas do acordo coletivo de trabalho, celebrado entre o Centro Hospitalar de Coimbra, EPE, e outros e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM e o Sindicato Independente dos Médicos, publicado em *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2009, com as alterações que lhe foram introduzidas pelo acordo coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2013, cujo anexo II (posições remuneratórias), foi retificado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, em 22 de junho de 2013, procedendo-se, igualmente, à republicação do texto integral consolidado.

### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

#### **Área e âmbito**

1- [...]

2- [...]

3- Para os efeitos do disposto na alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho, (doravante, CT) - aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro - as entidades celebrantes estimam que serão abrangidos pela presente convenção coletiva 39 entidades empregadoras e 4255 trabalhadores.

### **Cláusula 8.<sup>a</sup>**

#### **Atividade privada e incompatibilidades**

1- Nos termos do número 3 da Base XXXI da Lei de Bases da Saúde, aos trabalhadores médicos é permitido exercer a atividade privada, em regime de trabalho autónomo, mediante a mera apresentação à entidade empregadora pública de compromisso de honra de que, por esse motivo, não resulta qualquer condição de incompatibilidade, conforme modelo de declaração que consta do anexo III ao presente acordo, dele fazendo parte integrante.

2- [...]

3- [...]

4- [...]

a) [...]

b) [...]

c) [...]

5- São consideradas atividades privadas e condições incompatíveis, nomeadamente, o exercício de funções de direção técnica de entidades da área da saúde, convencionadas ou não, por parte de trabalhadores médicos com funções de direção e chefia no âmbito dos estabelecimentos e serviços do SNS, bem como a titularidade de participação superior a 10 % no capital social de entidades convencionadas, por si ou por cônjuge e pelos ascendentes ou descendentes do 1.º grau.

### **Cláusula 32.<sup>a</sup>**

#### **Normas particulares de organização e disciplina do trabalho médico**

1- A regulamentação das normas particulares de organização e disciplina do trabalho na carreira médica deve ser objeto de acordo de empresa no âmbito de cada entidade pública empresarial onde os trabalhadores médicos exercem funções.

2- O procedimento negocial previsto no número anterior entre cada entidade empregadora e as associações sindicais outorgantes deve ser desencadeado até 30 dias após o início de vigência da presente cláusula e estar concluído nos 90 dias subsequentes.

3- Constituem matérias a regular em cada convenção coletiva referida no número um, designadamente:

a) Organização do trabalho médico;

b) Intervalos de descanso;

c) Regime de descansos compensatórios;

d) Procedimento de fixação do horário de trabalho.

Lisboa, 28 de julho de 2015.

Pelas entidades públicas empresariais:

Centro Hospitalar do Alto Ave, EPE;

Centro Hospitalar do Algarve, EPE;

Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE;

Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE;

Centro Hospitalar da Cova da Beira, EPE;

Centro Hospitalar de Entre Douro e Vouga, EPE;

Centro Hospitalar de Leiria-Pombal, EPE;

Centro Hospitalar de Lisboa Ocidental, EPE;

Centro Hospitalar de São João, EPE;  
Centro Hospitalar de Tondela - Viseu, EPE;  
Centro Hospitalar do Baixo Vouga, EPE;  
Centro Hospitalar do Médio Ave, EPE;  
Centro Hospitalar do Médio Tejo, EPE;  
Centro Hospitalar do Porto, EPE;  
Centro Hospitalar de Setúbal, EPE;  
Centro Hospitalar do Tâmega e Sousa, EPE;  
Centro Hospitalar de Trás-os-Montes e Alto Douro, EPE;  
Centro Hospitalar de Vila Nova de Gaia/Espinho, EPE;  
Centro Hospitalar Lisboa Central, EPE;  
Centro Hospitalar Lisboa Norte, EPE;  
Centro Hospitalar Póvoa de Varzim/Vila do Conde, EPE;  
Hospital Distrital da Figueira da Foz, EPE;  
Hospital Distrital de Santarém, EPE;  
Hospital do Espírito Santo de Évora, EPE;  
Hospital de Faro, EPE;  
Hospital Garcia de Orta, EPE;  
Hospital de Magalhães Lemos, EPE;  
Hospital Santa Maria Maior, EPE;  
Instituto Português de Oncologia de Coimbra Francisco Gentil, EPE;  
Instituto Português de Oncologia de Lisboa Francisco Gentil, EPE;  
Instituto Português de Oncologia do Porto Francisco Gentil, EPE;  
Unidade Local de Saúde do Alto Minho, EPE;  
Unidade Local de Saúde do Baixo Alentejo, EPE;  
Unidade Local de Saúde da Guarda, EPE;  
Unidade Local de Saúde de Matosinhos, EPE;  
Unidade Local de Saúde do Nordeste, EPE;  
Unidade Local de Saúde do Norte Alentejano, EPE.  
*Carlos José das Neves Martins*, mandatário.  
*Fernando José Montenegro Sollari Allegro*, mandatário.  
Pelas associações sindicais:  
Pela Federação Nacional dos Médicos - FNAM:  
*Dr.ª Merlinda Madureira*, mandatária.  
Pelo Sindicato Independente dos Médicos:  
*Dr. Jorge Paulo Seabra Roque Cunha*, mandatário.  
*Dr. Paulo Simões*, mandatário.  
*Dr. Ricardo Mexia*, mandatário.

### ANEXO III

«F- (nome completo, número da cédula profissional e categoria profissional), na qualidade de filiado/a num dos Sindicatos dos Médicos, a quem se aplica por este facto o disposto na cláusula 8.ª, número 1, do Acordo Coletivo de Trabalho n.º 41, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, em 8 de novembro de 2009, com as alterações que lhe foram introduzidas pelo acordo coletivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro 2013, cujo anexo II (posições remuneratórias), foi retificado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2013, bem como nos termos da Lei de Bases da Saúde,

aprovada pela Lei n.º 48/90, de 24 de agosto, vem declarar, sob compromisso de honra, que vai iniciar a prestação de atividade privada, com caráter habitual, remunerada, em diversos locais, correspondente ao exercício da Medicina em regime liberal, a qual não é incompatível nem conflitua sob qualquer forma com as funções que o/a ora declarante exerce no Serviço Nacional de Saúde, no âmbito da carreira médica.

O/A ora declarante compromete-se a fazer cessar imediatamente a sua atividade privada acima referida, no caso de ocorrência superveniente de conflito.

\_\_\_\_\_ (local), \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ (data)

\_\_\_\_\_  
(Assinatura)»

### Texto consolidado

#### I

### Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

#### Cláusula 1.ª

#### Área e âmbito

1- O presente acordo coletivo de trabalho (doravante, ACT) aplica-se em todo o território continental da República Portuguesa.

2- O ACT aplica-se a todos os trabalhadores médicos filiados nas associações sindicais outorgantes que, vinculados por contrato individual de trabalho (doravante, trabalhador médico), exercem funções nas entidades prestadoras de cuidados de saúde que revistam natureza empresarial, integradas no Serviço Nacional de Saúde que o subscrevem (doravante, entidade empregadora).

3- Para os efeitos do disposto na alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho, (doravante, CT) - aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro - as entidades celebrantes estimam que serão abrangidos pela presente convenção coletiva 39 entidades empregadoras e 4255 trabalhadores.

#### Cláusula 2.ª

#### Vigência, sobrevivência, denúncia e revisão

1- O ACT entra em vigor no 1.º dia do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de quatro anos.

2- Decorrido o prazo de vigência previsto no número anterior, e não havendo denúncia por qualquer das partes, o ACT renova-se por períodos sucessivos de dois anos.

3- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de seis meses, e deve ser acompanhada de proposta de revisão, total ou parcial, bem como da respetiva fundamentação.

4- Havendo denúncia, o ACT renova-se por um período de 18 meses.

5- As negociações devem ter início nos 15 dias úteis pos-

teriores à receção da contraproposta e não podem durar mais de 12 meses, tratando-se de proposta de revisão global, nem mais de seis meses, no caso de renovação parcial.

6- Decorrido o prazo de 12 meses previsto no número anterior, inicia-se a conciliação ou a mediação.

7- Decorrido o prazo de três meses desde o início da conciliação ou mediação e no caso de estes mecanismos de resolução se terem frustrado, as partes acordam em submeter as questões em diferendo a arbitragem voluntária, nos termos da lei.

## II

### Carreira profissional e definição de funções

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Perfil profissional

1- Considera-se «trabalhador médico» o profissional legalmente habilitado ao exercício da medicina, capacitado para o diagnóstico, tratamento, prevenção ou recuperação de doenças ou outros problemas de saúde, e apto a prestar cuidados e a intervir sobre indivíduos, conjuntos de indivíduos ou grupos populacionais, doentes ou saudáveis, tendo em vista a proteção, melhoria ou manutenção do seu estado e nível de saúde.

2- A integração na carreira médica determina o exercício das correspondentes funções.

3- O trabalhador médico exerce a sua atividade com plena responsabilidade profissional e autonomia técnico-científica, através do exercício correto das funções assumidas, coopera com outros profissionais cuja ação seja complementar à sua e coordena as equipas multidisciplinares de trabalho constituídas.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Integração na carreira médica

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

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Estrutura da carreira

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

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

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Qualificação médica

1- A qualificação médica tem por base a obtenção das

capacidades e conhecimentos técnicos adquiridos ao longo da formação profissional dos médicos na carreira médica e compreende os seguintes graus:

- a) Especialista;
- b) Consultor.

2- A qualificação dos trabalhadores médicos estrutura-se em graus enquanto títulos de habilitação profissional atribuídos pelo Ministério da Saúde e reconhecidos pela Ordem dos Médicos em função da obtenção de níveis de competência diferenciados e sujeitos a procedimento concursal.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Aquisição e utilização do grau

1- O grau de especialista adquire-se com a obtenção do título de especialista, após conclusão, com aproveitamento, do internato médico da especialidade.

2- O grau de consultor adquire-se após habilitação efetuada por procedimento concursal que tenha por base, cumulativamente:

- a) Avaliação curricular;
- b) Prova de verificação de aprofundamento de competências;
- c) Exercício efetivo, durante cinco anos, de funções com o grau de especialista.

3- Os trabalhadores médicos integrados na categoria de assistente da carreira médica que obtenham o grau de consultor, na sequência de aprovação no procedimento concursal a que se refere o número anterior, são integrados na categoria de assistente graduado.

4- No exercício e publicitação da sua atividade profissional o trabalhador médico deve sempre fazer referência ao grau detido.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Atividade privada e incompatibilidades

1- Nos termos do número 3 da Base XXXI da Lei de Bases da Saúde, aos trabalhadores médicos é permitido exercer a atividade privada, em regime de trabalho autónomo, mediante a mera apresentação à entidade empregadora pública de compromisso de honra de que por esse motivo não resulta qualquer condição de incompatibilidade, conforme modelo de declaração que consta do anexo III ao presente acordo, dele fazendo parte integrante.

2- A acumulação com funções privadas, em regime de trabalho subordinado, depende de autorização da entidade empregadora e não pode determinar para o Serviço Nacional de Saúde qualquer responsabilidade pelos encargos resultantes dos cuidados por esta forma prestados aos seus beneficiários.

3- A autorização para a acumulação de funções privadas, em regime de trabalho subordinado, é concedida a requerimento do trabalhador médico interessado, nos termos legais, devendo mediar um intervalo de tempo não inferior a uma hora entre o exercício das funções a acumular.

4- Não depende de autorização da entidade empregadora, o exercício pelo trabalhador médico, em regime de trabalho autónomo, a título remunerado ou não, das seguintes atividades:

a) Criação de obras do domínio literário, científico e artístico;

b) Realização de conferências, palestras e cursos breves;

c) Elaboração de estudos e pareceres médicos.

5- São consideradas atividades privadas e condições incompatíveis, nomeadamente, o exercício de funções de direção técnica de entidades da área da saúde, convencionadas ou não, por parte de trabalhadores médicos com funções de direção e chefia no âmbito dos estabelecimentos e serviços do SNS, bem como a titularidade de participação superior a 10 % no capital social de entidades convencionadas, por si ou por cónjuge e pelos ascendentes ou descendentes do 1.º grau.

#### Cláusula 9.ª

##### Áreas de exercício profissional

1- A carreira médica organiza-se por áreas de exercício profissional, considerando-se, desde já, criadas as áreas hospitalar, medicina geral e familiar, saúde pública, medicina legal e medicina do trabalho.

2- Cada área prevista no número anterior tem formas de exercício adequadas à natureza e conteúdo da atividade que desenvolve, nos termos das cláusulas seguintes.

#### Cláusula 10.ª

##### Área hospitalar

1- Ao assistente compete, nomeadamente:

a) Prestar as funções assistenciais e praticar atos médicos diferenciados;

b) Registrar no processo clínico os atos, diagnósticos e procedimentos;

c) Participar na formação dos médicos internos;

d) Integrar e chefiar as equipas de urgência, interna e externa;

e) Participar em projetos de investigação científica;

f) Integrar programas de melhoria contínua da qualidade;

g) Desempenhar funções docentes;

h) Responsabilizar-se por unidades médicas funcionais;

i) Articular a prestação e a continuidade dos cuidados de saúde com os médicos de família;

j) Participar em júris de concurso;

l) Assegurar as funções de assistente graduado ou de assistente graduado sénior, quando não existam ou nas suas faltas e impedimentos.

2- Ao assistente graduado são atribuídas as funções de assistente e ainda as de:

a) Coordenar o desenvolvimento curricular dos médicos internos e dos médicos assistentes;

b) Coordenar programas de melhoria contínua da qualidade;

c) Coordenar a dinamização da investigação científica;

d) Coordenar a dinamização de projetos de bioética;

e) Coordenar a dinamização de projetos de informatização clínica e de telemedicina;

f) Coordenar os protocolos de diagnóstico, terapêuticos e de acompanhamento, bem como a gestão dos internamentos e da consulta externa;

g) Coadjuvar os assistentes graduados seniores da sua área de especialidade.

3- Ao assistente graduado sénior são atribuídas as funções de assistente e de assistente graduado, cabendo-lhe ainda:

a) Coordenar atividades assistenciais de investigação científica e de formação médica na área da sua especialidade;

b) Coordenar os processos de acreditação;

c) Exercer, quando nomeado, cargos de direção e chefia;

d) Coadjuvar o diretor de serviço nas atividades de gestão;

e) Substituir o diretor de serviço da respetiva área nas suas faltas e impedimentos.

#### Cláusula 11.ª

##### Área de medicina geral e familiar

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

a) Prestar cuidados de saúde globais e continuados a uma lista de utentes inscritos com uma dimensão de, no máximo, 1900 utentes, correspondentes a 2358 unidades ponderadas, pela qual é responsável, individualmente e em equipa, bem como desenvolver atividades de prevenção das doenças e, ainda, promover a gestão da sua lista;

b) Exercer, nos centros de saúde, funções de apoio, de carácter transitório, aos utentes sem médico de família;

c) Registrar no processo clínico os atos, diagnósticos e procedimentos;

d) Orientar e seguir os doentes na utilização de serviços de saúde a que entenda referenciá-los para adequada assistência, nomeadamente quanto a cuidados hospitalares, mediante relatório escrito confidencial;

e) Promover a articulação com outros níveis de prestação de cuidados com o objetivo de proceder à sua adequada continuidade;

f) Responsabilizar-se por unidades funcionais do centro de saúde;

g) Participar na formação dos médicos internos;

h) Participar em projetos de investigação científica;

i) Integrar programas de melhoria contínua da qualidade;

j) Desempenhar funções docentes;

l) Participar em júris de concurso;

m) Exercer nos centros de saúde funções integradas nos programas de saúde pública, designadamente as de assistência global às populações.

2- Ao assistente graduado são atribuídas as funções de assistente e ainda as de:

a) Coordenar o desenvolvimento curricular dos médicos internos e dos médicos assistentes;

b) Coordenar a dinamização da investigação científica;

c) Coordenar a dinamização de projetos de bioética;

d) Coordenar a dinamização de projetos de informatização clínica e de telemedicina;

e) Coordenar os protocolos de diagnóstico, terapêuticos e de acompanhamento;

f) Coadjuvar os assistentes graduados seniores.

3- Ao assistente graduado sénior são atribuídas as funções de assistente e de assistente graduado, cabendo-lhe ainda:

a) Coordenar atividades assistenciais de investigação cien-

tífica e de formação médica na área da sua especialidade;

- b) Coordenar os processos de acreditação;
- c) Desempenhar cargos de direção e chefia, nomeadamente de membro do conselho clínico;
- d) Coadjuvar a direção clínica dos centros de saúde nas atividades de gestão;
- e) Substituir o coordenador de unidade da respetiva área nas suas faltas e impedimentos.

Cláusula 12.<sup>a</sup>

**Área de saúde pública**

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

- a) Assegurar as atividades de promoção da saúde e prevenção da doença na população em geral ou em determinados grupos que a integram;
- b) Identificar necessidades de saúde;
- c) Monitorizar o estado de saúde da população e seus determinantes;
- d) Promover e participar na formação dos médicos internos e na formação pré-graduada, pós-graduada e contínua dos diversos grupos profissionais que integram;
- e) Participar na articulação das atividades de saúde pública com as da medicina geral e familiar e hospitalar;
- f) Gerir programas e projetos nas áreas de defesa, proteção e promoção da saúde da população, no quadro dos planos nacionais de saúde ou dos respetivos programas ou planos regionais ou locais de saúde, nomeadamente vacinação, saúde ambiental, saúde escolar, saúde ocupacional e saúde oral;
- g) Responsabilizar-se por unidades funcionais de saúde pública;
- h) Cooperar com a autoridade de saúde;
- i) Desempenhar funções docentes;
- j) Participar em projetos de investigação científica;
- l) Integrar programas de melhoria contínua da qualidade;
- m) Participar em júris de concursos;
- n) Praticar atos médicos assistenciais nos limites do seu perfil profissional.

2- Ao assistente graduado são atribuídas as funções de assistente e ainda as de:

- a) Coordenar o desenvolvimento curricular dos médicos internos e dos médicos assistentes;
- b) Coordenar programas de melhoria contínua da qualidade;
- c) Promover a investigação e a vigilância epidemiológicas;
- d) Desenvolver a investigação em saúde pública;
- e) Coordenar a dinamização de projetos de informatização relativos às áreas da saúde pública;
- f) Coadjuvar os assistentes graduados seniores.

3- Ao assistente graduado sénior são atribuídas as funções de assistente e assistente graduado e ainda:

- a) Coordenar atividades de investigação e de formação médica em saúde pública;
- b) Avaliar o impacto das várias intervenções em saúde;
- c) Coordenar os processos de acreditação;
- d) Desempenhar cargos de direção e chefia.

Cláusula 13.<sup>a</sup>

**Área de medicina legal**

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

- a) Prestar as funções médico-legais e praticar atos periciais diferenciados;
- b) Elaborar relatórios e pareceres médico-legais;
- c) Participar na formação dos médicos internos;
- d) Integrar a escala de exames periciais médico-legais urgentes;
- e) Orientar o pessoal técnico de diagnóstico e terapêutica e o pessoal técnico-ajudante de medicina legal na realização das suas tarefas;
- f) Participar em projetos de investigação científica;
- g) Integrar programas de melhoria contínua da qualidade;
- h) Desempenhar funções docentes;
- i) Responsabilizar-se por unidades funcionais médico-legais;
- j) Articular a prestação e a continuidade da intervenção médico-legal com os médicos das restantes áreas de exercício profissional;
- l) Participar em júris de concurso;
- m) Assegurar as funções de assistente graduado ou de assistente graduado sénior, quando não existam ou nas suas faltas e impedimentos.

2- Ao assistente graduado são atribuídas as funções de assistente e ainda as de:

- a) Coordenar o desenvolvimento curricular dos médicos internos e dos médicos assistentes;
- b) Coordenar programas de melhoria contínua da qualidade;
- c) Coordenar projetos de investigação científica;
- d) Coordenar projetos de bioética;
- e) Coordenar projetos de informatização médico-legal e de telemedicina;
- f) Coordenar os protocolos de intervenção médico-legal, bem como a gestão e gabinetes médico-legais e outras unidades funcionais;
- g) Coadjuvar os assistentes graduados seniores da sua área de especialidade.

3- Ao assistente graduado sénior são atribuídas as funções de assistente e de assistente graduado, cabendo-lhe ainda:

- a) Coordenar atividades de investigação científica e de formação médica na área da sua especialidade;
- b) Coordenar os processos de acreditação;
- c) Coadjuvar o diretor de serviço nas atividades de gestão;
- d) Exercer as funções de diretor de serviço;
- e) Substituir o diretor de serviço nas suas faltas e impedimentos, quando para tal designado.

Cláusula 14.<sup>a</sup>

**Área de medicina do trabalho**

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

- a) Realizar a vigilância médica dos trabalhadores da entidade empregadora, emitindo as respetivas fichas de aptidão,

bem como desenvolver atividades de prevenção dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;

b) Registrar, no processo clínico, os atos, diagnósticos e procedimentos, garantindo a sua confidencialidade perante terceiros, nomeadamente a entidade empregadora;

c) Tomar decisões de intervenção médica que, na sua avaliação, se imponham em cada caso;

d) Orientar e seguir os trabalhadores doentes ou sinistrados na utilização de serviços de saúde a que entenda referenciá-los para adequada assistência, mediante relatório escrito confidencial, bem como proceder e acompanhar os processos de notificação obrigatória de doença profissional ou a sua presunção fundamentada;

e) Responsabilizar-se por serviços de saúde ocupacional;

f) Promover a articulação com as outras áreas da saúde ocupacional;

g) Desenvolver programas de promoção, prevenção e vigilância da saúde nos locais de trabalho, bem como de avaliação das condições de trabalho e o seu impacto na saúde dos trabalhadores, e avaliação e gestão dos riscos profissionais;

h) Participar nas atividades de informação e formação dos trabalhadores e prestar informação técnica, na fase de projeto e de execução, sobre as medidas de prevenção relativas às instalações, locais, equipamentos e processos de trabalho;

i) Participar na formação dos médicos internos;

j) Participar em projetos de investigação científica;

l) Integrar programas de melhoria contínua da qualidade;

m) Desempenhar funções docentes;

n) Participar em júris de concurso;

o) Colaborar em programas de saúde pública.

2- Ao assistente graduado são atribuídas as funções de assistente e ainda as de:

a) Coordenar o desenvolvimento curricular dos médicos internos e dos médicos assistentes;

b) Coordenar os programas de promoção, prevenção, vigilância da saúde, de avaliação das condições de trabalho e riscos profissionais e do seu respetivo impacto na saúde dos trabalhadores;

c) Coordenar programas de melhoria contínua da qualidade;

d) Desenvolver a investigação em medicina do trabalho e saúde ocupacional;

e) Coordenar e dinamizar projetos de informatização relativos à medicina do trabalho e à saúde ocupacional;

f) Coadjuvar os assistentes graduados seniores.

3- Ao assistente graduado sénior são atribuídas as funções de assistente e de assistente graduado, cabendo-lhe ainda:

a) Coordenar atividades de investigação e de formação médica em medicina do trabalho;

b) Coordenar os processos de acreditação;

c) Desempenhar cargos de direção e chefia;

d) Coadjuvar o diretor de serviço nas atividades de gestão;

e) Substituir o diretor de serviço nas suas faltas e impedimentos.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Independência das funções de gestão**

O desenvolvimento da carreira profissional previsto nas

cláusulas 4.<sup>a</sup> e 5.<sup>a</sup> é independente do exercício de cargos de direção e chefia, os quais dependem exclusivamente de decisão e escolha do órgão de administração da entidade empregadora.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Subordinação**

1- Sem prejuízo do disposto na lei e das orientações e princípios emanados da autoridade legalmente competente, os poderes de autoridade e direção próprios do empregador, incluindo o poder disciplinar, são da competência do órgão de administração da entidade empregadora e podem ser delegados nos termos do disposto nos números seguintes.

2- O órgão de administração pode delegar, total ou parcialmente, nos responsáveis hierárquicos de nível adequado, os poderes referidos no número anterior, tendo em vista, nomeadamente, a articulação das funções essenciais da prestação de cuidados e a gestão integrada dos recursos.

3- O estabelecido nos números anteriores não pode prejudicar as competências técnica e científica atribuídas por lei, nem o nexo funcional de primeira linha de cada profissional ao responsável da unidade orgânica a que se encontre adstrito.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Processo biográfico individual**

1- A cada trabalhador médico corresponde um processo biográfico individual de que constam, pelo menos, os elementos relativos ao nome, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, carreira profissional, níveis de remuneração, outros abonos e incentivos recebidos, funções desempenhadas, datas de início e termo das férias, licenças, faltas que impliquem perda de remuneração ou diminuição dos dias de férias, sanções disciplinares e outros elementos relativos à biografia profissional relevantes para efeitos fiscais e de segurança social.

2- O processo biográfico individual é organizado e mantido pelos serviços de pessoal da entidade empregadora e só pode ser consultado pelo próprio trabalhador médico a que respeite ou por outrem por mandato escrito deste, nos termos da lei, podendo este copiar e solicitar certidões gratuitas, mediante requerimento prévio à entidade empregadora, mesmo após a cessação do contrato de trabalho, sem prejuízo da competência própria das autoridades de inspeção e judiciárias.

3- O processo biográfico individual pode ser organizado e mantido em suporte digital, ficando sujeito à legislação em vigor relativa à proteção de dados pessoais.

### III

#### **Admissão e período experimental**

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Recrutamento**

1- O recrutamento para os postos de trabalho da carreira

médica regulada pelo presente ACT, incluindo a mudança de categoria, é feito mediante processo de seleção.

2- O processo de seleção previsto no número anterior é da exclusiva competência do órgão de administração da entidade empregadora, com respeito pelas regras previstas no presente ACT e nas demais normas legais aplicáveis, dos princípios da publicidade prévia, igualdade de oportunidades, imparcialidade, boa-fé e não-discriminação.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

1- Para a admissão à categoria de assistente é exigido o grau de especialista.

2- Para a admissão à categoria de assistente graduado é exigido o grau de consultor.

3- Para a admissão à categoria de assistente graduado sénior são exigidos o grau de consultor e três anos de exercício efetivo com a categoria de assistente graduado.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Reconhecimento de graus e categorias

Os graus atribuídos pelo Ministério da Saúde e reconhecidos pela Ordem dos Médicos no âmbito das carreiras médicas, existentes à data da entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 176/2009, de 4 de agosto, ou ao abrigo da respetiva conversão, operada nos termos da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, bem como as categorias, são oponíveis para a elegibilidade necessária aos procedimentos de recrutamento previstos no presente ACT.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e destina-se a comprovar se o trabalhador médico possui as competências exigidas pelo posto de trabalho que vai ocupar.

2- O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação de trabalho, nela se incluindo as ações de formação ministradas pela entidade empregadora ou frequentadas por determinação desta, desde que não excedam metade daquele período.

3- Para efeitos da contagem do período experimental são considerados os dias de descanso semanal e feriados, mas não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

4- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a duração de 90 dias.

5- Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

6- Considera-se cumprido o período experimental, a que

se referem os números anteriores, sempre que o contrato por tempo indeterminado tenha sido imediatamente precedido da constituição de um vínculo, nas modalidades de contrato a termo resolutivo ou em comissão de serviço, para o exercício da formação médica especializada, com a mesma entidade empregadora.

7- 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.

8- Em caso de denúncia do contrato no período experimental, presume-se apenas que a parte denunciante perdeu o interesse na manutenção do contrato em resultado da experiência.

## IV

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### A) Disposições gerais

##### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1- As entidades empregadoras e os trabalhadores médicos, no cumprimento das respetivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos devem proceder de boa-fé.

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

##### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade empregadora

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

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

b) Pagar pontualmente a retribuição e outras prestações pecuniárias, de forma justa e adequada;

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

d) Promover e facilitar a formação profissional dos trabalhadores médicos nos termos da lei e do presente acordo afetando para o efeito os recursos financeiros necessários;

e) Respeitar a autonomia e competência técnica e científica, bem como a deontologia profissional do trabalhador médico;

f) Não se opor nem de qualquer forma impedir, o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores médicos;

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

h) Adotar, no que se refere à segurança e saúde no traba-

lho, as medidas que decorram da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

*i)* Fornecer aos trabalhadores médicos uniformes e outro vestuário para uso profissional, nos termos definidos em regulamento próprio e providenciar pela sua limpeza e higienização;

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

*l)* Manter permanentemente atualizado o processo biográfico do trabalhador médico;

*m)* Dar publicidade às deliberações que diretamente respeitem aos trabalhadores médicos, designadamente afixando-as nos locais próprios e divulgando-as através de correio eletrónico interno, de modo a possibilitar o seu conhecimento, em tempo oportuno, pelos interessados, sem prejuízo do estabelecido no número 2 da presente cláusula;

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

2- O dever de publicidade, a que se refere a alínea *m)* do número anterior, tem como limite os termos em que a entidade empregadora se encontra legalmente obrigada a prestar informações às estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, não abrangendo, nomeadamente, as informações que possam ser prestadas a estas com menção expressa de confidencialidade, nem aquelas cuja natureza ou divulgação geral seja suscetível de prejudicar ou afetar gravemente o funcionamento da entidade empregadora ou de algum dos seus serviços, nos termos previstos nos artigos 412.º e 413.º do CT.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador médico

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

*a)* Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a entidade empregadora, os superiores hierárquicos, os colegas de trabalho, e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com aquela, nomeadamente utentes, doentes e acompanhantes ou visitas;

*b)* Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

*c)* Realizar o trabalho com zelo e diligência;

*d)* Cumprir as ordens e instruções da entidade empregadora em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, à deontologia profissional e às boas práticas;

*e)* Guardar lealdade à entidade empregadora, nomeadamente não divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou atividade;

*f)* Guardar rigoroso sigilo de acordo com as normas deontológicas, as boas práticas e ética profissional quanto a quaisquer factos e informações relativos aos doentes, salvo quando instado pelas entidades judiciais competentes;

*g)* Comparecer espontaneamente, e logo que possível, no local de trabalho em caso de catástrofe ou grave emergência, mesmo fora do horário de trabalho, respeitando o plano de emergência da entidade empregadora;

*h)* Velar pela conservação e boa utilização dos bens rela-

cionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade empregadora;

*i)* Aceitar e desempenhar ativamente incumbências e funções em grupos ou comissões para que seja nomeado, no âmbito da sua atividade profissional, salvo motivo justificado;

*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;

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

*m)* 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 diretamente pela entidade empregadora como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador médico, dentro dos poderes que por aquela lhes tiverem sido atribuídos.

3- Sem prejuízo do conteúdo funcional inerente à respetiva categoria, os trabalhadores integrados na carreira médica estão obrigados, no respeito pelas *legis artis*, com observância pela autonomia e características técnico-científicas inerentes a cada especialidade médica, ao cumprimento dos seguintes deveres profissionais:

*a)* Exercer a sua profissão com respeito pelo direito à proteção da saúde dos utentes e da comunidade;

*b)* Esclarecer devidamente o utente sobre os cuidados a prestar e prestados, assegurando a efetividade do consentimento informado;

*c)* Exercer as suas funções com zelo e diligência, assegurando o trabalho em equipa, tendo em vista a continuidade e garantia da qualidade da prestação de cuidados e a efetiva articulação de todos os intervenientes;

*d)* Participar em equipas para fazer face a situações de emergência ou catástrofe;

*e)* Observar o sigilo profissional e todos os demais deveres éticos e princípios deontológicos;

*f)* Atualizar e aperfeiçoar conhecimentos e competências na perspetiva de desenvolvimento pessoal, profissional e de aperfeiçoamento do seu desempenho;

*g)* Colaborar com todos os intervenientes no trabalho de prestação de serviços de saúde, favorecendo o desenvolvimento de relações de cooperação, respeito e reconhecimento mútuo.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador médico

É proibido à entidade empregadora:

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

*b)* Obstar, injustificadamente, ao normal exercício da atividade profissional, nomeadamente, mantendo o trabalhador médico inativo;

*c)* Exercer pressão sobre o trabalhador médico para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condi-



ções de trabalho ou dos companheiros;

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei ou no presente ACT;

e) Baixar a categoria do trabalhador médico, salvo nos casos previstos na lei ou no presente ACT;

f) Transferir o trabalhador médico para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei ou neste ACT ou quando haja acordo escrito do trabalhador médico;

g) Obrigar o trabalhador médico a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade empregadora ou por terceiro por ela indicado;

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

i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores médicos.

## **B) Formação profissional**

### **Cláusula 26.<sup>a</sup>**

#### **Princípio geral**

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

2- O trabalhador médico deve participar nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

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

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

5- A formação prevista no número anterior deve ser planeada e programada, de modo a incluir informação interdisciplinar e desenvolver competências de organização e gestão de serviços.

6- Nos casos em que a formação seja realizada fora do local de trabalho habitual ou ultrapasse os limites dos períodos normais de trabalho são definidas as condições da deslocação e do pagamento das horas que excedam aqueles limites, aplicando-se, na falta de definição, as normas sobre deslocações em serviço, bem como sobre pagamento de trabalho extraordinário se este exceder duas horas diárias.

7- A formação profissional dos trabalhadores médicos da entidade empregadora pode ser ministrada pelas organizações sindicais, desde que certificada nos termos legais.

### **Cláusula 27.<sup>a</sup>**

#### **Formação contínua**

1- A entidade empregadora deve elaborar planos de forma-

ção, anuais ou plurianuais, com base no diagnóstico das necessidades de qualificação dos trabalhadores médicos, com observância das disposições legais aplicáveis.

2- A entidade empregadora deve, com a antecedência mínima de 30 dias relativamente ao início da sua execução, dar conhecimento do projeto de plano de formação aos trabalhadores médicos, na parte que a cada um diga respeito e às associações sindicais outorgantes, que podem emitir parecer no prazo de 15 dias.

3- A formação contínua de ativos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10 % dos trabalhadores médicos com contrato sem termo de cada entidade empregadora e dos que nesta prestem serviço por período superior a 18 meses, ininterrupto, ao abrigo de um contrato celebrado com o respetivo empregador.

4- Ao trabalhador médico deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de horas anuais de formação certificada equivalente ao respetivo período normal de trabalho semanal.

5- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito à remuneração e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

6- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador médico tem o direito de receber a remuneração correspondente ao crédito de horas que não tinha utilizado nos últimos dois anos.

### **Cláusula 28.<sup>a</sup>**

#### **Formação por iniciativa dos trabalhadores médicos**

1- Os trabalhadores médicos que, por sua iniciativa, frequentem cursos, ações de formação complementar específica da respetiva área profissional ou ações de formação profissional certificada de duração inferior a seis meses têm direito a uma redução de horário correspondente ao tempo necessário para as suas deslocações, sem prejuízo da remuneração e demais regalias, nos termos dos números seguintes.

2- A frequência de cursos de formação complementar ou de atualização profissional, com vista ao aperfeiçoamento, diferenciação técnica ou projetos de investigação, pode ser autorizada mediante licença sem perda de remuneração por um período não superior a 15 dias úteis, por ano.

3- A dispensa de trabalho para os efeitos do número anterior deve ser solicitada, por escrito, com a antecedência mínima de 15 dias e é concedida desde que seja garantido o normal funcionamento do serviço ou unidade orgânica a que pertence o trabalhador.

4- A entidade empregadora pode atribuir a licença prevista nos termos do número anterior por um período superior a 15 dias úteis, desde que a proposta se encontre devidamente fundamentada e a formação se revista de interesse para os serviços.

5- Sem prejuízo do disposto na lei sobre o direito do trabalhador a licenças sem remuneração de longa duração para frequência de cursos de formação, a entidade empregadora pode conceder àquele, a seu pedido, outras licenças sem remuneração para formação e aperfeiçoamento.

6- A utilização da faculdade referida nos números anterio-

res é definida a nível de estabelecimento, desde que observados os princípios da igualdade de tratamento de oportunidade dos trabalhadores e os requisitos e tramitação fixados em regulamento próprio.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Obrigação de permanência

1- O trabalhador médico que, por escrito, acorde com a entidade empregadora na realização, por conta desta, de despesas avultadas com a sua formação, vincula-se a não denunciar o contrato de trabalho por um período não superior a três anos.

2- Deve constar da convenção o exato montante correspondente às despesas envolvidas na formação a ser tidas em conta, o qual cabe ao trabalhador médico repor proporcionalmente ao tempo em falta, caso não respeite o acordado.

## V

### Prestação de trabalho

#### A) Disposições gerais

##### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Poder de direção

Cabe à entidade empregadora fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dentro dos limites decorrentes da lei, do ACT, das normas deontológicas da profissão médica e do contrato individual de trabalho de cada trabalhador médico.

##### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Funções desempenhadas

1- O trabalhador médico deve exercer funções correspondentes à atividade para que foi contratado de acordo com as categorias profissionais previstas neste ACT.

2- A atividade contratada compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador médico detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, sem prejuízo do permanente respeito dos limites próprios de cada especialidade médica.

3- Consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as atividades compreendidas na mesma área de exercício profissional.

4- O disposto nos números anteriores confere ao trabalhador médico, sempre que o exercício das funções acessórias exigir especiais qualificações, direito a formação profissional adequada, não inferior a dez horas anuais.

5- A entidade empregadora deve procurar atribuir a cada trabalhador, no âmbito da atividade para que foi contratado, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

6- A determinação pela entidade empregadora do exercício das funções a que se refere o número 2 confere ao traba-

lhador médico o direito de auferir pelo nível remuneratório imediatamente superior àquele que se encontre previsto para a categoria a que correspondem aquelas funções.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Normas particulares de organização e disciplina do trabalho médico

1- A regulamentação das normas particulares de organização e disciplina do trabalho na carreira médica deve ser objeto de acordo de empresa no âmbito de cada entidade pública empresarial onde os trabalhadores médicos exercem funções.

2- O procedimento negocial previsto no número anterior entre cada entidade empregadora e as associações sindicais outorgantes deve ser desencadeado até 30 dias após o início de vigência da presente disposição e estar concluído nos 90 dias subsequentes.

3- Constituem matérias a regular em cada convenção coletiva referida no número um, designadamente:

- a) Organização do trabalho médico;
- b) Intervalos de descanso;
- c) Regime de descansos compensatórios;
- d) Procedimento de fixação do horário de trabalho.

#### B) Local de trabalho

##### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Noção e âmbito

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

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

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

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

5- O disposto no número anterior não abrange as deslocações entre o domicílio do trabalhador médico e o seu local de trabalho.

#### C) Tempo de trabalho

##### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

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

2- O trabalho em serviços de urgência, externa e interna, unidades de cuidados intensivos, unidades de cuidados intermédios e prolongamentos de horário nos centros de saúde é organizado de segunda-feira a domingo.

3- Sem prejuízo da organização do horário de trabalho na modalidade de horário flexível, entende-se, para efeitos de cômputo do tempo de trabalho, que a semana de trabalho tem início às zero horas de segunda-feira e termina às 24 horas do domingo seguinte.

4- A entidade empregadora deve manter um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação das horas de início e de termo do trabalho.

5- Os trabalhadores médicos não podem realizar, em média, mais de 48 horas por semana, incluindo trabalho suplementar, num período de referência de 6 meses.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

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

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

- a) Horário fixo;
- b) Horário flexível;
- c) Horário desfasado;
- d) Jornada contínua;
- e) Isenção de horário.

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

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### 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 duas horas, não podendo as horas de início e termo de cada período ser alteradas.

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

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Horário flexível

1- Entende-se por «horário flexível» aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho e a sua disponibilidade, escolhendo as horas de entrada e saída.

2- A adoção da modalidade de horário flexível e a sua prática não podem afetar o regular funcionamento do órgão ou serviço.

3- A adoção de horário flexível está sujeita à observância das seguintes regras:

a) Devem ser previstas plataformas fixas, da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, a duração inferior a quatro horas;

b) Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho;

c) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido por referência a períodos de um mês.

4- No final de cada período de referência há lugar:

a) À marcação de falta, a justificar, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho;

b) À atribuição de crédito de horas, até ao máximo de período igual à duração média diária do trabalho.

5- Relativamente aos trabalhadores médicos portadores de deficiência, o débito de horas apurado no final de cada um dos períodos de aferição pode ser transposto para o período imediatamente seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de dez horas para o período do mês.

6- Para efeitos do disposto no número 4, a duração média do trabalho é de sete horas.

7- A marcação de faltas prevista na alínea a) do número 4 é reportada até ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

8- A atribuição de créditos prevista na alínea b) do número 4 é feita no período seguinte àquele que conferiu ao trabalhador o direito à atribuição dos mesmos.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Horário desfasado

1- Horário desfasado é aquele em que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer, serviço a serviço, ou para determinados grupos de trabalhadores médicos, horas fixas diferentes de entrada e ou de saída ao longo do dia, ou durante a semana.

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

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Jornada contínua

1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuando um único período de descanso não superior a trinta minutos, que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.

2- A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário não superior a uma hora.

3- A jornada contínua pode ser autorizada nos seguintes casos:

a) Trabalhador médico progenitor com filhos até à idade de 12 anos, ou, independentemente da data, com deficiência ou doença crónica;

b) Trabalhador médico adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;

c) Trabalhador médico que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;

d) Trabalhador médico adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;

e) Trabalhador-estudante;

f) No interesse do trabalhador médico, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o

justifiquem;

g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário

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

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

2- A isenção de horário de trabalho só pode revestir a modalidade da observância dos períodos normais de trabalho acordados, prevista na alínea c) do número 1 do artigo 219.º do CT.

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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Trabalho a tempo parcial

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponde a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo.

2- O trabalho a tempo parcial, salvo estipulação em contrário, pode ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo.

3- Na admissão de trabalhador médico a tempo parcial deve ser dada preferência a trabalhadores médicos com responsabilidades familiares, a trabalhadores médicos com capacidade de trabalho reduzida, a pessoa com deficiência ou doença crónica e a trabalhadores médicos que frequentem estabelecimentos de ensino superior.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Trabalho noturno

1- Considera-se «período de trabalho noturno» o compreendido entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2- Para os trabalhadores médicos integrados em serviços de urgência, externa e interna, unidades de cuidados intensivos, unidades de cuidados intermédios e prolongamentos de horário nos centros de saúde, considera-se «período de trabalho noturno» o compreendido entre as 20 horas e as 8 horas do dia seguinte.

3- Entende-se por «trabalhador noturno» aquele que execute, pelo menos, três horas de trabalho normal noturno em cada dia ou que possa realizar durante o período noturno uma parte do seu tempo de trabalho anual correspondente a três horas por dia.

4- No caso de trabalhadores médicos com funções assis-

tenciais, sempre que devam exercer a sua atividade por mais de oito horas num período de vinte e quatro horas em que executem trabalho noturno durante todo o período referido no número 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- A partir da data em que perfaçam 50 anos de idade, os trabalhadores médicos, se o declararem, ficam dispensados da prestação de trabalho no período compreendido entre as 20 horas e as 8 horas do dia seguinte.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1- Considera-se «trabalho suplementar» todo o que é prestado fora do horário normal 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 o trabalho prestado por trabalhador médico isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, sem prejuízo do previsto nos números anteriores.

5- O trabalhador médico é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis e inadiáveis, expressamente solicite e obtenha a sua dispensa pelo tempo indispensável.

6- O limite anual da duração de trabalho suplementar é de 200 horas.

7- Para os trabalhadores médicos a tempo parcial, os limites previstos no número anterior são os proporcionais ao trabalho parcial, podendo o limite anual ser superior, até às 200 horas, mediante acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Trabalho no serviço de urgência

1- Considera-se «serviço de urgência» o serviço de ação médica, em regra com instalações próprias, destinado à prestação de cuidados assistenciais a indivíduos provenientes do exterior, ou não, com alteração súbita ou agravamento do seu estado de saúde, podendo dispor de unidade de internamento de curta duração para doentes que necessitem de observação por período de tempo inferior a vinte e quatro horas.

2- No serviço de urgência, os trabalhadores médicos exercem funções no regime presencial ou no regime de prevenção.

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

4- O regime de trabalho correspondente a 40 horas de tra-

balho semanal implica a prestação de até 18 horas de trabalho semanal normal nos serviços de urgência, externa e interna, unidades de cuidados intensivos e unidades de cuidados intermédios, a prestar até duas jornadas de trabalho, de duração não superior a 12 horas e com aferição do total de horas realizadas num período de referência de 8 semanas, sendo pago o trabalho extraordinário que exceda as 144 horas do período normal de trabalho, relativamente ao referido período de aferição.

5- Os trabalhadores médicos devem prestar, quando necessário, um período semanal único até 6 horas de trabalho suplementar no serviço de urgência, externa e interna, em unidades de cuidados intensivos e em unidades de cuidados intermédios.

6- Os trabalhadores médicos, a partir da data em que perfaçam 55 anos de idade, se o declararem, são dispensados de trabalho em serviço de urgência, em unidades de cuidados intensivos e em unidades de cuidados intermédios, com efeitos a partir de 30 dias da data de apresentação da declaração.

7- O regime de trabalho no serviço de urgência previsto na presente cláusula é objeto de desenvolvimento em regulamento interno.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Regimes de prevenção e de chamada

1- Regime de prevenção é aquele em que os trabalhadores médicos, encontrando-se ausentes do local de trabalho, são obrigados a permanecer contactáveis e a comparecer ao serviço dentro de um lapso de tempo inferior a 45 minutos, para o desempenho de um ato médico assistencial de urgência.

2- Regime de chamada é aquele em que os trabalhadores médicos, encontrando-se em período de descanso, se comprometem a comparecer nas instalações da entidade empregadora para a realização de um ato médico assistencial de natureza ocasional, inadiável e de especial complexidade.

3- Qualquer dos regimes previstos na presente cláusula deve ser objeto de acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador médico, podendo este fazer cessar a respetiva prática, mediante declaração, feita à entidade empregadora, a qual produz efeitos a partir de 30 dias da data de apresentação da declaração.

## VI

### Remuneração

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Posições remuneratórias

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

2- A determinação da posição remuneratória na categoria de recrutamento é objeto de negociação, a efetuar por escrito, entre o trabalhador médico e a entidade empregadora, imediatamente após o processo de seleção, podendo, em casos excecionais, devidamente fundamentados, haver lugar à

apresentação de uma proposta de adesão a um determinado posicionamento remuneratório.

3- A alteração da posição remuneratória faz-se tendo em conta o sistema de avaliação de desempenho.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Suplementos remuneratórios

Os suplementos remuneratórios devidos aos trabalhadores médicos pela prestação de trabalho noturno e suplementar são regulados pela legislação especial aplicável ao regime de trabalho do pessoal hospitalar do Serviço Nacional de Saúde nas seguintes modalidades:

- a) Prevenção;
- b) Chamada;
- c) Trabalho em serviços de urgência, externa e interna;
- d) Trabalho em unidades de cuidados intensivos e em unidades de cuidados intermédios;
- e) Exercício de funções de apoio aos utentes sem médico de família dos estabelecimentos prestadores de cuidados de saúde primários nos modelos organizativos que envolvam a existência de consultas abertas/recurso.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Refeição e subsídio de refeição

1- Nas entidades empregadoras em que exista confeção própria de refeições, ou nas que adquiram refeições confeccionadas por terceiros, é garantida uma refeição em espécie aos trabalhadores, em cada jornada de trabalho.

2- Quando seja inviável a garantia de refeição em espécie, ou caso o trabalhador médico não pretenda usufruir da mesma, a entidade empregadora processará um subsídio de refeição no valor de 4,27 €.

3- O trabalhador que prestar trabalho no período noturno tem direito ao fornecimento gratuito de uma refeição ligeira, quente, ou subsídio de refeição no valor de 2,85 €.

4- O trabalhador a tempo parcial com período de trabalho diário inferior a cinco horas tem direito a subsídio de refeição calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal, tendo por base o valor estabelecido no número anterior.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Despesas com deslocações

1- Os trabalhadores médicos que, por motivos de serviço, se desloquem para fora da localidade em que se situa o respetivo local de trabalho têm direito ao abono de ajudas de custo e transporte, nos termos dos números seguintes:

2- O abono diário para ajustas de custo tem seguinte valor:

- a) No território português - 62,75 €;
- b) No estrangeiro - 148,91 €.

3- As ajudas de custo previstas no número anterior correspondem ao pagamento de duas refeições e alojamento.

4- O pagamento da percentagem da ajuda de custo relativa ao alojamento (50 % no território nacional ou 30 % no estrangeiro) pode ser substituído, por opção do interessado, pelo reembolso da despesa efetuada com o alojamento em

estabelecimento hoteleiro até 3 estrelas ou equivalente.

5- Nos dias de partida e chegada, a ajuda de custo prevista no número 2 é reduzida a metade, se a partida se verificar depois das 13 horas ou a chegada ocorrer antes daquela hora.

6- As despesas de transporte são compensadas nas condições seguintes:

a) É pago pela entidade empregadora o preço da viagem em transportes coletivos;

b) Quando for utilizado o automóvel do trabalhador médico, a entidade empregadora paga por quilómetro de acordo com o regime que vigorar para os trabalhadores que exercem funções públicas.

7- As despesas efetuadas com transportes coletivos são reembolsadas pelo montante despendido, mediante a apresentação dos documentos comprovativos.

8- Só podem ser efetuadas deslocações em automóvel do trabalhador médico, a título excecional e em casos de comprovado interesse dos serviços, mediante acordo prévio entre este e a entidade empregadora.

9- Quando solicitadas previamente, são adiantadas as importâncias suficientes para fazer face às despesas que resultem por força da deslocação, de que o trabalhador deve prestar contas até ao 2.º dia útil após o seu regresso.

10- Para além do previsto nos anteriores números, a entidade empregadora reembolsa o trabalhador das despesas extraordinárias comprovadamente efetuadas, impostas pelo cabal desempenho da sua missão.

11- Os valores previstos nesta cláusula e na anterior são atualizados, anualmente, de acordo com os aumentos que se verifiquem para os trabalhadores com vínculo jurídico de emprego público.

## VI

### Segurança e saúde no trabalho

#### A) Princípios gerais

##### Cláusula 50.<sup>a</sup>

###### Princípios gerais

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

2- A entidade empregadora é obrigada a organizar as atividades de segurança e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador médico.

3- A execução de medidas em todas as vertentes da atividade da entidade empregadora, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:

a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;

b) Eliminação dos fatores de risco e de acidente;

c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;

d) Informação, formação, consulta e participação dos tra-

balhadores médicos e seus representantes;

e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores médicos.

4- A entidade empregadora obriga-se a prestar informações adequadas em prazo não superior a 20 dias úteis, contado do pedido que, por escrito, lhe seja formulado com essa finalidade, pelas associações sindicais outorgantes, sobre todas as matérias respeitantes à organização das atividades de segurança e saúde no trabalho, bem como sobre todas as ações de prevenção de riscos e acidentes profissionais e de promoção e vigilância da saúde, asseguradas pela entidade empregadora, que devam envolver os trabalhadores médicos.

## VII

### Disposições finais e transitórias

##### Cláusula 51.<sup>a</sup>

###### Regime de transição

1- Os trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente ACT, se encontrem vinculados às entidades empregadoras, por contrato individual de trabalho, transitam para as categorias constantes do presente ACT, nos termos e condições estabelecidas nos números seguintes.

2- A transição faz-se em função da qualificação concursal obtida pelo trabalhador médico e da categoria profissional que, de acordo com o perfil descritivo, corresponda ao objeto do contrato.

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

3- Da transição não pode resultar a diminuição da retribuição e de outras regalias que venham sendo atribuídas ao trabalhador com carácter regular e permanente nem a atribuição de retribuição e regalias inferiores às correspondentes aos mínimos legais e convencionais da categoria para que deve transitar.

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

##### Cláusula 52.<sup>a</sup>

###### Comissão paritária

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

2- A comissão é composta por quatro elementos designados pelas entidades empregadoras e quatro elementos designados pelas associações sindicais outorgantes.

3- Cada uma das partes deve comunicar, por escrito, à outra, no prazo máximo de 30 dias a contar da assinatura deste ACT, a identificação dos seus representantes na comissão.

4- A comissão paritária funciona mediante convocação

de qualquer das entidades empregadoras ou das associações sindicais outorgantes, com a antecedência mínima de 20 dias e com a indicação do local, da data e da hora da reunião, bem como da respetiva ordem de trabalho.

5- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada uma das partes.

6- As deliberações são vinculativas, constituindo parte integrante deste ACT, quando tomadas por unanimidade, devendo ser depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos legais.

7- Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar nas reuniões por assessores sem direito a voto.

8- Na sua primeira reunião, a comissão elabora o seu regulamento de funcionamento, em desenvolvimento do estabelecido na presente cláusula.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Comissão arbitral

1- As partes signatárias podem constituir uma comissão arbitral com a finalidade de dirimir os conflitos, individuais ou coletivos, entre as entidades empregadoras e os trabalhadores médicos, desde que não versem sobre direitos indisponíveis.

2- Das deliberações da comissão cabe recurso para o tribunal competente.

3- O funcionamento da comissão arbitral é definido por regulamento próprio, subscrito pelas partes outorgantes do ACT.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Níveis remuneratórios

1- Os níveis remuneratórios correspondentes às posições remuneratórias da carreira médica, constam do anexo II ao presente ACT, do qual faz parte integrante.

2- Os montantes remuneratórios identificados no mencionado anexo II são atualizados, anualmente, de acordo com os aumentos que se verifiquem para os trabalhadores que exercem funções públicas.

3- A presente cláusula entra em vigor no dia 1 de Janeiro de 2013.

Lisboa, 28 de julho de 2015.

Pelas entidades públicas empresariais:

Centro Hospitalar do Alto Ave, EPE;  
 Centro Hospitalar do Algarve, EPE;  
 Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE;  
 Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE;  
 Centro Hospitalar da Cova da Beira, EPE;  
 Centro Hospitalar de Entre Douro e Vouga, EPE;  
 Centro Hospitalar de Leiria-Pombal, EPE;

Centro Hospitalar de Lisboa Ocidental, EPE;  
 Centro Hospitalar de São João, EPE;  
 Centro Hospitalar de Tondela-Viseu, EPE;  
 Centro Hospitalar do Baixo Vouga, EPE;  
 Centro Hospitalar do Médio Ave, EPE;  
 Centro Hospitalar do Médio Tejo, EPE;  
 Centro Hospitalar do Porto, EPE;  
 Centro Hospitalar de Setúbal, EPE;  
 Centro Hospitalar do Tâmega e Sousa, EPE;  
 Centro Hospitalar de Trás-os-Montes e Alto Douro, EPE;  
 Centro Hospitalar de Vila Nova de Gaia/Espinho, EPE;  
 Centro Hospitalar Lisboa Central, EPE;  
 Centro Hospitalar Lisboa Norte, EPE;  
 Centro Hospitalar Póvoa de Varzim/Vila do Conde, EPE;  
 Hospital Distrital da Figueira da Foz, EPE;  
 Hospital Distrital de Santarém, EPE;  
 Hospital do Espírito Santo de Évora, EPE;  
 Hospital de Faro, EPE;  
 Hospital Garcia de Orta, EPE;  
 Hospital de Magalhães Lemos, EPE;  
 Hospital Santa Maria Maior, EPE;  
 Instituto Português de Oncologia de Coimbra Francisco Gentil, EPE;  
 Instituto Português de Oncologia de Lisboa Francisco Gentil, EPE;  
 Instituto Português de Oncologia do Porto Francisco Gentil, EPE;  
 Unidade Local de Saúde do Alto Minho, EPE;  
 Unidade Local de Saúde do Baixo Alentejo, EPE;  
 Unidade Local de Saúde da Guarda, EPE;  
 Unidade Local de Saúde de Matosinhos, EPE;  
 Unidade Local de Saúde do Nordeste, EPE;  
 Unidade Local de Saúde do Norte Alentejano, EPE.

*Carlos José das Neves Martins*, mandatário.

*Fernando José Montenegro Sollari Allegro*, mandatário.

Pelas associações sindicais:

Pela Federação Nacional dos Médicos - FNAM:

*Dr.ª Merlinde Madureira*, mandatária.

Pelo Sindicato Independente dos Médicos:

*Dr. Jorge Paulo Seabra Roque Cunha*, mandatário.

*Dr. Paulo Simões*, mandatário.

*Dr. Ricardo Mexia*, mandatário.

#### ANEXO I

Carreira	Categoria	Número de posições remuneratórias
Médica	Assistente graduado sénior	3
	Assistente graduado	5
	Assistente	8

## ANEXO II

Médica	Posições remuneratórias							
	1. <sup>a</sup>	2. <sup>a</sup>	3. <sup>a</sup>	4. <sup>a</sup>	5. <sup>a</sup>	6. <sup>a</sup>	7. <sup>a</sup>	8. <sup>a</sup>
Assistente graduado sénior								
Níveis remuneratórios da tabela única	70	80	90					
Montante pecuniário (euros)	4 033,54 €	4 548,46 €	5 063,38 €					
Assistente graduado								
Níveis remuneratórios da tabela única	54	56	58	60	62			
Montante pecuniário (euros)	3 209,67 €	3 312,65 €	3 415,64 €	3 518,62 €	3 621,60 €			
Assistente								
Níveis remuneratórios da tabela única	45	47	48	49	50	51	52	53
Montante pecuniário (euros)	2 746,24 €	2 849,22 €	2 900,72 €	2 952,21 €	3 003,70 €	3 055,19 €	3 106,68 €	3 158,18 €

## ANEXO III

«F- (nome completo, número da cédula profissional e categoria profissional), na qualidade de filiado/a num dos Sindicatos dos Médicos, a quem se aplica por este facto o disposto na cláusula 8.<sup>a</sup>, número 1, do Acordo Coletivo de Trabalho n.º 41, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, em 8 de novembro de 2009, com as alterações que lhe foram introduzidas pelo acordo coletivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro 2013, cujo anexo II (posições remuneratórias), foi retificado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2013, bem como nos termos da Lei de Bases da Saúde, aprovada pela Lei n.º 48/90, de 24 de agosto, vem declarar, sob compromisso de honra, que vai iniciar a prestação de atividade privada, com caráter habitual, remunerada, em diversos locais, correspondente ao exercício da Medicina em regime liberal, a qual não é incompatível nem conflitua sob qualquer forma com as funções que o/a ora declarante exerce no Serviço Nacional de Saúde, no âmbito da carreira médica.

O/A ora declarante compromete-se a fazer cessar imediatamente a sua atividade privada acima referida, no caso de ocorrência superveniente de conflito.

\_\_\_\_\_ (local), \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ (data)

\_\_\_\_\_  
(Assinatura)»

**Declaração**

A Federação Nacional dos Médicos - FNAM, declara para os devidos efeitos, que representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Médicos do Norte  
Sindicato dos Médicos da Zona Centro  
Sindicato dos Médicos da Zona Sul

Depositado em 6 de novembro de 2015, a fl. 180 do livro n.º 11, com o n.º 122/2015, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo coletivo entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE e outros e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM e outro - Tramitação do procedimento concursal de recrutamento para os postos de trabalho da carreira médica - Alteração e texto consolidado**

Com o objetivo de minimizar os constrangimentos advenientes da coexistência de diferentes regimes de trabalho, no âmbito das entidades prestadoras de cuidados de saúde que revistam a natureza de entidade pública empresarial, os Decretos-Lei n.ºs 176/2009 e 177/2009, ambos de 4 de agosto, procuraram alinhar, nos mesmos termos, a estruturação da carreira aplicável aos trabalhadores médicos, independentemente, do regime de vinculação a que os mesmos se encontrem sujeitos.

Também a tramitação a observar no procedimento concursal de recrutamento para preenchimento dos postos de trabalho da carreira médica é idêntica, independentemente de poder vir a ser celebrado um contrato de trabalho em funções públicas ou um contrato de trabalho nos termos do Código do Trabalho.

Assim, em paralelismo com as alterações legislativas já operadas através da publicação da Portaria n.º 355/2013, de 10 de dezembro, as partes concordam na alteração de um conjunto de cláusulas do acordo coletivo de trabalho celebrado entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE, e outros e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM e o Sindicato Independente dos Médicos, publicado em *Bo-*



Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 48, de 29 de dezembro de 2011.

Para além daquelas alterações, e considerando que a tramitação dos procedimentos de recrutamento e seleção deve ser suficientemente ágil, por forma a garantir que os mesmos possam colmatar as necessidades de pessoal médico com a celeridade que se impõe, entendem igualmente as partes dever o procedimento em causa ser objeto de simplificação, razão pela qual se procede à redução dos prazos.

Considerando, também, a dificuldade em constituir júris no âmbito dos procedimentos concursais, em particular na mudança para categorias superiores - que constitui, igualmente, um fator de morosidade no desenvolvimento do procedimento - aproveita-se a oportunidade para reduzir o número de membros que os integram, passando agora a ser constituídos por três membros efetivos e dois suplentes, em substituição dos anteriores cinco efetivos e dois suplentes.

Por último, e tendo em vista acautelar situações urgentes, entenderam as partes introduzir uma nova cláusula que, no âmbito de procedimentos concursais urgentes, dispense a realização de audiência prévia dos interessados, sem prejuízo da impugnação administrativa que continua a estar garantida, permitindo, deste modo, o efetivo respeito pelos princípios de igualdade de oportunidades, imparcialidade e transparência.

Assim, as partes concordam na alteração do acordo coletivo de trabalho celebrado entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE, e outros e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM e o Sindicato Independente dos Médicos, publicado em *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2011, nos seguintes termos:

«Cláusula 2.<sup>a</sup>

[...]

1- [...]

2- Para os efeitos do disposto na alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho, (doravante, CT) - aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro - as entidades celebrantes estimam que serão abrangidos pela presente convenção coletiva 39 entidades empregadoras e 4255 trabalhadores.

Cláusula 9.<sup>a</sup>

[...]

1- O júri é composto por um presidente, por dois vogais efetivos e por dois vogais suplentes.

2- [...]

3- [...]

4- [...]

5- [...]

6- [...]

7- [...]

Cláusula 14.<sup>a</sup>

[...]

1- [Anterior corpo único da cláusula].

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, em situ-

ações de manifesta urgência, devidamente fundamentada e expressa, em termos sintéticos, no respetivo aviso, o prazo de abertura de procedimento concursal de recrutamento para a categoria de assistente é de cinco dias úteis.

Cláusula 16.<sup>a</sup>

[...]

1- [...]

a) [...]

b) [...]

c) [...]

2- Os candidatos a procedimento concursal de recrutamento para preenchimento de postos de trabalho para assistente graduado sénior apresentam, também, cinco exemplares de um plano de gestão para discutir na prova prática.

3- [Anterior n.º 2].

4- [Anterior n.º 3].

5- [Anterior n.º 4].

6- [Anterior n.º 5].

7- [Anterior n.º 6].

8- [Anterior n.º 7].

9- [Anterior n.º 8].

a) [...]

b) [...]

10- [Anterior n.º 9].

11- [Anterior n.º 10].

Cláusula 17.<sup>a</sup>

[...]

1- [...]

2- Para efeitos do cumprimento do prazo previsto no número anterior, pode o júri requerer que seja designado um trabalhador pertencente à entidade empregadora que o apoie na verificação.

3- [Anterior n.º 2].

4- [Anterior n.º 3].

Cláusula 18.<sup>a</sup>

[...]

1- Nos três dias úteis seguintes à conclusão do procedimento concursal previsto no número 1 do artigo anterior, os candidatos excluídos são notificados para a realização da audiência dos interessados nos termos do código do procedimento administrativo.

2- [...]

a) [...]

b) [...]

c) [...]

d) [...]

Cláusula 19.<sup>a</sup>

[...]

1- [...]

a) [...]

b) [...]

c) [...]

d) [...]

2- [...]

3- Quando os interessados ouvidos sejam em número superior a 100, o prazo referido no número anterior é de 15 dias úteis.

4- [...]

5- [...]

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

[...]

1- Os candidatos admitidos são convocados, no prazo de três dias úteis e pela forma prevista no número 2 do artigo 16.º, para a realização dos métodos de seleção, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar.

2- [...]

3- O júri deve iniciar a avaliação curricular dos candidatos admitidos ao procedimento concursal no prazo máximo de 15 dias úteis, após a data de afixação da respetiva lista, devendo a mesma estar concluída no prazo máximo de 20 dias úteis.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>-A

##### Procedimentos urgentes

1- Sem prejuízo do disposto na presente seção, nos procedimentos concursais urgentes a que alude o número 2 da cláusula 14.<sup>a</sup>, não há lugar à audiência prévia dos interessados, podendo ser, desde logo, interposto recurso administrativo.

2- A dispensa de realização de audiência prévia dos interessados, previsto no número anterior, deve obrigatoriamente constar do aviso de abertura do procedimento.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

[...]

1- [...]

2- [...]

3- Dos elementos de maior relevância referidos no número anterior, são obrigatoriamente considerados os seguintes:

a) Exercício de funções no âmbito da área de exercício profissional respetiva, tendo em conta a competência técnico-profissional, o tempo de exercício das mesmas e participação em equipas de urgência e de apoio e enquadramento especializado à prática clínica, com especial enfoque para as atividades relevantes para a saúde pública e cuidados de saúde primários e a avaliação de desempenho obtida;

b) [...]

c) Trabalhos publicados, em especial se publicados em revistas com revisão por pares, e trabalhos apresentados publicamente, sob a forma oral ou poster e atividades de investigação na área da sua especialidade, de acordo com o seu interesse científico e nível de divulgação, tendo em conta o seu valor relativo;

d) Classificação obtida na avaliação final do internato médico da respetiva área de formação específica;

e) Classificação obtida na avaliação na prova para obtenção do grau de consultor da respetiva área de formação es-

pecífica;

f) Experiência, capacidade e aptidão para a gestão de equipas, serviços e organizações;

g) Atividades docentes ou de investigação relacionadas com a respetiva área profissional;

h) Outros fatores de valorização profissional, nomeadamente títulos académicos.

4- Os resultados da avaliação curricular são classificados na escala de 0 a 20 valores, com a seguinte distribuição pelos fatores estabelecidos nas alíneas do número anterior, consoante a categoria a que respeite o procedimento concursal:

a) Categoria de assistente:

Alínea a) - de 0 a 9 valores;

Alínea b) - de 0 a 2 valores;

Alínea c) - de 0 a 3 valores;

Alínea d) - de 0 a 4 valores;

Alínea g) - de 0 a 1 valores;

Alínea h) - de 0 a 1 valores.

b) Categoria de assistente graduado:

Alínea a) - de 0 a 6 valores;

Alínea b) - de 0 a 4 valores;

Alínea c) - de 0 a 4 valores;

Alínea e) - de 0 a 2 valores;

Alínea f) - de 0 a 1 valores;

Alínea g) - de 0 a 2 valores;

Alínea h) - de 0 a 1 valores.

c) Categoria de assistente graduado sénior:

Alínea a) - de 0 a 6 valores;

Alínea b) - de 0 a 2 valores;

Alínea c) - de 0 a 4 valores;

Alínea e) - de 0 a 1 valores;

Alínea f) - de 0 a 5 valores;

Alínea g) - de 0 a 1 valores;

Alínea h) - de 0 a 1 valores.

5- [Anterior n.º 4].

6- [Anterior n.º 5].

7- [Anterior n.º 6].

8- [Anterior n.º 7].

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

[...]

1- A prova prática destina-se a avaliar a capacidade do candidato para resolver problemas e atuar, assim como reagir, em situações do âmbito da respetiva área profissional de especialidade, com a apresentação e discussão de um plano de gestão clínica do serviço ou unidade da área de especialização à qual concorre, tendo em vista a maximização da eficiência, a melhoria contínua da qualidade, metas e objetivos a alcançar e a forma de seguimento e avaliação de resultados.

2- A prova prática apenas tem lugar no âmbito dos procedimentos concursais de recrutamento para a categoria de assistente graduado sénior, uma vez que, para as categorias de assistente e de assistente graduado, os objetivos que se pretendem alcançar com a realização desta prova já se encontram acautelados, respetivamente, pela avaliação final do internato médico e pela avaliação final da prova de habilitação ao grau de consultor.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

[...]

1- Terminada a aplicação dos métodos de seleção, o júri deve elaborar, no prazo máximo de 5 dias úteis, a lista de classificação dos candidatos.

2- [...]

Cláusula 25.<sup>a</sup>

[...]

1- [...]

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valor e em situação não configurada pela lei como preferencial é efetuada, de forma decrescente:

a) Em função da classificação obtida na avaliação final do internato médico da área profissional a que respeita o procedimento concursal, para o procedimento concursal para os postos de trabalho de assistente;

b) Em função da classificação obtida na avaliação final das provas para a obtenção do grau de consultor da área profissional a que respeita o procedimento concursal para o concurso aos postos de trabalho de assistente graduado e assistente graduado sénior;

c) Maior duração do vínculo à Administração Pública, em sentido amplo, ainda que já cessado, na área de exercício profissional a que respeita o procedimento concursal.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

[...]

1- [...]

2- No prazo de três dias úteis, após a conclusão da audiência dos interessados, a lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados, acompanhada das restantes deliberações do júri, incluindo as relativas à admissão e exclusão de candidatos, é submetida a homologação do dirigente máximo da entidade empregadora que procedeu à sua publicitação.

3- [...]

4- [...]

5- [...]

Lisboa, 28 de julho de 2015.

Pelas entidades públicas empresariais:

Centro Hospitalar do Alto Ave, EPE;  
Centro Hospitalar do Algarve, EPE;  
Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE;  
Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE;  
Centro Hospitalar da Cova da Beira, EPE;  
Centro Hospitalar de Entre Douro e Vouga, EPE;  
Centro Hospitalar de Leiria, EPE;  
Centro Hospitalar de Lisboa Ocidental, EPE;  
Centro Hospitalar de São João, EPE;  
Centro Hospitalar de Tondela - Viseu, EPE;  
Centro Hospitalar do Baixo Vouga, EPE;  
Centro Hospitalar do Médio Ave, EPE;  
Centro Hospitalar do Médio Tejo, EPE;

Centro Hospitalar do Porto, EPE;  
Centro Hospitalar de Setúbal, EPE;  
Centro Hospitalar do Tâmega e Sousa, EPE;  
Centro Hospitalar de Trás-os-Montes e Alto Douro, EPE;  
Centro Hospitalar de Vila Nova de Gaia/Espinho, EPE;  
Centro Hospitalar Lisboa Central, EPE;  
Centro Hospitalar Lisboa Norte, EPE;  
Centro Hospitalar Póvoa de Varzim/Vila do Conde, EPE;  
Hospital Distrital da Figueira da Foz, EPE;  
Hospital Distrital de Santarém, EPE;  
Hospital do Espírito Santo de Évora, EPE;  
Hospital Garcia de Orta, EPE;  
Hospital de Magalhães Lemos, EPE;  
Hospital Prof. Doutor Fernando Fonseca, EPE;  
Hospital Santa Maria Maior, EPE;  
Instituto Português de Oncologia de Coimbra Francisco Gentil, EPE;  
Instituto Português de Oncologia de Lisboa Francisco Gentil, EPE;  
Instituto Português de Oncologia do Porto Francisco Gentil, EPE;  
Unidade Local de Saúde do Alto Minho, EPE;  
Unidade Local de Saúde do Baixo Alentejo, EPE;  
Unidade Local de Saúde de Castelo Branco, EPE;  
Unidade Local de Saúde da Guarda, EPE;  
Unidade Local de Saúde do Litoral Alentejano, EPE;  
Unidade Local de Saúde de Matosinhos, EPE;  
Unidade Local de Saúde do Nordeste, EPE;  
Unidade Local de Saúde do Norte Alentejano, EPE.

*Prof. Fernando José Montenegro Sollari Allegro*, mandatário.

*Dr. Carlos José Neves Martins*, mandatário.

Pelas associações sindicais:

Pela Federação Nacional dos Médicos - FNAM:

*Dr.ª Merlinde Madureira*, mandatária.

Pelo Sindicato Independente dos Médicos:

*Dr. Jorge Paulo Seabra Roque Cunha*, mandatário.

*Dr. Paulo Simões*, mandatário.

*Dr. Ricardo Mexia*, mandatário.

**Texto consolidado**

**CAPÍTULO I**

**Objecto, âmbito, vigência, sobre vigência, denúncia e revisão**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Objeto**

O presente acordo, celebrado ao abrigo do disposto na cláusula 54.<sup>a</sup> do acordo colectivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2009, celebrado entre o Centro Hospitalar de Coimbra,

EPE, e outros e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM e o Sindicato Independente dos Médicos, regulamenta a tramitação a que obedece o processo de selecção para preenchimento de postos de trabalho da carreira médica, em regime de contrato individual de trabalho, no âmbito das entidades prestadoras de cuidados de saúde que revistam natureza empresarial, integradas no Serviço Nacional de Saúde.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Âmbito

1- O presente acordo aplica-se aos processos de selecção para preenchimento de postos de trabalho da carreira médica, em regime de contrato individual de trabalho, nos termos do Código do Trabalho, no âmbito das entidades prestadoras de cuidados de saúde que revistam natureza empresarial, integradas no Serviço Nacional de Saúde.

2- Para os efeitos do disposto na alínea *g*) do artigo 492.º do Código do Trabalho, (doravante, CT) - aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro - as entidades celebrantes estimam que serão abrangidos pela presente convenção coletiva 39 entidades empregadoras e 4255 trabalhadores

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Vigência, sobrevivência, denúncia e revisão

1- O presente acordo entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo período de quatro anos.

2- Decorrido o prazo previsto no número anterior sem que tenha havido denúncia, o presente acordo renova-se sucessivamente por períodos de dois anos.

3- A sobrevivência, a denúncia e a cessação do presente acordo seguem os trâmites legais previstos nos artigos 501.º e seguintes do Código do Trabalho.

## CAPÍTULO II

### Disposições gerais

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Definições

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

*a*) «Recrutamento» o conjunto de procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados, capazes de satisfazer as necessidades de pessoal de uma entidade prestadora de cuidados de saúde que revista natureza empresarial, integrada no Serviço Nacional de Saúde ou de constituir reservas para satisfação de necessidades futuras;

*b*) «Procedimento concursal» o conjunto de operações que visa a ocupação de postos de trabalho necessários ao desenvolvimento das actividades e à prossecução dos objectivos de órgãos ou serviços;

*c*) «Seleção de pessoal» o conjunto de operações, enquadrado no processo de recrutamento, que, mediante a utilização de métodos e técnicas adequadas, permite avaliar e classificar os candidatos de acordo com as competências indispensáveis à execução das actividades inerentes ao posto

de trabalho a ocupar;

*d*) «Métodos de selecção» as técnicas específicas de avaliação da adequação dos candidatos às exigências de um determinado posto de trabalho, tendo como referência um perfil de competências previamente definido.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Modalidades do procedimento concursal

1- O procedimento concursal pode revestir as seguintes modalidades:

*a*) Comum, sempre que se destine ao imediato recrutamento para ocupação de postos de trabalho previstos, e não ocupados, nos mapas de pessoal das entidades prestadoras de cuidados de saúde que revistam natureza empresarial, integradas no Serviço Nacional de Saúde;

*b*) Para constituição de reservas de recrutamento, sempre que se destine à constituição de reservas de pessoal para satisfação de necessidades futuras da entidade prestadora de cuidados de saúde que revista natureza empresarial, integradas no Serviço Nacional de Saúde.

2- No caso referido na alínea *b*) do número anterior, o procedimento concursal cessa no prazo de 18 meses contados da data de homologação da lista unitária de ordenação final.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Competência

A abertura do procedimento concursal é da competência do órgão ou dirigente máximo do estabelecimento ou serviço respectivo.

## CAPÍTULO III

### Tramitação do procedimento concursal

#### SECÇÃO I

##### Publicitação do procedimento

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Publicitação do procedimento

1- A abertura do procedimento concursal é obrigatoriamente tornada pública pelos seguintes meios:

*a*) Na 2.<sup>a</sup> série do *Diário da República*, por publicação integral;

*b*) Na página electrónica da entidade, por extracto disponível para consulta a partir da data da publicação no *Diário da República*;

*c*) Em jornal de expansão nacional, por extracto, no prazo máximo de três dias úteis contados da data da publicação no *Diário da República*.

2- A entidade responsável pela realização do procedimento pode ainda proceder à publicitação através de outros meios de divulgação.

3- A publicação integral contém, designadamente, os seguintes elementos:

*a*) Identificação do acto que autoriza o procedimento e da

entidade que o realiza;

b) Identificação do tipo de concurso, prazo de validade, área de exercício profissional e número de postos de trabalho a ocupar e da respectiva modalidade da relação jurídica de emprego público a constituir;

c) Identificação do local de trabalho onde as funções vão ser exercidas;

d) Caracterização dos postos de trabalho, em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal aprovado, tendo em conta a atribuição, competência ou actividade a cumprir ou a executar, a carreira e categoria;

e) Indicação sobre a necessidade de se encontrar previamente estabelecida uma relação jurídica de emprego público e, em caso afirmativo, sobre a sua determinabilidade;

f) Identificação do parecer dos membros do Governo, quando possam ser recrutados trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida;

g) Nível habilitacional exigido;

h) Requisitos legais especialmente previstos para a titularidade da categoria;

i) Especificação, sendo o caso, de exigências particulares técnico-profissionais do cargo a prover, de acordo com a diferenciação das funções a exercer;

j) Indicação de que não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento;

l) Forma e prazo de apresentação da candidatura;

m) Local e endereço postal ou electrónico onde deve ser apresentada a candidatura;

n) Métodos de selecção, respectiva ponderação e sistema de valoração final, bem como as restantes indicações relativas aos métodos exigidas pelo presente acordo;

o) Tipo, forma e duração das provas de conhecimentos, bem como as respectivas temáticas;

p) Composição e identificação do júri;

q) Indicação de que as actas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos de selecção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são facultadas aos candidatos sempre que solicitadas;

r) Identificação dos documentos exigidos para efeitos de admissão ou avaliação dos candidatos e indicação sobre a possibilidade da sua apresentação por via electrónica;

s) Forma de publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos.

4- A publicação por extracto deve mencionar a identificação da entidade que realiza o procedimento, o número e caracterização dos postos de trabalho a ocupar, identificando a carreira, categoria e área de formação académica ou profissional exigida, o prazo de candidatura, bem como a referência ao *Diário da República* onde se encontra a publicação integral.

## SECÇÃO II

### Júri

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Designação do júri

1- A publicitação do procedimento concursal implica a designação e constituição de um júri.

2- O júri do concurso é constituído por área de exercício profissional.

3- O júri é designado pelo dirigente máximo do órgão ou serviço competente para dirigir o procedimento concursal.

4- No mesmo acto são designados o membro do júri que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos, bem como os suplentes dos vogais efectivos.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Composição do júri

1- O júri é composto por um presidente, por dois vogais efectivos e por dois vogais suplentes.

2- Todos os membros do júri devem ser titulares de categoria igual ou superior à categoria para que é aberto o procedimento concursal e devem pertencer à respectiva área de exercício profissional e, sempre que possível, ao serviço ou estabelecimento que realiza o concurso.

3- Se no serviço ou estabelecimento não existirem médicos com a categoria e cargos para constituir o júri, deve este ser integrado por médicos de outros serviços ou estabelecimentos que reúnam essas condições.

4- Só em caso de impossibilidade de constituição do júri em que todos os membros sejam da respectiva área profissional podem ser nomeados vogais de áreas afins.

5- A composição do júri pode ser alterada, quando circunstâncias supervenientes o aconselhem ou exijam, designadamente em caso de falta de quórum constitutivo.

6- No caso previsto no número anterior, a identificação do novo júri é publicitada pelos meios em que o tenha sido o procedimento concursal.

7- O novo júri dá continuidade e assume integralmente todas as operações do procedimento já efectuadas.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Competência do júri

1- Compete ao júri assegurar a tramitação do procedimento concursal, desde a data da sua designação até à elaboração da lista de ordenação final, designadamente:

a) Decidir das fases que comportam os métodos de selecção, obrigatoriamente ouvidas as entidades que os vão aplicar;

b) Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de selecção;

c) Requerer ao órgão ou serviço onde o candidato tenha exercido ou exerça funções, ou ao próprio candidato, as informações profissionais e ou habilitacionais que considere relevantes para o procedimento;

d) Admitir e excluir candidatos do procedimento, fundamentando por escrito as respectivas deliberações;

e) Notificar por escrito os candidatos, sempre que tal seja exigido;

f) Garantir aos candidatos o acesso às actas e aos documentos e a emissão de certidões ou reproduções autenticadas, no prazo de três dias úteis contados da data da entrada, por escrito, do pedido.

2- Os elementos referidos na alínea b) do número anterior são definidos em momento anterior à publicitação do procedimento.

3- A calendarização a que o júri se propõe obedecer para o cumprimento dos prazos estabelecidos no presente acordo é definida, obrigatoriamente, nos 10 dias úteis subsequentes à data limite de apresentação de candidaturas.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Funcionamento do júri

1- O júri delibera com a participação efectiva e presencial de todos os seus membros, devendo as respectivas deliberações ser tomadas por maioria e sempre por votação nominal.

2- O júri é secretariado por um dos vogais, previamente escolhido, podendo este ser apoiado por um trabalhador a designar para o efeito pelo estabelecimento ou serviço onde se realize o procedimento concursal.

3- De cada reunião do júri será lavrada acta, da qual devem constar o local, a data e a hora da reunião, a identificação de todos os participantes, os assuntos apreciados e as deliberações tomadas.

4- Das actas de reuniões em que seja efectuada a avaliação e classificação de candidatos, ainda que por remissão para mapas ou fichas, devem constar:

a) As classificações atribuídas pelo júri ou, em caso de não unanimidade, por cada membro do júri a cada candidato e em cada um dos parâmetros de avaliação;

b) A fundamentação clara e suficiente das classificações atribuídas pelo júri ou, em caso de não unanimidade, por cada membro do júri a cada candidato e em cada um dos parâmetros de avaliação.

5- Em caso de impugnação, as deliberações escritas são facultadas à entidade que sobre ela tenha que decidir.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Prevalência das funções de júri

1- O procedimento concursal é urgente, devendo as funções próprias de júri prevalecer sobre todas as outras.

2- Os membros do júri incorrem em responsabilidade disciplinar quando, injustificadamente, não cumpram os prazos previstos no presente acordo e os que venham a calendarizar.

### SECÇÃO III

#### Candidatura

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Requisitos de admissão

1- Apenas podem ser admitidos ao procedimento os candidatos que reúnam os requisitos legalmente exigidos, fixados na respectiva publicitação.

2- A verificação da reunião dos requisitos é efectuada na admissão ao procedimento concursal, por deliberação do júri.

3- O candidato deve reunir os requisitos referidos no número 1 até à data limite de apresentação da candidatura.

4- A entidade competente para a abertura do concurso, em função da diferenciação do serviço ou estabelecimento, sob proposta fundamentada do médico com funções de direcção de departamentos, serviços ou unidades funcionais autónomas e com parecer favorável do director clínico, pode autorizar exigências particulares técnico-profissionais para os postos de trabalho a preencher.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Prazo de candidatura

1- A entidade que autoriza o procedimento estabelece, no respectivo acto, um prazo de apresentação de candidaturas, entre um mínimo de 10 e um máximo de 15 dias úteis contados da data da publicação no *Diário da República*.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, em situações de manifesta urgência, devidamente fundamentada e expressa, em termos sintéticos, no respetivo aviso, o prazo de abertura de procedimento concursal de recrutamento para a categoria de assistente é de cinco dias úteis.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Forma de apresentação da candidatura

1- A apresentação da candidatura é efectuada em suporte de papel ou electrónico, designadamente através do preenchimento de formulário tipo, caso em que é de utilização obrigatória, e contém, entre outros, os seguintes elementos:

a) Identificação do procedimento concursal, com indicação da carreira, categoria e actividade caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar;

b) Identificação da entidade que realiza o procedimento, quando não conste expressamente do documento que suporta a candidatura;

c) Identificação do candidato pelo nome, data de nascimento, sexo, nacionalidade, número de identificação fiscal e endereço postal e electrónico, caso exista;

d) Situação perante cada um dos requisitos de admissão exigidos, designadamente os relativos ao nível habilitacional e à área de formação académica ou profissional;

e) Menção de que o candidato declara serem verdadeiros os factos constantes da candidatura.

2- A apresentação da candidatura em suporte de papel é efectuada pessoalmente ou através de correio registado, com

aviso de recepção, para o endereço postal do órgão ou serviço, até à data limite fixada na publicitação.

3- No acto de recepção da candidatura efectuada pessoalmente é obrigatória a passagem de recibo.

4- Na apresentação da candidatura ou de documentos através de correio registado com aviso de recepção atende-se à data do respectivo registo.

5- Quando estiver expressamente prevista na publicitação a possibilidade de apresentação da candidatura por via electrónica, a validação electrónica deve ser feita por submissão do formulário disponibilizado para esse efeito, acompanhado do respectivo currículo sempre que este seja exigido, devendo o candidato guardar o comprovativo.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Apresentação de documentos**

1- A reunião dos requisitos legalmente exigidos para o recrutamento é comprovada através de documentos apresentados aquando da candidatura ou da constituição da relação jurídica de emprego público, nomeadamente:

a) Documento comprovativo da posse do grau de especialista na área de exercício profissional a que respeita o concurso ou, sendo o caso, do grau de consultor;

b) Documento comprovativo de inscrição na Ordem dos Médicos;

c) Cinco exemplares do curriculum vitae que, embora elaborado em modelo europeu, proceda a uma descrição das actividades desenvolvidas.

2- Os candidatos a procedimento concursal de recrutamento para preenchimento de postos de trabalho para assistente graduado sénior apresentam, também, cinco exemplares de um plano de gestão para discutir na prova prática.

3- A habilitação académica e profissional é comprovada pela fotocópia do respectivo certificado ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito.

4- Pode ser exigida aos candidatos a apresentação de documentos comprovativos de factos por eles referidos no currículo que possam relevar para a apreciação do seu mérito e que se encontrem deficientemente comprovados.

5- Os órgãos ou serviços emitem a documentação solicitada, exigível para a candidatura, no prazo de três dias úteis contados da data do pedido.

6- Sempre que um ou mais candidatos exerçam funções no órgão ou serviço que procedeu à publicitação do procedimento, os documentos exigidos são solicitados pelo júri ao respectivo serviço de pessoal e àquele entregues oficialmente.

7- Aos candidatos referidos no número anterior não é exigida a apresentação de outros documentos comprovativos dos factos indicados no currículo desde que expressamente refirmem que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual.

8- Os documentos exigidos para efeitos de admissão ou avaliação dos candidatos são apresentados por via electrónica, quando expressamente previsto na publicitação, pessoalmente ou enviados por correio registado, com aviso de recepção, para o endereço postal do órgão ou serviço, até à

data limite fixada na publicitação.

9- A não apresentação dos documentos exigidos, nos termos do presente acordo, determina:

a) A exclusão do candidato do procedimento, quando, nos termos da publicitação, a falta desses documentos impossibilite a sua admissão ou avaliação;

b) A impossibilidade de constituição da relação jurídica de emprego público, nos restantes casos.

10- O júri pode, por sua iniciativa ou a requerimento do candidato, conceder um prazo suplementar razoável para apresentação dos documentos exigidos quando seja de admitir que a sua não apresentação atempada se tenha devido a causas não imputáveis a dolo ou negligência do candidato.

11- A apresentação de documento falso determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e ou penal.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Apreciação das candidaturas**

1- Terminado o prazo para apresentação de candidaturas, o júri procede, nos 10 dias úteis seguintes, à verificação dos elementos apresentados pelos candidatos, designadamente a reunião dos requisitos exigidos e a apresentação dos documentos essenciais à admissão ou avaliação.

2- Para efeitos do cumprimento do prazo previsto no número anterior, pode o júri requerer que seja designado um trabalhador pertencente à entidade empregadora que o apoie na verificação.

3- Só podem ser admitidos ao procedimento concursal os candidatos que, até ao termo do prazo fixado no aviso de abertura para apresentação das candidaturas, satisfaçam os requisitos legalmente definidos para o preenchimento dos postos de trabalho objecto do procedimento concursal.

4- Não havendo lugar à exclusão de qualquer candidato, nos cinco dias úteis seguintes à conclusão do procedimento previsto no número anterior convocam-se os candidatos nos termos do número 2 da cláusula seguinte e do número 1 da cláusula 20.<sup>a</sup> e iniciam-se os procedimentos relativos à utilização dos métodos de selecção.

## SECÇÃO IV

### **Exclusão e notificação de candidatos**

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Exclusão e notificação**

1- Nos três dias úteis seguintes à conclusão do procedimento concursal previsto no número 1 do artigo anterior, os candidatos excluídos são notificados para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

2- A notificação dos candidatos é efectuada por uma das seguintes formas:

a) Mensagem de correio electrónico, com recibo de entrega da notificação;

b) Ofício registado;

- c) Notificação pessoal;
- d) Aviso publicado na 2.ª série do *Diário da República* informando da afixação em local visível e público das instalações da entidade empregadora e da disponibilização na sua página electrónica.

#### Cláusula 19.ª

##### Pronúncia dos interessados

- 1- O prazo para os interessados se pronunciarem é contado:
  - a) Da data do recibo de entrega da mensagem de correio electrónico;
  - b) Da data do registo do ofício, respeitada a dilação de três dias do correio;
  - c) Da data da notificação pessoal;
  - d) Da data da publicação do aviso na 2.ª série do *Diário da República*.
- 2- Realizada a audiência dos interessados, o júri aprecia as questões suscitadas no prazo de 10 dias úteis.
- 3- Quando os interessados ouvidos sejam em número superior a 100, o prazo referido no número anterior é de 15 dias úteis.
- 4- As alegações a apresentar pelos candidatos e a deliberação a proferir sobre as mesmas podem ter por suporte um formulário tipo, caso em que é de utilização obrigatória.
- 5- Os candidatos excluídos são notificados nos termos do número 3 da cláusula anterior.

#### Cláusula 20.ª

##### Início da utilização dos métodos de selecção

- 1- Os candidatos admitidos são convocados, no prazo de três dias úteis e pela forma prevista no número 2 do artigo 16.º, para a realização dos métodos de selecção, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar.
- 2- No mesmo prazo iniciam-se os procedimentos relativos à utilização dos métodos que não exijam a presença dos candidatos.
- 3- O júri deve iniciar a avaliação curricular dos candidatos admitidos ao procedimento concursal no prazo máximo de 15 dias úteis, após a data de afixação da respetiva lista, devendo a mesma estar concluída no prazo máximo de 20 dias úteis.

#### Cláusula 20.ª-A

##### Procedimentos urgentes

- 1- Sem prejuízo do disposto na presente secção, nos procedimentos concursais urgentes a que alude o número 2 da cláusula 14.ª, não há lugar à audiência prévia dos interessados, podendo ser, desde logo, interposto recurso administrativo.
- 2- A dispensa de realização de audiência prévia dos interessados, previsto no número anterior, deve obrigatoriamente constar do aviso de abertura do procedimento.

## SECÇÃO V

### Métodos de selecção

#### Cláusula 21.ª

##### Métodos de selecção

Os métodos de selecção dos candidatos são a avaliação e discussão curricular e a prova prática.

#### Cláusula 22.ª

##### Avaliação e discussão curricular

1- A avaliação e discussão curricular, que consiste na apreciação e discussão do currículo profissional do candidato, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a competência profissional e científica do mesmo, tendo como referência o perfil de exigências profissionais, genéricas e específicas do posto de trabalho a ocupar, bem como o percurso profissional, a relevância da experiência adquirida e da formação realizada, o tipo de funções exercidas e a avaliação de desempenho obtida.

2- Na avaliação curricular são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, bem como os aspectos comportamentais evidenciados durante a interacção, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

3- Dos elementos de maior relevância referidos no número anterior, são obrigatoriamente considerados os seguintes:

a) Exercício de funções no âmbito da área de exercício profissional respetiva, tendo em conta a competência técnico-profissional, o tempo de exercício das mesmas e participação em equipas de urgência e de apoio e enquadramento especializado à prática clínica, com especial enfoque para as atividades relevantes para a saúde pública e cuidados de saúde primários e a avaliação de desempenho obtida;

b) Atividades de formação nos internatos médicos e outras acções de formação e educação médica frequentadas e ministradas;

c) Trabalhos publicados, em especial se publicados em revistas com revisão por pares, e trabalhos apresentados publicamente, sob a forma oral ou poster e atividades de investigação na área da sua especialidade, de acordo com o seu interesse científico e nível de divulgação, tendo em conta o seu valor relativo;

d) Classificação obtida na avaliação final do internato médico da respetiva área de formação específica;

e) Classificação obtida na avaliação na prova para obtenção do grau de consultor da respetiva área de formação específica;

f) Experiência, capacidade e aptidão para a gestão de equipas, serviços e organizações;

g) Atividades docentes ou de investigação relacionadas com a respetiva área profissional;

h) Outros fatores de valorização profissional, nomeada-



mente títulos académicos.

4- Os resultados da avaliação curricular são classificados na escala de 0 a 20 valores, com a seguinte distribuição pelos fatores estabelecidos nas alíneas do número anterior, consoante a categoria a que respeite o procedimento concursal:

a) Categoria de assistente:

Alínea a) - de 0 a 9 valores;

Alínea b) - de 0 a 2 valores;

Alínea c) - de 0 a 3 valores;

Alínea d) - de 0 a 4 valores;

Alínea g) - de 0 a 1 valores;

Alínea h) - de 0 a 1 valores.

b) Categoria de assistente graduado:

Alínea a) - de 0 a 6 valores;

Alínea b) - de 0 a 4 valores;

Alínea c) - de 0 a 4 valores;

Alínea e) - de 0 a 2 valores;

Alínea f) - de 0 a 1 valores;

Alínea g) - de 0 a 2 valores;

Alínea h) - de 0 a 1 valores.

c) Categoria de assistente graduado sénior:

Alínea a) - de 0 a 6 valores;

Alínea b) - de 0 a 2 valores;

Alínea c) - de 0 a 4 valores;

Alínea e) - de 0 a 1 valores;

Alínea f) - de 0 a 5 valores;

Alínea g) - de 0 a 1 valores;

Alínea h) - de 0 a 1 valores.

5- Cabe ao júri definir em ata, previamente ao termo do prazo para apresentação das candidaturas e do conhecimento dos currículos dos candidatos, os critérios a que irá obedecer a valorização dos fatores enunciados nos números precedentes.

6- Na discussão do currículo devem intervir pelo menos três dos membros do júri, dispondo cada membro de quinze minutos para o efeito, tendo o candidato igual tempo para a resposta.

7- A discussão curricular é pública, podendo a ela assistir todos os interessados, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente afixados em local visível e público das instalações da entidade empregadora e disponibilizados na sua página electrónica.

8- Os resultados da avaliação curricular, se não atribuídos por unanimidade, são obtidos pela média aritmética das classificações atribuídas por cada membro do júri.

Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### Prova prática

1- A prova prática destina-se a avaliar a capacidade do candidato para resolver problemas e atuar, assim como reagir, em situações do âmbito da respetiva área profissional de especialidade, com a apresentação e discussão de um plano de gestão clínica do serviço ou unidade da área de especialização à qual concorre, tendo em vista a maximização da eficiência, a melhoria contínua da qualidade, metas e objetivos a alcançar e a forma de seguimento e avaliação de resultados.

2- A prova prática apenas tem lugar no âmbito dos pro-

cedimentos concursais de recrutamento para a categoria de assistente graduado sénior, uma vez que, para as categorias de assistente e de assistente graduado, os objetivos que se pretendem alcançar com a realização desta prova já se encontram acautelados, respetivamente, pela avaliação final do internato médico e pela avaliação final da prova de habilitação ao grau de consultor.

## SECÇÃO VI

### Resultados, ordenação final e recrutamento dos candidatos

Cláusula 24.<sup>a</sup>

#### Ordenação final dos candidatos

1- Terminada a aplicação dos métodos de seleção, o júri deve elaborar, no prazo máximo de 5 dias úteis, a lista de classificação dos candidatos.

2- A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento é efectuada por ordem decrescente, de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada de 70 % e 30 % das classificações quantitativas obtidas, respetivamente, na avaliação e discussão curricular e na prova prática.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

#### Crítérios de ordenação preferencial

1- O trabalhador contratado a termo que se candidate, nos termos legais, a procedimento concursal de recrutamento publicitado durante a execução do contrato ou até 90 dias após a cessação do mesmo, para ocupação de posto de trabalho com características idênticas às daquele para que foi contratado, na modalidade de contrato por tempo indeterminado, tem preferência, na lista de ordenação final dos candidatos, em caso de igualdade de classificação.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial é efetuada, de forma decrescente:

a) Em função da classificação obtida na avaliação final do internato médico da área profissional a que respeita o procedimento concursal, para o procedimento concursal para os postos de trabalho de assistente;

b) Em função da classificação obtida na avaliação final das provas para a obtenção do grau de consultor da área profissional a que respeita o procedimento concursal para o concurso aos postos de trabalho de assistente graduado e assistente graduado sénior;

c) Maior duração do vínculo à Administração Pública, em sentido amplo, ainda que já cessado, na área de exercício profissional a que respeita o procedimento concursal.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

#### Audiência dos interessados e homologação

1- À lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados e às exclusões ocorridas no decurso da aplicação dos

métodos de selecção é aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto na cláusula 18.<sup>a</sup> do presente acordo.

2- No prazo de três dias úteis, após a conclusão da audiência dos interessados, a lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados, acompanhada das restantes deliberações do júri, incluindo as relativas à admissão e exclusão de candidatos, é submetida a homologação do dirigente máximo da entidade empregadora que procedeu à sua publicitação.

3- Os candidatos, incluindo os que tenham sido excluídos no decurso da aplicação dos métodos de selecção, são notificados do acto de homologação da lista de ordenação final.

4- A notificação referida no número anterior é efectuada pela forma prevista no número 2 da cláusula 18.<sup>a</sup> do presente acordo.

5- A lista unitária de ordenação final, após homologação, é publicada na 2.<sup>a</sup> série do *Diário da República*, afixada em local visível e público das instalações da entidade empregadora e disponibilizada na sua página electrónica.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Recrutamento

1- Apenas podem ser recrutados os candidatos que obtenham classificação final igual ou superior a 10 valores, sem arredondamentos.

2- Os candidatos aprovados serão recrutados para os postos de trabalho a ocupar segundo a ordenação da lista de classificação final.

3- Não podem ser recrutados candidatos que, apesar de aprovados e ordenados na lista unitária de ordenação final, se encontrem nas seguintes situações:

- a) Recusem o recrutamento;
- b) Recusem, após negociação, a posição remuneratória proposta pela entidade empregadora;
- c) Apresentem documentos inadequados, falsos ou inválidos que não comprovem as condições necessárias para a constituição da relação jurídica de emprego público;
- d) Apresentem os documentos obrigatoriamente exigidos fora do prazo que lhes seja fixado pela entidade empregadora;
- e) Não compareçam à outorga do contrato ou à aceitação, no prazo legal, por motivos que lhes sejam imputáveis.

4- Os candidatos que se encontrem nas situações referidas no número anterior são retirados da lista unitária de ordenação final.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Cessação do procedimento concursal

1- O procedimento concursal cessa com a ocupação dos postos de trabalho constantes da publicitação ou, quando os postos não possam ser totalmente ocupados, por:

- a) Inexistência ou insuficiência de candidatos à prossecução do procedimento;
- b) Falta de acordo na negociação do posicionamento remuneratório entre a entidade empregadora e os candidatos constantes da lista unitária de ordenação final.

2- Excepcionalmente, ouvidas as organizações sindicais representativas dos trabalhadores médicos, o procedimento

concursal pode, ainda, cessar por acto devidamente fundamentado da entidade responsável pela sua realização, homologado pelo respectivo membro do Governo, desde que não se tenha ainda procedido à ordenação final dos candidatos.

## SECÇÃO VI

### Garantias

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Impugnação administrativa

1- Da exclusão do candidato do procedimento concursal pode ser interposto recurso administrativo.

2- Quando a decisão do recurso seja favorável ao recorrente, este mantém o direito a completar o procedimento.

3- Da homologação da lista de ordenação final pode ser interposto recurso administrativo.

## CAPÍTULO IV

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Restituição e destruição de documentos

1- É destruída a documentação apresentada pelos candidatos quando a sua restituição não seja solicitada no prazo máximo de um ano após a cessação do respectivo procedimento concursal.

2- A documentação apresentada pelos candidatos respeitante a procedimentos concursais que tenham sido objecto de impugnação jurisdicional só pode ser destruída ou restituída após a execução da decisão jurisdicional.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Execução de decisão jurisdicional procedente

Para reconstituição da situação actual hipotética decorrente da procedência de impugnação jurisdicional de acto procedimental que tenha impedido a imediata constituição de uma relação jurídica de emprego público em órgão ou serviço responsável pela realização do procedimento, o impugnante tem o direito a ocupar idêntico posto de trabalho, não ocupado ou a criar no mapa de pessoal.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Modelos de formulários

1- Os modelos de formulário tipo, quer de candidatura, quer para o exercício do direito de participação dos interessados, são aprovados pela comissão paritária a que alude a cláusula seguinte.

2- Os formulários referidos do número anterior são de utilização obrigatória.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Interpretação e integração de lacunas

A comissão paritária criada ao abrigo da cláusula 52.<sup>a</sup>

do ACT goza de competência para, nos mesmos termos ali previstos, interpretar as disposições do presente acordo, bem como integrar as lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

#### Cláusula 34.ª

##### **Força jurídica, depósito e publicação**

O presente acordo é parte integrante e possui a mesma força jurídica vinculativa do ACT, devendo ser objecto de depósito e publicação oficial nos mesmos moldes daquele instrumento de regulamentação colectiva do trabalho.

Lisboa, 28 de julho de 2015.

Pelas entidades públicas empresariais:

Centro Hospitalar do Alto Ave, EPE;  
Centro Hospitalar do Algarve, EPE;  
Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE;  
Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE;  
Centro Hospitalar da Cova da Beira, EPE;  
Centro Hospitalar de Entre Douro e Vouga, EPE;  
Centro Hospitalar de Leiria, EPE;  
Centro Hospitalar de Lisboa Ocidental, EPE;  
Centro Hospitalar de São João, EPE;  
Centro Hospitalar de Tondela - Viseu, EPE;  
Centro Hospitalar do Baixo Vouga, EPE;  
Centro Hospitalar do Médio Ave, EPE;  
Centro Hospitalar do Médio Tejo, EPE;  
Centro Hospitalar do Porto, EPE;  
Centro Hospitalar de Setúbal, EPE;  
Centro Hospitalar do Tâmega e Sousa, EPE;  
Centro Hospitalar de Trás-os-Montes e Alto Douro, EPE;  
Centro Hospitalar de Vila Nova de Gaia/Espinho, EPE;  
Centro Hospitalar Lisboa Central, EPE;  
Centro Hospitalar Lisboa Norte, EPE;  
Centro Hospitalar Póvoa de Varzim/Vila do Conde, EPE;  
Hospital Distrital da Figueira da Foz, EPE;  
Hospital Distrital de Santarém, EPE;  
Hospital do Espírito Santo de Évora, EPE;  
Hospital Garcia de Orta, EPE;  
Hospital de Magalhães Lemos, EPE;  
Hospital Prof. Doutor Fernando Fonseca, EPE;  
Hospital Santa Maria Maior, EPE;  
Instituto Português de Oncologia de Coimbra Francisco Gentil, EPE;  
Instituto Português de Oncologia de Lisboa Francisco Gentil, EPE;  
Instituto Português de Oncologia do Porto Francisco Gentil, EPE;  
Unidade Local de Saúde do Alto Minho, EPE;  
Unidade Local de Saúde do Baixo Alentejo, EPE;  
Unidade Local de Saúde de Castelo Branco, EPE;  
Unidade Local de Saúde da Guarda, EPE;  
Unidade Local de Saúde do Litoral Alentejano, EPE;  
Unidade Local de Saúde de Matosinhos, EPE;  
Unidade Local de Saúde do Nordeste, EPE;  
Unidade Local de Saúde do Norte Alentejano, EPE.

*Prof. Fernando José Montenegro Sollari Allegro*, mandatário.

*Dr. Carlos José Neves Martins*, mandatário.

Pelas associações sindicais:

Pela Federação Nacional dos Médicos - FNAM:

*Dr.ª Merlinde Madureira*, mandatária.

Pelo Sindicato Independente dos Médicos:

*Dr. Jorge Paulo Seabra Roque Cunha*, mandatário.

*Dr. Paulo Simões*, mandatário.

*Dr. Ricardo Mexia*, mandatário.

#### **Declaração**

A Federação Nacional dos Médicos - FNAM, declara para os devidos efeitos, que representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Médicos do Norte  
Sindicato dos Médicos da Zona Centro  
Sindicato dos Médicos da Zona Sul

Depositado em 6 de novembro de 2015, a fl. 180 do livro n.º 11, com o n.º 123/2015, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### **Acordo de empresa entre a General Cable Celcat, Energia e Telecomunicações, SA e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA - Alteração salarial e outras/texto consolidado**

#### CAPÍTULO I

#### **Âmbito e vigência**

##### Cláusula 1.ª

##### **(Âmbito e área)**

1- O presente AE obriga, de um lado, a empresa General Cable Celcat, Energia e Telecomunicações, SA, e, de outro, os trabalhadores ao seu serviço que sejam representados pelos sindicatos signatários, qualquer que seja o local de trabalho.

2- A convenção aplica-se a todo o território nacional e Regiões Autónomas no sector de material eléctrico e electrónico.

3- O presente AE aplica-se a um universo de 254 trabalhadores.

##### Cláusula 2.ª

##### **(Vigência, denúncia e revisão)**

1- O presente AE considera-se para todos os efeitos em vi-