

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Acordo de empresa entre o Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH) e o SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços e outro - Revisão global**

## Artigo de revisão

O presente acordo de empresa (AE) revê globalmente e substitui na íntegra o celebrado entre as partes e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2019 e as revisões parciais publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2019 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2021 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2022 e integral publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2023.

## CAPÍTULO I

**Âmbito, área, vigência e revisão**Cláusula 1.<sup>a</sup>**(Âmbito)**

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, o Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O SUCH exerce a sua atividade nas áreas de apoio geral e complementar à prestação de cuidados de saúde, designadamente:

- a) Engenharia, englobando a manutenção de equipamentos, segurança e controlo técnico, gestão de energia e projetos e obras;
- b) Gestão do ambiente hospitalar, incluindo tratamento de roupa e de resíduos, reprocessamento de dispositivos médicos e gestão de limpeza e desinfeção hospitalar - Operação e distribuição;
- c) Gestão alimentar, através de atividades de alimentação partilhada e pública;
- d) Gestão de serviços de transporte, parques de estacionamento e laboratório de metrologia em saúde.

3- O número de trabalhadores abrangidos por este AE estima-se em cerca de 3800, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo I.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**(Área)**

O presente AE aplica-se ao território nacional.

Cláusula 3.<sup>a</sup>**(Vigência e revisão)**

1- O presente AE entra em vigor no dia imediato ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- Sem prejuízo do previsto no número anterior, as revisões e consequentes alterações da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária deste AE serão revistas anualmente e terão efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

3- O período de vigência do presente AE é de 24 meses, renovando-se sucessivamente por períodos iguais até as partes o substituírem por outro.

4- Este AE poderá ser denunciado por qualquer das partes decorridos 20 meses sobre a data prevista no número 2 desta cláusula.

5- A denúncia será remetida à contraparte e será acompanhada da proposta de revisão.

6- A contraparte enviará uma contraproposta à parte denunciante até 60 dias após a receção da proposta.

7- As negociações iniciar-se-ão após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

8- Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao ministério da tutela.

9- Sempre que se verifiquem, pelo menos, 3 alterações ou modificações de mais de 10 cláusulas, com exceção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária e categorias profissionais, será republicado o novo texto consolidado do clausulado geral no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

10- São nulas e sem quaisquer efeitos as cláusulas dos contratos individuais de trabalho que desviem ou revoguem as disposições deste AE e da lei ou que estabeleçam condições menos favoráveis para os trabalhadores.

## CAPÍTULO II

### Disposições gerais

#### SECÇÃO I

##### Direitos de personalidade

###### Cláusula 4.<sup>a</sup>

###### (Liberdade de expressão e de opinião)

É reconhecida, no âmbito do SUCH, a liberdade de expressão e de divulgação do pensamento e opinião, com respeito pelos direitos de personalidade do trabalhador e das pessoas singulares que representam o SUCH e pelo normal funcionamento deste.

###### Cláusula 5.<sup>a</sup>

###### (Integridade física e moral)

O SUCH, incluindo as pessoas singulares que o representam, e o trabalhador gozam do direito à respetiva integridade física e moral.

###### Cláusula 6.<sup>a</sup>

###### (Reserva da intimidade da vida privada)

1- O trabalhador e o SUCH devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, cabendo-lhes, respetivamente, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada do trabalhador bem como quanto à atividade, negócios ou conduta do SUCH.

2- O direito à reserva da intimidade da vida privada do trabalhador abrange quer o acesso, quer a divulgação de aspetos atinentes à esfera íntima e pessoal, nomeadamente relacionados com a vida familiar, afetiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas.

###### Cláusula 7.<sup>a</sup>

###### (Confidencialidade de mensagens e de acesso a informação)

1- O trabalhador goza do direito de reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e acesso a informação de carácter não profissional que envie, receba ou consulte, nomeadamente através de correio eletrónico e mensagens de texto.

2- O disposto no número anterior não prejudica o poder do SUCH de estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação, nomeadamente do correio eletrónico e mensagens de texto.

## SECÇÃO II

### Igualdade e não discriminação

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Direito de igualdade no acesso ao emprego e no trabalho)

1- Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento, nomeadamente no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção e às condições de trabalho.

2- Nenhum trabalhador pode ser privilegiado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

## SECÇÃO III

### Proibição de assédio

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Coação/assédio)

1- Todos os trabalhadores têm direito a exercer a sua atividade profissional de forma efetiva e sem quaisquer constrangimentos, no respeito integral pela dignidade da pessoa humana.

2- Se a violação do número 1 da presente cláusula decorrer de uma conduta praticada por superior hierárquico, o trabalhador afetado pode denunciar a situação junto dos responsáveis do SUCH, que agirão disciplinarmente, sem prejuízo do recurso aos meios legais competentes.

## SECÇÃO IV

### Parentalidade

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### (Parentalidade)

Aos direitos conferidos ao trabalhador no tocante à parentalidade são aplicáveis as disposições previstas na lei.

## SECÇÃO V

### Trabalhador-estudante

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### (Trabalhador-estudante)

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE são reconhecidos os direitos de trabalhador-estudante previstos na lei.

## SECÇÃO VI

### Regulamentação interna

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### (Regulamentação interna)

1- Dentro dos limites decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem, nomeadamente o presente AE, compete ao SUCH fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

- 2- O SUCH pode elaborar regulamentos internos de empresa sobre organização e disciplina do trabalho.
- 3- Na elaboração dos regulamentos internos do SUCH é ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicaais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais.
- 4- Sem prejuízo dos regulamentos em vigor, o regulamento interno produz efeitos após a publicitação do respetivo conteúdo, designadamente através de afixação nos locais de trabalho ou divulgação pelos meios eletrónicos, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores.

## SECÇÃO VII

### **Informação sobre aspetos relevantes na prestação de trabalho**

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **(Dever de informação)**

- 1- O SUCH deve informar o trabalhador sobre aspetos relevantes do contrato de trabalho.
- 2- O trabalhador deve informar o SUCH sobre aspetos relevantes para a prestação da atividade laboral.
- 3- O SUCH deve prestar ao trabalhador a informação prevista na lei, que pode ser substituída por referência às disposições constantes na legislação aplicável, neste AE ou em regulamento interno.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **(Meios de informação)**

- 1- A informação prevista na cláusula anterior deve ser prestada por escrito, podendo constar de um ou de vários documentos do SUCH.
- 2- O dever previsto no número 1 do artigo anterior considera-se cumprido quando a informação em causa conste de contrato de trabalho reduzido a escrito ou de contrato-promessa de contrato de trabalho.

## SECÇÃO VIII

### **Admissão**

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **(Condições de admissão)**

- 1- Compete ao SUCH contratar os trabalhadores, dentro dos limites do presente AE e da lei.
- 2- O SUCH pode pedir aos candidatos à admissão, nos termos do número anterior, elementos idóneos de comprovação dos respetivos requisitos.
- 3- O ingresso nas categorias profissionais previstas no anexo II deste AE far-se-á com observância dos seguintes princípios gerais:
  - a) Preferência, em igualdade de circunstâncias, dos candidatos apurados em recrutamento interno;
  - b) Recurso, como regra, ao processo de recrutamento externo;
  - c) O processo de recrutamento e seleção de pessoal será conforme procedimento interno;
  - d) A idade mínima de admissão é de 18 anos.

## SECÇÃO IX

### **Período experimental**

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **(Período experimental)**

- 1- Nos contratos sem termo a admissão presume-se feita em regime de experiência, salvo quando por escrito se estipule o contrário.
- 2- O período de experiência é de:
  - a) 75 dias para a generalidade dos trabalhadores;



b) 165 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;

c) 225 dias para o pessoal de quadros de direção e quadros superiores.

3- No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias em caso de contrato igual ou superior a 6 meses;

b) 15 dias em caso de contrato a termo certo inferior a 6 meses.

4- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato por parte do SUCH depende de aviso prévio de 7 dias.

5- Caso o período experimental tenha durado mais de 120 dias, a denúncia do contrato por parte do SUCH depende de aviso prévio de 30 dias.

6- Para a contagem do período de experiência, serão contados os dias seguidos ou interpolados em que haja prestação efetiva de trabalho.

## SECÇÃO X

### **Título profissional**

Cláusula 17.<sup>a</sup>

**(Título profissional)**

Nas profissões em que legalmente é exigida a posse de título profissional, não poderá nenhum trabalhador exercer a sua atividade sem estar munido desse título.

## SECÇÃO XI

### **Antiguidade**

Cláusula 18.<sup>a</sup>

**(Antiguidade)**

Para todos os efeitos previstos neste AE, a antiguidade do trabalhador conta-se a partir da data de admissão no SUCH, sem prejuízo do disposto na lei e no presente AE.

## SECÇÃO XII

### **Atividade do trabalhador**

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**(Mobilidade funcional)**

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer uma atividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2- O SUCH pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras atividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à categoria profissional contratada, ainda que não compreendidas na definição da categoria.

3- As partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número 2, mediante acordo.

4- O disposto nos números anteriores só é aplicável se o desempenho da categoria profissional contratada se mantiver como atividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as atividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

5- O disposto nos dois números anteriores deve ser articulado com a formação e a valorização profissional.

## SECÇÃO XIII

**Direitos, deveres e garantias das partes**Cláusula 20.<sup>a</sup>**(Deveres do SUCH)**

São, especialmente, obrigações do SUCH:

- a) Cumprir rigorosamente, as disposições deste AE e as normas que o regem;
- b) Passar declarações aos trabalhadores ao serviço, onde constem a antiguidade e funções desempenhadas, bem como outras referências do conhecimento do SUCH, quando por aqueles solicitadas, com pedido devidamente justificado e respeitando à sua situação contratual;
- c) Proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço a necessária formação e atualização profissionais;
- d) Garantir ao trabalhador todas as facilidades para o desempenho dos cargos e funções sindicais, ou de representação, nomeadamente aos que tenham funções em associações sindicais, comissões de trabalhadores, ou outras comissões, instituídas por lei ou pelo presente AE;
- e) Colocar um *placard* em local acessível no estabelecimento, para afixação de informações e documentos sindicais;
- f) Facultar, nas instalações propriedade do SUCH, uma sala para reuniões de trabalhadores, delegados sindicais ou outros representantes dos sindicatos, desde que sejam assegurados os serviços de natureza urgente e essencial;
- g) Garantir aos trabalhadores um seguro de acidentes de trabalho nos termos da legislação em vigor;
- h) Facultar a consulta do processo individual do trabalhador que o solicite por escrito, de acordo com o prazo previsto nos procedimentos internos;
- i) Promover e dinamizar a formação dos trabalhadores nos aspetos de segurança e saúde no trabalho;
- j) Cumprir o disposto no Regulamento Geral da Proteção de Dados.

Cláusula 21.<sup>a</sup>**(Deveres dos trabalhadores)**

1- São obrigações do trabalhador:

- a) Respeitar e tratar o SUCH, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a associação, com urbanidade e probidade;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo SUCH;
- e) Cumprir as ordens e instruções do SUCH respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;
- f) Guardar lealdade ao SUCH, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com este, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo SUCH;
- h) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade do SUCH;
- i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou do AE, nomeadamente comparecer nas consultas de saúde no trabalho;
- i) Apresentar-se ao serviço devidamente fardado e dispensar à sua apresentação exterior, a nível físico, de indumentária e de higienização, os cuidados necessários à dignidade da função que desempenha;
- k) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, daqueles que lhe forem confiados pelo SUCH, e contribuir para a manutenção do estado de higiene e asseio das instalações postas à sua disposição;
- l) Procurar desenvolver os seus conhecimentos profissionais;
- m) Cumprir os regulamentos internos do SUCH, bem como do estabelecimento onde exerce funções;
- n) Não conceder créditos;
- o) Cumprir o disposto no Regulamento Geral da Proteção de Dados.

2- O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do SUCH como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### (Garantias do trabalhador)

1- É proibido ao SUCH:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este atue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho, ou dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição dos trabalhadores, salvo acordo escrito do trabalhador e aprovação do organismo estatal competente;
- d) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;
- e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, sem prejuízo do disposto na cláusula 26.<sup>a</sup> deste AE;
- f) Transferir o trabalhador para outro local ou posto de trabalho ou zona de atividade sem acordo deste, salvo nos casos previstos neste AE;
- g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos seus direitos e garantias decorrentes da antiguidade;
- h) A prática de *lock-out*;
- i) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo SUCH ou por pessoa por este indicada.

2- A atuação do SUCH em contravenção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas na lei e neste AE.

### SECÇÃO XIV

#### Acessos

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### (Organização funcional)

1- A organização funcional dos trabalhadores do SUCH é da exclusiva competência desta associação, sem prejuízo, porém, das disposições da lei geral e das normas deste AE.

2- Para a organização funcional dos trabalhadores, consideram-se os seguintes serviços:

- a) Manutenção de instalações e equipamentos hospitalares;
- b) Segurança e controlo técnico;
- c) Projetos e obras;
- d) Gestão e tratamento de roupa hospitalar;
- e) Gestão e tratamento de resíduos hospitalares;
- f) Gestão e reprocessamento de dispositivos médicos;
- g) Gestão de limpeza e desinfeção hospitalar - Operação e distribuição;
- h) Alimentação hospitalar;
- i) Gestão de parques de estacionamento;
- j) Gestão de arquivos e armazéns centrais;
- k) Gestão de serviços de transporte;
- l) Laboratório de metrologia em saúde;
- o) Serviços de apoio.

3- A classificação dos trabalhadores para efeito de organização e de remuneração terá de corresponder às funções efetivamente exercidas.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### (Promoção e acesso - Conceito)

Constitui promoção ou acesso a passagem de qualquer trabalhador a nível salarial ou categoria profissional superior à sua, ou a qualquer outra categoria profissional a que corresponda uma escala de retribuição superior.

## SECÇÃO XV

**Enquadramento profissional**Cláusula 25.<sup>a</sup>**(Categorias profissionais)**

1- Todos os trabalhadores do SUCH abrangidos pelo presente AE deverão ser enquadrados numa categoria profissional, nos termos do anexo II deste AE.

2- Em caso de transmissão de estabelecimento para o SUCH de trabalhadores com categorias diversas das previstas no presente AE, os trabalhadores serão reclassificados de acordo com a categoria existente com a qual detenham maior afinidade ou ligação funcional.

3- Compete às partes outorgantes do presente AE a criação de novas categorias profissionais durante a sua vigência, de acordo com as necessidades do SUCH.

4- As categorias criadas nos termos do número anterior consideram-se para todos os efeitos integrantes deste AE após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 26.<sup>a</sup>**(Mudança para categoria inferior)**

O trabalhador só pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado, ou a que foi promovido, quando tal mudança, imposta por necessidades prementes do SUCH, ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite, seja comunicada ao sindicato, caso seja filiado, e seja autorizada pelo organismo estatal competente.

## CAPÍTULO III

**Da prestação de trabalho**

## SECÇÃO I

**Local de trabalho**Cláusula 27.<sup>a</sup>**(Noção de local de trabalho)**

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer a sua atividade no local contratualmente definido, sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte.

2- Entende-se por local de trabalho o previsto no seu contrato de trabalho.

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

4- Considera-se deslocação em serviço a realização de trabalho fora do domicílio profissional por período de tempo limitado, precisamente definido e não duradouro, nos termos da regulamentação interna em vigor no SUCH.

Cláusula 28.<sup>a</sup>**(Transferência de local de trabalho por iniciativa do SUCH)**

1- A transferência de trabalhadores está condicionada a acordo prévio escrito.

2- Não havendo acordo escrito, os trabalhadores poderão ser transferidos para qualquer estabelecimento onde o SUCH preste serviços, desde que situado a uma distância de 35 km, contados a partir do local de residência do trabalhador; se existir motivo grave devida e previamente justificado pelo SUCH.

3- Consideram-se motivos graves justificativos da transferência do trabalhador exclusivamente os seguintes:

a) Existência de litígio entre o SUCH e o seu associado sobre a permanência do trabalhador no local onde preste serviço, por facto imputável a este, e desde que o associado imponha a transferência do trabalhador;

- b) Manifesta falta de compatibilidade nas relações de trabalho entre os colegas;
  - c) Nos casos de transferência de empresa ou estabelecimento, se se verificar comprovada inadaptação do trabalhador aos métodos de gestão;
  - d) Verificação de excesso de recursos humanos, por diminuição notória de serviços prestados pelo SUCH junto dos associados, por motivos alheios ao mesmo;
  - e) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde o trabalhador preste serviço.
- 4- Ao SUCH fica, em todos os casos de transferência, a obrigação de custear as despesas de transportes, preferencialmente públicos, ou outros gastos que diretamente passem a existir para o trabalhador por força da referida transferência.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### (Transferência de local de trabalho por iniciativa do trabalhador)

Para além das situações previstas na lei, a transferência de local de trabalho pode ocorrer por iniciativa do trabalhador sempre que:

- a) Se verifique a existência de vaga e o trabalhador o requeira, desde que aquela não deva ser provida com outro trabalhador, por razões de interesse do SUCH;
- b) Seja solicitada a permuta pelos trabalhadores interessados, e desde que não haja prejuízo para o SUCH e se verifique a concordância dos respetivos superiores hierárquicos.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### (Procedimento em caso de transferência de local de trabalho por iniciativa do SUCH)

1- O SUCH deve comunicar a transferência ao trabalhador e respetiva estrutura sindical, caso o trabalhador seja sindicalizado, com 8 ou 30 dias de antecedência, consoante esta seja temporária ou definitiva.

2- A comunicação deve ser fundamentada e indicar a duração previsível da transferência, se esta assumir carácter temporário.

3- Todos os pedidos e respostas neste âmbito devem assumir a forma escrita.

## SECÇÃO II

### Duração e organização do tempo de trabalho

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### (Definição e alteração do horário de trabalho)

1- Compete ao SUCH determinar o horário de trabalho do trabalhador, dentro dos limites da lei e deste AE.

2- Na elaboração do horário de trabalho, o SUCH deve:

- a) Ter em consideração prioritariamente as exigências de proteção da segurança e saúde do trabalhador;
- b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar;
- c) Facilitar ao trabalhador a frequência de curso escolar, bem como de formação técnica ou profissional, de acordo com o previsto na lei.

3- Não podem ser unilateralmente alterados os horários acordados individualmente em contrato de trabalho.

4- Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre em conta esse facto.

5- Todas as alterações de organização dos tempos de trabalho implicam informação e consulta prévia às respetivas estruturas de representação dos trabalhadores sindicalizados, e devem ser programadas com pelo menos duas semanas de antecedência, nos termos previstos na lei.

6- O SUCH só pode alterar o horário de trabalho nas seguintes condições:

- a) Quando haja interesse e solicitação escrita do trabalhador;
- b) Quando haja acordo escrito entre ambas as partes;
- c) Quando necessidade imperiosa de mudança de horário geral do estabelecimento ou de reformulação dos horários de trabalho daquele local de trabalho, ou por necessidades decorrentes da lei ou cumprimento do caderno de encargos do associado, devidamente fundamentadas o imponham; neste caso, porém, a alteração não poderá acarretar prejuízo sério para o trabalhador.

7- Os acréscimos de despesas que passem a verificar-se para o trabalhador e sejam resultantes da alteração do horário constituirão encargo do SUCH, salvo quando a alteração for a pedido do trabalhador.

Cláusula 32.<sup>a</sup>**(Obrigatoriedade de registo de entradas e saídas)**

1- Em todos os locais de trabalho é obrigatório o registo das entradas e saídas dos trabalhadores, nos termos previstos em regulamentação interna.

2- Qualquer tipo de registo de entradas e saídas será guardado por 5 anos.

Cláusula 33.<sup>a</sup>**(Período diário e semanal de trabalho)**

1- Sem prejuízo de horários de duração inferior, dos regimes mais favoráveis já praticados e de outros regimes legalmente previstos, o período máximo de horário de trabalho é de 8 horas diárias e de 40 horas semanais.

2- Os limites referidos no número anterior poderão ser ultrapassados desde que a sujeição do período normal de trabalho a esses limites seja in comportável.

Cláusula 34.<sup>a</sup>**(Adaptabilidade na organização da duração do trabalho)**

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, o SUCH pode definir o período normal de trabalho em termos médios, dentro de um período de referência com limite máximo de 12 meses, de acordo com as seguintes regras:

a) O limite diário estabelecido na cláusula anterior pode ser aumentado até 4 horas e a duração do trabalho semanal pode atingir as 60 horas, só não se contando nestas o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior;

b) O período normal de trabalho nos termos previstos na alínea anterior não pode exceder 50 horas em média num período de 2 meses;

c) Nas semanas em que, por força da definição da duração do trabalho em termos médios, haja uma redução da carga diária, esta não pode ultrapassar as 2 horas;

d) Por acordo entre o SUCH e os trabalhadores, a redução do tempo de trabalho diário e semanal, para efeitos de cálculo em termos médios, pode ser compensada pela redução da semana de trabalho em dias, meios dias ou horas de descanso;

e) O SUCH deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho neste regime com a antecedência de 8 dias.

2- Entre 2 períodos diários consecutivos de trabalho normal, é garantido aos trabalhadores um período de descanso diário de 11 horas consecutivas.

Cláusula 35.<sup>a</sup>**(Banco de horas)**

1- Pode ser instituído um regime de banco de horas que implique o acréscimo ou a redução dos períodos normais de trabalho nas seguintes situações:

a) Reduções, acréscimos ou picos de trabalho previsíveis;

b) Suspensão ou paragem da produção (total ou parcial) para manutenção ou reparação dos equipamentos e/ou das instalações;

c) Outras situações acordadas entre o SUCH e o trabalhador.

2- A organização do tempo de trabalho no banco de horas tem de obedecer às seguintes regras:

a) O período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias, em antecipação ou prolongamento do horário de trabalho normal, podendo atingir, no máximo, as 60 horas semanais;

b) O acréscimo ou redução do período normal de trabalho terá como limite 200 horas por ano civil;

c) O limite anual referido na alínea anterior pode ser afastado caso tenha por objetivo evitar a redução do número de trabalhadores, só podendo esse limite ser aplicado durante um período até 12 meses.

3- O trabalho prestado em dias de descanso semanal do trabalhador não pode integrar o banco de horas.

4- O trabalho prestado em dia feriado não pode integrar o banco de horas, salvo se for dia normal de trabalho do trabalhador.

5- A necessidade de prestação de trabalho neste regime deve ser comunicada com a antecedência de, pelo menos, 8 dias, salvo situações de manifesta necessidade enquadráveis na alínea b) do número 1, em que aquela antecedência pode ser inferior.



6- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efetuada por redução equivalente ao tempo de trabalho.

7- O trabalhador deve comunicar com a antecedência de, pelo menos, 8 dias, que pretende utilizar o período de redução, para compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo, a qual depende de autorização prévia do SUCH.

8- O SUCH deve comunicar ao trabalhador com a antecedência de, pelo menos, 8 dias, que deverá ser utilizado o período de redução do tempo de trabalho, para compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo.

9- A compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo ou em redução, nos termos previstos nos números anteriores, deve ser efetuada no ano civil a que o acréscimo de trabalho ou a redução se reportam, salvo quando resultar da prestação de trabalho nos últimos 6 meses do ano, situação em que a compensação poderá ser efetuada até ao final do primeiro semestre do ano seguinte.

10- Caso não tenha sido efetuada a compensação nos termos referidos nos números anteriores, poderá ser definido, por acordo, período posterior para gozo dessa compensação.

11- Ocorrendo cessação do contrato de trabalho por qualquer motivo, sem que tenha havido oportunidade de compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo, o trabalhador tem o direito de receber essas horas pelo valor da retribuição horária.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### (Horário concentrado)

1- O período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias nas seguintes condições:

a) Para concentrar o período normal de trabalho semanal no máximo de 4 dias de trabalho;

b) Para concentrar o período normal de trabalho semanal no máximo de 3 dias de trabalho consecutivos, seguidos no mínimo de 2 dias de descanso, devendo a duração do período normal de trabalho semanal ser respeitado, em média, num período de referência de 45 dias.

2- Aos trabalhadores abrangidos por regime de horário de trabalho concentrado não pode ser simultaneamente aplicável o regime de adaptabilidade.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### (Intervalos de horário de trabalho)

1- O período de trabalho diário é interrompido por um descanso de duração não inferior a 30 minutos nem superior a 2 horas, de modo a que o trabalhador não preste mais do que 6 horas consecutivas de trabalho.

2- Mediante acordo escrito poderão ser praticados outros períodos de descanso.

3- Os trabalhadores afetos às unidades de prestação têm direito a um período de intervalo diário mínimo de 15 minutos para uma pequena refeição que conta como tempo de trabalho efetivo.

4- O intervalo entre o termo do trabalho de um dia e o início do período de trabalho do dia seguinte não poderá ser inferior a 11 horas.

5- O período de trabalho diário pode ser ocasionalmente interrompido para satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador.

6- Quando tal decorra do normal exercício da sua atividade, o trabalhador poderá dispor de um intervalo até 15 minutos para higienização.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### (Trabalho a tempo parcial)

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

2- Para efeitos do número anterior, se o período normal de trabalho não for igual em cada semana, é considerada a respetiva média no período de referência aplicável.

3- O trabalho a tempo parcial pode ser prestado apenas em alguns dias por semana, por mês ou por ano, devendo o número de dias de trabalho ser estabelecido por acordo.

4- As situações de trabalhador a tempo parcial e de trabalhador a tempo completo são comparáveis quando estes prestem idêntico trabalho no mesmo estabelecimento ou, não havendo neste trabalhador em situação comparável, noutro estabelecimento da mesma empresa com idêntica atividade, devendo ser levadas em conta a antiguidade e a qualificação.



## SECÇÃO III

**Isenção de horário**Cláusula 39.<sup>a</sup>**(Isenção do horário de trabalho)**

1- Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

- a) Exercício de cargo de administração ou direção, ou de funções de confiança, fiscalização ou apoio a titular desses cargos;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites do horário de trabalho;
- c) Outros casos de exercício regular de atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico.

2- O trabalhador isento será remunerado nos termos da lei, num mínimo de 20 % calculado sobre a retribuição mensal, com exceção das situações constituídas anteriormente à entrada em vigor do presente AE.

3- As partes podem acordar numa das seguintes modalidades de isenção de horário de trabalho:

- a) Não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho;
- b) Possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho, por dia ou por semana;
- c) Observância do período normal de trabalho acordado.

## SECÇÃO IV

**Trabalho por turnos**Cláusula 40.<sup>a</sup>**(Trabalho por turnos)**

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

2- Turnos fixos são grupos de trabalho fixos, que se integram no período de funcionamento. Entende-se por trabalho em turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudam, regular ou periodicamente, de horário.

3- A duração de trabalho em cada turno, fixo ou rotativo, não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho, podendo essa duração ser calculada em termos médios em relação a um período de referência de três meses.

4- O tempo destinado às refeições, quando tomadas por trabalhadores neste regime de horário, nos serviços de gestão e manutenção de equipamentos hospitalares, gestão e tratamento de resíduos hospitalares, reprocessamento de dispositivos médicos, limpeza - Operação e distribuição, gestão de serviços de transporte, parques de estacionamento, conta como tempo de trabalho.

5- Os trabalhadores afetos ao trabalho por turnos não se podem ausentar do local de trabalho.

6- O SUCH é obrigado a fixar a escala de turnos.

7- Nos turnos rotativos, os trabalhadores só podem mudar de turno após o período de descanso semanal.

8- A organização dos turnos deverá ser estabelecida de comum acordo entre os trabalhadores e o SUCH. Se não houver acordo, competirá a este fixar a composição dos turnos.

9- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma categoria, que executem as mesmas tarefas e detenham as mesmas competências, quando previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e comunicadas ao responsável do serviço através do impresso existente para o efeito com a antecedência mínima de dois dias.

8- A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a um subsídio correspondente a:

- a) 20 % da retribuição de base na área da roupa;
- b) 15 % ou 25 % na área da manutenção, resíduos e reprocessamento de dispositivos médicos, consoante faça dois ou três turnos, respetivamente.

9- O subsídio previsto no número anterior não será atribuído quando o turno rotativo se realize a pedido expresso e por conveniência do trabalhador.

## SECÇÃO V

### Trabalho noturno

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno o prestado entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte, sendo remunerado com acréscimo de 25 % relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado durante o dia, com exceção do previsto nos números seguintes.

2- No caso dos trabalhadores da alimentação considera-se trabalho noturno o trabalho prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte, sendo que o trabalho noturno prestado entre as 20h00 e as 24h00 será pago com um acréscimo de 25 % e o trabalho noturno prestado entre as 24h00 e as 7h00 será pago com um acréscimo de 50 %; porém, quando no cumprimento do horário normal de trabalho sejam prestadas 4 ou mais horas durante o período considerado noturno, será todo o período de trabalho diário remunerado com este acréscimo.

3- No caso dos trabalhadores da área da limpeza hospitalar, considera-se trabalho noturno o trabalho prestado entre as 21h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte, sendo que o trabalho noturno será remunerado com um acréscimo de 25 %.

4- No caso dos trabalhadores da roupa considera-se trabalho noturno o trabalho prestado entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte, sendo remunerado com um acréscimo de 50 %.

5- O acréscimo remuneratório previsto na presente cláusula não é devido quando o trabalho for prestado em regime de turnos rotativos.

6- Se além de noturno o trabalho for suplementar, prestado em dia feriado ou em dia de descanso semanal, cumular-se-ão os respetivos acréscimos na duração correspondente a cada uma dessas qualidades.

7- As ausências de trabalhadores sujeitos a horários noturnos fixos, serão descontadas de acordo com o critério estabelecido na cláusula 60.<sup>a</sup>

## SECÇÃO VI

### Trabalho suplementar

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### (Trabalho suplementar)

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho.

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando o SUCH tenha de fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho e não se justifique para tal a admissão de trabalhador.

3- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para o SUCH ou para a sua viabilidade.

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

5- O trabalho suplementar está sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

a) 200 horas por ano;

b) Em dia normal de trabalho, 2 horas;

c) Em dia de descanso semanal, ou feriado, um número de horas igual ao período normal de trabalho diário.

6- Imediatamente antes do seu início e após o seu termo, o trabalho suplementar será registado de modo a permitir eficaz e fácil verificação.

7- Quando o trabalhador preste trabalho suplementar terá de ser sempre garantido um descanso mínimo subsequente de 11 horas.

8- Não está sujeito a quaisquer limites o trabalho suplementar prestado em casos de força maior ou que seja indispensável para prevenir prejuízos graves para o SUCH ou para os seus associados, ou para assegurar a sua viabilidade.

## SECÇÃO VII

### Descanso semanal

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### (Descanso semanal)

1- Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito a 2 dias de descanso semanal que serão sempre gozados seguidos.

2- O descanso semanal será o que resultar do horário de trabalho devendo ser assegurado, pelo menos de 6 em 6 semanas, o sábado e domingo.

3- A permuta do descanso semanal entre os profissionais da mesma secção e categoria é permitida mediante acordo dos interessados e comunicação prévia do SUCH, que só poderá ser recusada se devidamente fundamentada.

4- O SUCH proporcionará, sempre que possível, aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias.

## SECÇÃO VIII

### Feriados

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Feriados

1- São feriados obrigatórios os previstos na lei.

2- Além dos previstos na lei, são ainda de observância obrigatória a Terça-Feira de Carnaval, e o feriado municipal da localidade, ou quando este não existir, o feriado distrital.

## SECÇÃO IX

### Férias

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### (Princípios gerais)

1- O trabalhador tem direito a gozar férias em cada ano civil.

2- O direito a férias vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano e reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior.

3- Porém, no ano da contratação, o trabalhador tem direito, após 6 meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

4- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo decorrido desse ano, bem como ao período de férias vencido em 1 de janeiro, no caso de ainda não o ter gozado.

5- O período de férias a que se refere a parte final do número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

6- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja 6 meses, tem direito a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

7- Nos contratos cuja duração total não atinja 6 meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

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

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### (Duração das férias)

1- O período anual de férias é de 22 dias úteis.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, acresce ainda:

- a) 1 dia de férias quando atingem 10 anos de antiguidade no SUCH;
- b) 2 dias de férias quando atingem 20 anos de antiguidade no SUCH;
- c) 3 dias de férias quando atingem 30 anos de antiguidade no SUCH;
- d) 4 dias de férias quando atingem 40 anos de antiguidade no SUCH.

3- Aos trabalhadores que gozem 15 dias úteis de férias entre 1 de janeiro e 30 de abril será acrescido, a título de férias, mais 1 dia útil, que poderá ser utilizado em qualquer época do ano.

4- A duração do período de férias é aumentada, no caso de o trabalhador não ter faltado, ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) 2 dias de férias até ao máximo de 2 faltas, ou 4 meios-dias;
- b) 1 dia de férias até ao máximo de 3 faltas, ou 6 meios-dias.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### (Cumulação das férias)

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de 2 ou mais anos.

2- Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas até 30 de abril do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo ao SUCH ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este der o seu acordo.

3- Terão direito a acumular férias de 2 anos:

- a) Os trabalhadores que exercem a sua atividade no continente, quando pretendam gozá-las nos Arquipélagos dos Açores e da Madeira;
- b) Os trabalhadores que exercem a sua atividade nos arquipélagos dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no Continente;
- c) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro;
- d) Os trabalhadores imigrantes quando pretendam gozar as férias no seu país de origem.

4- Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano mediante acordo do SUCH.

5- Os trabalhadores que queiram usufruir do previsto nesta cláusula devem-no comunicar ao SUCH previamente e de forma fundamentada.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### (Doença no período de férias)

1- As férias não podem coincidir com período de doença.

2- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o SUCH seja do facto informado, prosseguindo, imediatamente após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao SUCH, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

3- Se os dias de férias em falta excederem o número de dias existentes entre o momento da alta e o termo do ano civil, serão aquelas gozadas até 30 de abril do ano seguinte.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### (Exercício de outra atividade durante as férias)

1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra atividade remunerada, salvo quando já a exerça cumulativamente ou o SUCH o autorize.

2- Em caso de violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, o SUCH tem direito a reaver a retribuição correspondente às férias e o respetivo subsídio, metade dos quais reverte para o serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da Segurança Social.

3- Para os efeitos previstos no número anterior, o SUCH pode proceder a descontos na retribuição, até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### (Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado nas férias)

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador tem direito

à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e ao respetivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito ao período de férias e respetivo subsídio que se teria vencido em 1 de janeiro desse ano, como se estivesse ininterruptamente ao serviço, a gozar em data a acordar com o SUCH, salvo no caso de licença sem retribuição em que se aplica o previsto no presente AE.

3- O período de férias, que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo desse ano civil, será gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

4- Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### (Férias no ano da cessação do contrato)

1- Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, o SUCH pagará a retribuição e o subsídio correspondentes ao período de férias vencido, se o trabalhador ainda as não tiver gozado e, bem assim, a retribuição e o subsídio de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

2- Em caso de cessação do contrato de trabalho por morte do trabalhador, o SUCH pagará as quantias devidas nos termos supra a quem legalmente esteja habilitado para o efeito.

3- O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

4- Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### (Marcação do período de férias)

1- A marcação do período de férias deve ser feita por acordo entre os trabalhadores do mesmo local de trabalho e o SUCH, desde que seja assegurado o regular funcionamento dos serviços, procedendo-se, se necessário, à elaboração de um plano de rotação anual que permita a todos os trabalhadores o gozo de férias nos meses mais solicitados.

2- O gozo de férias não pode ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

3- Na falta de acordo, cabe ao SUCH marcar as férias e elaborar o respetivo mapa, entre 1 de maio e 31 de outubro, ouvindo para o efeito as estruturas de representação dos trabalhadores interessados, que se deverão pronunciar num prazo máximo de 5 dias úteis.

4- Salvo se houver prejuízo grave para o SUCH, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem no SUCH, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum.

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

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### (Alteração da marcação do período de férias)

1- A alteração dos períodos de férias já estabelecidos e a interrupção dos já iniciados são permitidas com fundamento em justificadas razões do trabalhador ou em necessidade imperiosa do SUCH.

2- A alteração ou interrupção do período de férias, por necessidade imperiosa do SUCH, nunca poderá implicar a marcação do tempo restante, fora dos períodos já marcados pelo trabalhador, salvo com o acordo expresso do trabalhador.

3- Quando, por qualquer razão, um trabalhador for transferido de serviço ou de local de trabalho, após a marcação do seu período de férias, este só pode ser alterado com o seu acordo.

4- Se a alteração ou interrupção do período de férias for da iniciativa do SUCH, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pelos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias no período fixado.

5- A interrupção das férias deve permitir o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tem direito.

6- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula 68.<sup>a</sup>



Cláusula 54.<sup>a</sup>**(Violação do direito a férias)**

Caso o SUCH obste culposamente ao gozo das férias nos termos previstos nas cláusulas anteriores, o trabalhador tem direito a compensação no valor do triplo da retribuição correspondente ao período em falta, o qual deve ser gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

## SECÇÃO X

**Faltas**Cláusula 55.<sup>a</sup>**(Definição de falta)**

- 1- Considera-se falta a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.
- 2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respectivos tempos são adicionados para determinação da falta.
- 3- Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.
- 4- As ausências por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário serão consideradas, somando os tempos respetivos e reduzindo o total mensal a dias ou fração destes.
- 5- Excetua-se do número anterior as ausências parciais não superiores a 10 minutos, que não excedam, por mês, 30 minutos, as quais não serão consideradas.

Cláusula 56.<sup>a</sup>**(Tipos de falta)**

- 1- A falta pode ser justificada ou injustificada.
- 2- São consideradas faltas justificadas:
  - a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
  - b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim;
  - c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
  - d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
  - e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador;
  - f) A motivada pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;
  - g) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;
  - h) A motivada por luto gestacional;
  - i) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos da lei e deste AE;
  - j) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;
  - k) A autorizada ou aprovada pelo SUCH;
  - l) A que por lei seja como tal considerada.
- 3- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

Cláusula 57.<sup>a</sup>**(Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins)**

- 1- O trabalhador pode faltar, justificadamente:
  - a) Até 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;

b) Até 5 dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau a linha reta não incluídos na alínea anterior;

c) Até 2 dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral.

2- Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador.

3- Em caso de divórcio ou separação judicial de pessoas e bens o trabalhador pode faltar justificadamente no dia do funeral.

4- Os tempos de ausência justificados, por motivo de falecimento de parentes ou afins, são contados desde que o trabalhador teve conhecimento do falecimento, salvo se completou o dia de trabalho, situação em que a contagem do tempo de ausência se inicia no dia seguinte, mas nunca 8 dias depois da data do funeral.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### (Comunicação de ausência)

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao SUCH com a antecedência mínima de 5 dias.

2- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas ao SUCH logo que possível.

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

4- O SUCH, até 10 dias após a apresentação do trabalhador pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador, prova dos factos invocados para a justificação.

5- A prova da situação de doença deverá ser feita nos termos previstos na lei.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### (Prova de motivo justificativo de falta)

1- O trabalhador deve fazer prova, em prazo razoável, de facto invocado para a justificação, nomeadamente entregando ou enviando, caso ainda se encontre ausente, documento justificativo da ausência.

2- A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, centro de saúde, de serviço digital do Serviço Nacional de Saúde, ou ainda por atestado médico.

3- A situação de doença referida no número anterior pode ser verificada por médico, nos termos previstos em legislação específica.

4- A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento, sem prejuízo das demais consequências previstas na lei penal e civil.

5- A declaração dos serviços digitais do Serviço Nacional de Saúde, referida no número 2, é feita mediante auto declaração de doença, sob compromisso de honra, que apenas pode ser emitida quando a situação de doença do trabalhador não exceder os três dias consecutivos, até ao limite de 2 vezes por ano.

6- O incumprimento de obrigação prevista nos números 1 ou 2, ou a oposição, sem motivo atendível, à verificação da doença a que se refere o número 3 determina que a ausência seja considerada injustificada.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### (Efeito das faltas justificadas)

1- A falta justificada não afeta qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Sem prejuízo de outras disposições legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença ou ainda tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores que excedam o crédito de horas legal;

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

c) A prevista relativamente a assistência a membro do agregado familiar;

d) As que por lei sejam como tal consideradas, quando excedam 30 dias por ano;

e) A autorizada ou aprovada pelo SUCH.



3- A falta dada pelo trabalhador para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha reta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral é considerada como prestação efetiva de trabalho.

4- As faltas dadas pelo trabalhador para efeitos de deslocação a consulta médica, até 4 horas por mês, não determinam a perda de retribuição.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### (Desconto das faltas)

Quando houver que proceder a descontos na remuneração por força de faltas ao trabalho, o valor a descontar será calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm = Rd}{30}$$

sendo:

*Rm* - Remuneração mensal;

*Rd* - Remuneração diária.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### (Efeitos de falta injustificada)

1- A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e, sem prejuízo de outros efeitos previstos na lei, determina perda da retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador.

2- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio-dia de descanso ou a feriado, constitui infração grave.

3- Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição prevista no número 1 abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.

4- No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:

a) Sendo superior a 60 minutos e para início do trabalho diário, o SUCH pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;

b) Sendo superior a 30 minutos, o SUCH pode não aceitar a prestação de trabalho, quer seja no primeiro ou segundo período de trabalho.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### (Substituição da perda de retribuição por motivo de falta)

1- A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída:

a) Por renúncia a dias de férias em igual número, respeitando o gozo dos 20 dias úteis previsto na lei, mediante declaração expressa do trabalhador comunicada ao SUCH;

b) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, até quatro horas diárias e sessenta horas semanais.

2- O disposto na alínea a) do número anterior não implica redução do subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### (Verificação de justa causa durante a suspensão)

A suspensão do contrato não prejudica o direito de qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

## CAPÍTULO IV

**Retribuição e outras prestações patrimoniais**

## SECÇÃO I

**Disposições gerais sobre retribuição**Cláusula 65.<sup>a</sup>**(Princípios gerais sobre retribuição)**

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

2- Na contrapartida do trabalho inclui-se a retribuição base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do SUCH ao trabalhador.

## SECÇÃO II

**Cumprimento de obrigação de retribuição**Cláusula 66.<sup>a</sup>**(Documento a entregar ao trabalhador)**

Até ao pagamento da retribuição, o SUCH deve entregar ou pôr à disposição do trabalhador sem custos documento do qual constem a identificação daquele, o nome completo, o número de inscrição na instituição de Segurança Social e a categoria profissional do trabalhador, a retribuição base e as demais prestações, bem como o período a que respeitam, os descontos ou deduções e o montante líquido a receber.

Cláusula 67.<sup>a</sup>**(Lugar e tempo de cumprimento)**

O pagamento da retribuição deve ser efetuado através de transferência bancária, no último dia útil do período de trabalho a que respeita.

Cláusula 68.<sup>a</sup>**(Perdidos)**

Os trabalhadores que encontrem documentos, bens e/ou valores perdidos, deverão reportar e entregar os mesmos ao seu superior hierárquico, mediante recebimento de documento comprovativo da devolução.

## SECÇÃO III

**Determinação do valor da retribuição**Cláusula 69.<sup>a</sup>**(Critérios de fixação da remuneração)**

1- Todo o trabalhador será remunerado de acordo com as funções efetivamente exercidas e constantes do contrato de trabalho.

2- Sempre que em cumprimento de ordem legítima, o trabalhador execute funções de categoria superior àquela para que está contratado, em substituição de trabalhador ausente por doença, ser-lhe-á paga a remuneração correspondente a esta categoria enquanto a exercer, tendo direito à reclassificação se o trabalhador substituído não retomar o posto de trabalho ou, no caso de o retomar, se permanecer nas funções decorridos 30 dias da data de regresso daquele, salvo o disposto no número seguinte.

## SECÇÃO IV

**Remuneração pecuniária**Cláusula 70.<sup>a</sup>**(Remunerações mínimas pecuniárias de base)**

1- Aos trabalhadores abrangidos por este AE são garantidas as remunerações pecuniárias de base mínimas do anexo I.

2- No cálculo dessas remunerações não é considerado o valor da alimentação nem das demais prestações complementares.

3- O valor atribuído à alimentação, seja qual for, não poderá em nenhum caso ser dedutível ao salário do trabalhador independentemente do montante deste.

Cláusula 71.<sup>a</sup>**(Prestações incluídas ou excluídas da retribuição)**

1- Não se consideram retribuição:

a) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes, devidas ao trabalhador por deslocações, novas instalações ou despesas feitas em serviço do SUCH;

b) As gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pelo SUCH como recompensa ou prémio dos bons resultados obtidos pela associação;

c) As prestações decorrentes de factos relacionados com o desempenho ou mérito profissionais, bem como a assiduidade do trabalhador, cujo pagamento, nos períodos de referência respetivos, não esteja antecipadamente garantido.

2- O disposto na alínea a) do número anterior aplica-se, com as necessárias adaptações, ao abono para falhas e ao subsídio de refeição.

Cláusula 72.<sup>a</sup>**(Abono para falhas)**

Todos os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono para falhas mensal de valor igual a 10 % do seu salário de base.

Cláusula 73.<sup>a</sup>**(Subsídio de risco)**

1- Os trabalhadores do serviço de gestão e tratamento de roupa hospitalar que exerçam funções de recolha (distribuidores de roupa), os operadores de lavandaria hospitalar na execução de funções de triagem e ainda, os motoristas de ligeiros e os motoristas de pesados adstritos a esta área, têm direito a um subsídio de risco no valor de 7 % por cada hora prestada.

2- Os trabalhadores do serviço de gestão e tratamento de resíduos hospitalares com as categorias profissionais de operador de resíduos, operador de resíduos e de empilhadores, operadores transportadores de ligeiros e motorista de pesados de resíduos têm direito a um subsídio de risco no valor de 7 % por cada hora prestada.

3- Os trabalhadores do serviço da alimentação, com a categoria profissional de empregado de distribuição personalizada têm direito a um subsídio de risco no valor de 7 % por cada hora prestada, isto é, a um subsídio de risco sobre a totalidade do horário de trabalho diário.

4- Os trabalhadores do serviço da manutenção de instalações e equipamentos hospitalares com categorias profissionais que determinem a execução efetiva de tarefas de intervenção em equipamentos médicos e em sistemas de aquecimento, ventilação e ar condicionado (AVAC), em ambiente hospitalar, têm direito a um subsídio de risco no valor de 7 % por cada hora prestada.

5- O direito ao subsídio de risco previsto nesta cláusula será calculado de acordo com a remuneração base.

Cláusula 74.<sup>a</sup>**(Prémio de antiguidade)**

É atribuído um prémio mensal de antiguidade no valor de 10,00 euros a todos trabalhadores que, desde 1

de janeiro de 2022, tenham completado 10 anos ou mais de antiguidade no SUCH, o qual será pago apenas a partir do mês em que o trabalhador complete os 10 anos.

Cláusula 75.<sup>a</sup>

**(Subsídio de Natal)**

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago em dezembro, até ao dia 15.

2- O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano de cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão de contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

Cláusula 76.<sup>a</sup>

**(Retribuição das férias e subsídio)**

1- A retribuição das férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem efetivamente ao serviço, sendo incluído no seu cálculo, nomeadamente, a retribuição de base, isenção de horário, acréscimo de trabalho noturno, subsídio de turno quando a estes houver lugar e subsídio de refeição, no caso de os trabalhadores usufruírem de alimentação em espécie no local de trabalho.

2- Além da retribuição prevista no número anterior, o trabalhador tem ainda direito a um subsídio de férias em montante igual ao da retribuição, que será pago em julho, salvo se o trabalhador efetuar pedido de pagamento até ao dia 6 do mês anterior ao do gozo de férias, sendo que neste caso será pago na proporção dos dias efetivamente a gozar.

Cláusula 77.<sup>a</sup>

**(Retribuição do trabalho suplementar)**

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

- a) Em dia útil, 50 % pela primeira hora ou fração desta e 75 % por hora ou fração subsequente;
- b) Em dia de descanso e em dia feriado, 100 %.

2- O cálculo da remuneração horária normal será feito de acordo com a seguinte fórmula:

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

sendo:

$Rm$  = Retribuição mensal total;

$N$  = Período normal de trabalho semanal.

Cláusula 78.<sup>a</sup>

**(Descanso compensatório de trabalho suplementar)**

1- O trabalhador que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta.

2- O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado.

3- O descanso compensatório será gozado em prazo a acordar com o SUCH, havendo lugar ao pagamento caso não se efetive o seu gozo nos 90 dias subsequentes à prestação do trabalho suplementar.

4- O SUCH poderá recusar a escolha do dia de descanso compensatório previsto no número 2 deste artigo, efetuada pelo trabalhador, se causar prejuízo sério ao serviço, desde que devidamente fundamentado.

Cláusula 78.<sup>a</sup>-A

**(Trabalho prestado ao domingo)**

O trabalho normal prestado ao domingo será remunerado com um acréscimo de 0,50 euros por cada hora de trabalho efetivamente prestada.

Cláusula 79.<sup>a</sup>**(Retribuição em dia feriado)**

1- O trabalho normal prestado em dia feriado, quando referente a local de trabalho não obrigado ao encerramento, confere ao trabalhador o direito ao pagamento do valor da retribuição horária com o acréscimo de 100 % ou, em alternativa, ao gozo de descanso correspondente ao número de horas de trabalho prestado nesse dia, cabendo a escolha ao SUCH.

2- O cálculo da remuneração horária normal será feito de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12}{52 \times N} \times 2$$

sendo:

*Rm* = Retribuição mensal total;

*N* = Período normal de trabalho semanal.

Cláusula 80.<sup>a</sup>**(Subsídio de refeição)**

1- O valor do subsídio de refeição será atualizado em 1 de janeiro de 2024, em função da atualização que vier a ser realizada na Administração Pública, caso esta venha a ocorrer.

2- Os trabalhadores abrangidos por este AE a quem não seja fornecida a alimentação em espécie têm direito a um subsídio de refeição por cada dia de trabalho efetivamente prestado, fixando-se como mínimos os seguintes valores:

a) 4,50 € para a área da limpeza hospitalar;

b) 6,00 € para as restantes áreas.

3- Na área da alimentação, o subsídio de refeição só terá lugar no período de férias.

## SECÇÃO V

**Alimentação em espécie**Cláusula 81.<sup>a</sup>**(Alimentação em espécie)**

Têm direito a alimentação em espécie, constituída pelas refeições que são servidas aos clientes, todos os trabalhadores abrangidos por este AE e pertencentes ao serviço de alimentação, qualquer que seja o tipo ou espécie de estabelecimento onde prestem serviço.

Cláusula 82.<sup>a</sup>**(Refeições que constituem a alimentação)**

1- As refeições que integram a alimentação são o pequeno-almoço, almoço, jantar, ceia simples e ceia completa.

2- Os trabalhadores que recebam a alimentação em espécie têm direito às refeições compreendidas no período do seu horário de trabalho, e no mínimo a 1 refeição ligeira e a 1 refeição principal.

Cláusula 83.<sup>a</sup>**(Condições básicas de alimentação)**

1- As refeições serão constituídas, atendendo à preferência dos trabalhadores, por:

a) Pequeno-almoço - Café ou chá, com leite e pão com manteiga ou doce;

b) Ceia simples - Duas sandes de carne ou queijo e 2 dl de sumo, ou leite, ou café com leite, ou chá;

c) Almoço, jantar e ceia completa - Sopa, peixe ou carne, 3 dl de sumo, ou refrigerante, ou leite, ou água mineral, fruta ou doce, café e pão da qualidade que é servida aos clientes.

2- Têm direito a ceia simples os trabalhadores que estejam ao serviço entre as 23h00 e a 1h00.

3- Têm direito a ceia completa os trabalhadores que estejam ao serviço para além da 1h00.

Cláusula 84.<sup>a</sup>**Tempo destinado às refeições**

1- As horas das refeições são fixadas pelo SUCH dentro dos períodos destinados à refeição do pessoal, constantes do mapa de horário de trabalho.

2- O tempo destinado às refeições é, no mínimo, de 15 minutos para as refeições ligeiras e de 30 minutos para as refeições principais, podendo ser ajustado de acordo com o local de prestação de trabalho.

Cláusula 85.<sup>a</sup>**(Alimentação especial)**

O trabalhador tem direito a alimentação especial, desde que por prescrição médica.

## CAPÍTULO V

**Vicissitudes contratuais**

## SECÇÃO I

**Transmissão de empresa ou estabelecimento**Cláusula 86.<sup>a</sup>**(Efeitos de transmissão de empresa ou estabelecimento)**

1- Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade de empresa, ou estabelecimento ou ainda de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição do empregador nos contratos de trabalho dos respetivos trabalhadores.

2- Com a transmissão, os trabalhadores transmitidos ao adquirente mantêm todos os direitos contratuais e adquiridos, nomeadamente retribuição, antiguidade, categoria profissional e conteúdo funcional e benefícios sociais adquiridos.

3- À transmissão de empresa ou estabelecimento aplicar-se-ão as disposições previstas na lei.

## SECÇÃO II

**Suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador**Cláusula 87.<sup>a</sup>**(Impedimento respeitante ao trabalhador)**

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe é imputável, nomeadamente, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 30 dias, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, incluindo os procedimentos disciplinares, salvo as exceções previstas neste AE.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade e o trabalhador conserva o direito ao lugar.

3- O contrato caducará, nos termos da lei, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

Cláusula 88.<sup>a</sup>**(Licença sem retribuição)**

1- O SUCH pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O trabalhador tem direito a licença sem retribuição de longa duração, superior a 60 dias, para frequência de cursos de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino.

3- O SUCH pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

- a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim, nos últimos 24 meses;
- b) Quando a antiguidade do trabalhador no SUCH seja inferior a três anos;
- c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com uma antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;
- d) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, quando não seja possível a substituição do trabalhador durante o período da licença, sem prejuízo sério para o funcionamento do SUCH.

Cláusula 89.<sup>a</sup>

**(Verificação de justa causa durante a suspensão)**

A suspensão do contrato não prejudica o direito de qualquer das partes o rescindir, ocorrendo justa causa.

### SECÇÃO III

#### **Encerramento temporário do estabelecimento**

Cláusula 90.<sup>a</sup>

**(Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração)**

No caso de encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração, por facto imputável ao SUCH ou ao associado, por razões de interesse destes, aplicam-se as disposições previstas na lei.

### CAPÍTULO VI

#### **Disciplina**

Cláusula 91.<sup>a</sup>

**(Conceito de infração disciplinar)**

Considera-se infração disciplinar a violação culposa pelo trabalhador, nessa qualidade, dos deveres que lhe são cometidos pelas disposições legais aplicáveis e pelo presente AE.

Cláusula 92.<sup>a</sup>

**(Poder disciplinar)**

- 1- O SUCH tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que estejam ao seu serviço.
- 2- O poder disciplinar é da competência exclusiva do conselho de administração do SUCH, que o poderá delegar nos termos dos seus estatutos.
- 3- O procedimento disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar.
- 4- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.
- 5- A audiência do trabalhador terá forçosamente de revestir forma escrita.

Cláusula 93.<sup>a</sup>

**(Tomada de declarações)**

Só podem ser tomadas declarações, no próprio local de trabalho, nas instalações das direções regionais do SUCH ou no escritório do instrutor nomeado, desde que, em todos os casos, estejam situados na mesma área urbana onde deverá estar patente o processo para consulta.

Cláusula 94.<sup>a</sup>

**(Sanções disciplinares)**

- 1- As sanções disciplinares aplicáveis são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;



d) Perda de dias de férias;

e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;

f) Despedimento sem indemnização ou compensação.

2- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais do que uma sanção pela mesma infração.

3- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária, e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

4- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis.

5- A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infração, 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

6- As sanções referidas nesta cláusula podem ser agravadas pela respetiva divulgação dentro do SUCH.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### (Sanções abusivas)

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

a) Ter reclamado legitimamente, individual ou coletivamente, contra as condições de trabalho e violação dos direitos e garantias consagrados nesta AE e na lei;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência;

c) Recusar-se a prestar trabalho suplementar quando o mesmo lhe não possa ser exigido nos termos deste AE;

d) Ter prestado informações a qualquer organismo com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;

e) Ter declarado ou testemunhado contra o SUCH em processo disciplinar ou perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de fiscalização ou inspeção;

f) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções sindicais, designadamente de dirigente, delegado ou membro de comissões sindicais, intersindicais ou de trabalhadores;

g) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### (Indemnização pelas sanções abusivas)

Quando alguma sanção abusiva seja aplicada, além de ser declarada nula e de nenhum efeito, acarretará para o SUCH a obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos gerais do direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

a) Se consistiu em suspensão com perda de retribuição, o pagamento de uma indemnização equivalente a 10 vezes a importância da retribuição perdida;

b) Se consistiu no despedimento, no pagamento de uma indemnização correspondente ao estabelecido na lei.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### (Registo das sanções disciplinares)

O SUCH deve manter devidamente atualizado o registo das sanções disciplinares, de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### (Caducidade de ação e prescrição da responsabilidade disciplinar)

1- O direito de exercer o poder disciplinar prescreve 1 ano após a prática da infração, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.

2- O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o SUCH ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

3- O procedimento disciplinar prescreve decorrido 1 ano contado da data em que é instaurado quando, nesse prazo, o trabalhador não seja notificado da decisão final.

4- O poder disciplinar pode ser exercido diretamente pelo SUCH, ou por superior hierárquico do trabalhador, nos termos estabelecidos por aquele.

5- Iniciado o procedimento disciplinar, o SUCH pode suspender o trabalhador se a presença deste se mostrar inconveniente, mantendo o pagamento da retribuição.

6- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### (Execução da sanção)

A execução da sanção não poderá, em qualquer caso, exceder 3 meses sobre a data em que foi notificada a decisão do respetivo processo; na falta de indicação da data para início da execução, entende-se que esta se começa a executar no dia imediato ao da notificação.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### (Tramitação do processo disciplinar)

1- Os factos da acusação serão, concreta e especificamente, levados ao conhecimento do trabalhador e da comissão de trabalhadores, quando exista, através de uma nota de culpa.

2- A nota de culpa poderá ser entregue pessoalmente ao trabalhador, dando ele recibo no original ou, não se achando este ao serviço ou não sendo possível a sua notificação pessoal, através de carta registada com aviso de receção, remetida para a sua residência habitual.

3- O trabalhador pode consultar o processo e apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo que obrigatoriamente lhe é fixado na nota de culpa, o qual não poderá ser inferior a 10 dias úteis.

4- A comissão de trabalhadores, caso exista, pronunciar-se-á seguidamente, em parecer fundamentado, no prazo de 10 dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

5- Decorrido o prazo referido no número anterior, o SUCH proferirá a decisão fundamentada, de que entregará uma cópia ao trabalhador.

6- Para a contagem dos prazos referidos nos números 3 e 4, não são considerados dias úteis o sábado, domingo e feriados.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### (Outras regras processuais)

1- Não poderá ser elaborada mais de 1 nota de culpa relativamente aos mesmos factos ou infração.

2- O SUCH, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, procede às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.

3- O SUCH não é obrigado a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao trabalhador assegurar a respetiva comparência para o efeito.

4- Só podem ser tomadas declarações às testemunhas, no próprio local de trabalho, ou nas instalações do SUCH, desde que situados na mesma área urbana, onde deverá estar patente o processo para consulta do trabalhador ou do seu mandatário.

5- O trabalhador não pode ser punido senão pelos factos constantes na nota de culpa.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### (Vícios e nulidades do processo disciplinar)

1- A não verificação dos pressupostos determinativos da sanção e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade das sanções.

2- Sempre que o SUCH aplique uma sanção sem precedência de processo escrito, não poderá instaurá-lo posteriormente com base na mesma infração.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### (Suspensão preventiva na pendência do processo disciplinar)

1- Com a notificação da nota de culpa, o SUCH pode suspender preventivamente o trabalhador cuja presença na empresa se mostrar inconveniente, mantendo o pagamento da retribuição.

2- A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada nos 30 dias anteriores à notificação, desde que o SUCH justifique, por escrito, que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a presença deste no SUCH é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que ainda não foi possível elaborar a nota de culpa.

3- O trabalhador não pode exercer durante o período em que se encontrar suspenso preventivamente no decurso de processo disciplinar, qualquer outra atividade remunerada, salvo quando já a exerça cumulativamente ou o SUCH o autorize.

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### (Formas de cessação do contrato de trabalho)

1- São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2- Para além de outras modalidades legalmente previstas, o contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- d) Despedimento coletivo;
- e) Despedimento por extinção de posto de trabalho;
- f) Despedimento por inadaptação;
- g) Resolução pelo trabalhador;
- h) Denúncia pelo trabalhador.

## SECÇÃO I

### Caducidade do contrato de trabalho

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### (Causas da caducidade)

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o SUCH o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### (Reforma por velhice)

1- Sem prejuízo do disposto na alínea c) da cláusula anterior, a permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice fica sujeita, com as necessárias adaptações, ao regime legal definido para os contratados a termo, ressalvadas as seguintes especificidades:

- a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
- b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos;
- c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa do SUCH ou de 15 dias, se a iniciativa for do trabalhador;
- d) A caducidade não determina o pagamento de qualquer compensação ao trabalhador.

2- Logo que o trabalhador atinja os 70 anos de idade sem que o seu contrato caduque, este fica sujeito ao regime constante do regime legal definido para os contratos a termo, com as especificidades constantes das alíneas do número anterior.

## SECÇÃO II

### Revogação

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### (Cessação por acordo)

1- O SUCH e o trabalhador podem cessar o contrato de trabalho por acordo, nos termos seguintes:

- a) O acordo de cessação do contrato deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar;
- b) O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a do início da produção dos respetivos efeitos;
- c) No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.

2- No caso de rescisão por acordo ou por iniciativa do trabalhador, pode este no prazo de 7 dias úteis a seguir à produção de efeitos revogar a decisão, exceto se o acordo de revogação estiver devidamente datado e tiver havido reconhecimento presencial das assinaturas.

## SECÇÃO III

### Despedimento por iniciativa do SUCH

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### (Justa causa de despedimento)

1- O comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

2- Para apreciação da justa causa deve atender-se, no quadro de gestão do SUCH, ao grau de lesão dos interessados, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

3- Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

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

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### (Efeitos da nulidade da rescisão)

1- Quando a rescisão seja declarada nula pelo tribunal, o trabalhador terá direito, além da reintegração no SUCH, no respetivo cargo ou posto de trabalho e sem prejuízo da sua antiguidade, a receber todas as retribui-

ções que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento.

2- Caso o tribunal exclua a reintegração, o trabalhador tem direito a indemnização, determinada pelo tribunal entre 30 e 60 dias de retribuição base por cada ano completo ou fração de antiguidade, não podendo ser inferior ao valor correspondente a seis meses de retribuição base.

## SECÇÃO IV

### Cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador

#### SUBSECÇÃO I

##### Resolução com justa causa

###### Cláusula 110.<sup>a</sup>

###### (Regras gerais)

1- Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

2- A rescisão deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, dentro de 30 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

3- Apenas são atendíveis para justificar judicialmente a rescisão os factos indicados na comunicação referida no número anterior.

###### Cláusula 111.<sup>a</sup>

###### (Justa causa)

1- Constituem justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador os seguintes comportamentos do SUCH:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene e saúde no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensa à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pelo SUCH ou seus representantes legítimos.

2- Constitui ainda justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:

- a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do SUCH;
- c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador;
- d) Transmissão para o adquirente da posição do empregador no respetivo contrato de trabalho, em consequência da transmissão da empresa.

3- Se o fundamento da resolução for o da alínea a) do número 2, o trabalhador deve notificar o SUCH com a máxima antecedência possível.

###### Cláusula 112.<sup>a</sup>

###### (Indemnização devida ao trabalhador)

A resolução do contrato com fundamento nos factos previstos no número 1 da cláusula anterior confere ao trabalhador direito a uma indemnização calculada nos termos da lei.

###### Cláusula 113.<sup>a</sup>

###### (Responsabilidade do trabalhador em caso de resolução ilícita)

A resolução do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando esta venha a ser declarada inexistente, confere ao SUCH direito à indemnização correspondente ao tempo de pré-aviso em falta.

## SUBSECÇÃO II

### Denúncia com aviso prévio

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### (Aviso prévio)

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

2- O prazo de denúncia é aumentado em seis meses, relativamente a trabalhador que ocupe cargo de direção, ou com funções de responsabilidade.

3- No caso de contrato de trabalho a termo certo, a denúncia pode ser feita com a antecedência mínima de 30 ou 15 dias, consoante a duração do contrato seja de pelo menos seis meses ou inferior.

4- No caso de contrato a termo incerto, para efeito do prazo de aviso prévio a que se refere o número anterior, atende-se à duração do contrato já decorrida.

5- O trabalhador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de vítima de violência doméstica, nos termos de legislação específica, fica dispensado do cumprimento do aviso prévio previsto nos números anteriores.

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### (Falta de cumprimento do prazo de aviso prévio)

1- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido na cláusula anterior, fica obrigado a pagar ao SUCH uma indemnização de valor igual à remuneração base correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo de indemnização por danos causados pela inobservância do prazo de aviso prévio ou de obrigação assumida em pacto de permanência.

2- O disposto no número anterior não é aplicável ao trabalhador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de vítima de violência doméstica, nos termos de legislação específica.

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### (Abandono do trabalho)

1- Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que com toda a probabilidade revelem a intenção de o não retornar.

2- Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos, sem que o SUCH tenha recebido comunicação da ausência.

3- O abandono do trabalho vale como rescisão do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar o SUCH de acordo com o estabelecido na cláusula anterior.

4- A presunção estabelecida no número 2 pode ser ilidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação ao SUCH da causa da ausência.

5- A cessação do contrato só é invocável pelo SUCH após comunicação registada, com aviso de receção, para a última morada conhecida do trabalhador.

## CAPÍTULO VIII

### Saúde e segurança no trabalho

#### Cláusula 117.<sup>a</sup>

##### (Saúde e segurança no trabalho)

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE, são reconhecidos os direitos de saúde e segurança no trabalho previstos na lei.



## CAPÍTULO IX

**Da atividade sindical no SUCH**

## SECÇÃO I

Cláusula 118.<sup>a</sup>**Proibição de atos discriminatórios**

É proibido e considerado nulo o acordo ou outro ato que vise:

- a) Subordinar o emprego de trabalhador à condição de este se filiar ou não se filiar numa associação sindical ou de se retirar daquela em que esteja inscrito;
- b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar trabalhador devido ao exercício dos direitos relativos à participação em estruturas de representação coletiva ou à sua filiação ou não filiação sindical.

Cláusula 119.<sup>a</sup>**(Direito à atividade sindical)**

- 1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de dirigentes, delegados sindicais e comissões sindicais e intersindicais de empresa.
- 2- A comissão sindical do SUCH é constituída pelos delegados sindicais.
- 3- A comissão intersindical do SUCH é constituída pelos delegados das comissões sindicais dos sindicatos representados numa confederação, que abranja no mínimo cinco delegados sindicais, ou de todas as comissões sindicais nela existentes.
- 4- Aos dirigentes sindicais ou aos seus representantes, devidamente credenciados é facultado o acesso ao SUCH nos termos da lei.
- 5- Ao SUCH ou aos seus representantes ou mandatários é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores.

Cláusula 120.<sup>a</sup>**(Crédito de horas de dirigentes sindicais)**

- 1- Para o exercício das suas funções, o membro de direção de associação sindical tem direito a crédito de horas correspondente a quatro dias de trabalho por mês e a faltas justificadas, nos termos dos números seguintes.
- 2- O número máximo de membros de direção de associação sindical com direito a crédito de horas e a faltas justificadas sem limitação de número é determinado, por cada serviço de prestação, da seguinte forma:
  - a) Em locais de trabalho com menos de 50 trabalhadores sindicalizados, 1;
  - b) Em locais de trabalho com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados, 2;
  - c) Em locais de trabalho com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados, 3;
  - d) Em locais de trabalho com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados, 4;
  - e) Em locais de trabalho com 500 a 999 trabalhadores sindicalizados, 5;
  - f) Em locais de trabalho com 1000 a 1999 trabalhadores sindicalizados, 7;
  - g) Em locais de trabalho com 2000 a 4999 trabalhadores sindicalizados, 8;
  - h) Em locais de trabalho com 5000 a 9999 trabalhadores sindicalizados, 10;
  - i) Em locais de trabalho com 10 000 ou mais trabalhadores sindicalizados, 12.
- 3- No caso de membro de direção de federação, união ou confederação, a aplicação da fórmula referida no número anterior tem em conta o número de trabalhadores filiados nas associações que fazem parte dessa estrutura.
- 4- O trabalhador que seja membro de direção de mais de uma associação sindical não tem direito a cumulação de crédito de horas.
- 5- Os membros de direção que excedam o número máximo calculado nos termos dos números anteriores têm direito a faltas justificadas até ao limite de 33 por ano.
- 6- A direção da associação sindical deve comunicar ao empregador, até 15 de janeiro de cada ano e nos 15 dias posteriores a qualquer alteração da sua composição, a identidade dos membros a quem se aplica o disposto no número 2.



7- A direção da associação sindical pode atribuir crédito de horas a outro membro da mesma, desde que não ultrapasse o montante global atribuído nos termos dos números 1 e 2 e informe o empregador da alteração da repartição do crédito com a antecedência mínima de 15 dias.

8- Quando as faltas justificadas se prolongarem efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável, que preveja funções sindicais a tempo inteiro ou outras situações específicas, relativamente ao direito à retribuição de trabalhador.

#### Cláusula 121.<sup>a</sup>

##### (Tarefas sindicais)

1- Sem prejuízo do disposto no presente AE quanto a esta matéria, o SUCH é obrigado a dispensar, com perda de remuneração, mediante comunicação do organismo sindical interessado, outros trabalhadores para o desempenho das tarefas sindicais que lhes sejam atribuídas, até ao limite de 2 por local de trabalho.

2- A comunicação referida no número anterior será feita ao SUCH com uma antecedência mínima de 5 dias, devendo constar da mesma a indicação do período previsto para a ausência do trabalhador.

3- As faltas a que se refere o número 1 desta cláusula, serão controladas a nível do SUCH, não podendo, quando se trate de período superior a 5 dias, estar simultaneamente ausentes mais do que 2 trabalhadores.

#### Cláusula 122.<sup>a</sup>

##### (Identificação dos delegados)

1- A direção da associação sindical comunicará ao SUCH a identificação dos seus delegados sindicais e dos componentes das comissões sindicais e intersindicais, por meio de carta registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

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

#### Cláusula 123.<sup>a</sup>

##### (Proibição de transferência dos delegados sindicais)

Os delegados sindicais não poderão ser transferidos sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direção do sindicato respetivo, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviços.

#### Cláusula 124.<sup>a</sup>

##### (Crédito de horas de delegados sindicais)

1- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções sindicais, de um crédito de horas que não pode ser inferior a 8 por mês.

2- O número máximo de delegados sindicais com direito a crédito de horas e a faltas justificadas é determinado, por cada serviço de prestação, da seguinte forma:

- a) Em locais de trabalho com menos de 50 trabalhadores sindicalizados, 1;
- b) Em locais de trabalho com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados, 2;
- c) Em locais de trabalho com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados, 3;
- d) Em locais de trabalho com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados, 6;
- e) Em locais de trabalho com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados, o número resultante da seguinte fórmula:

$$6 + [(n - 500) : 200]$$

3- Para efeito da alínea e) do número anterior,  $n$  é o número de trabalhadores sindicalizados.

4- O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior é arredondado para a unidade imediatamente superior.

#### Cláusula 125.<sup>a</sup>

##### (Efeitos das faltas dadas para a atividade sindical)

1- As faltas dadas para a atividade sindical por dirigentes e delegados sindicais que não ultrapassem o crédito mensal contam para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo.

2- As faltas dadas para a atividade sindical por dirigentes e delegados sindicais que ultrapassem o crédito de horas contam para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, exceto quanto à retribuição.

Cláusula 126.<sup>a</sup>

**(Cedência de instalações)**

O SUCH é obrigado a colocar à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local, situado no interior do SUCH ou nas suas proximidades, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 127.<sup>a</sup>

**(Informação sindical)**

Os delegados sindicais têm direito de afixar, no interior do SUCH, e em local apropriado, para o efeito reservado pelo SUCH, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

Cláusula 128.<sup>a</sup>

**(Direito a informação e consulta)**

1- Os delegados sindicais gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições.

2- O direito a informação e consulta abrange, para além de outras referidas na lei, as seguintes matérias:

a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das atividades do SUCH e a sua situação económica;

b) A informação e consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego no SUCH e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;

c) A informação e consulta sobre as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

3- Os delegados sindicais devem requerer, por escrito, ao órgão de gestão do SUCH os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos artigos anteriores.

4- As informações são-lhes prestadas, por escrito, no prazo de 10 dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 30 dias.

5- Quando esteja em causa a tomada de decisões por parte do SUCH no exercício dos poderes de direção e de organização decorrentes do contrato de trabalho, os procedimentos de informação e consulta deverão ser conduzidos, por ambas as partes, no sentido de alcançar, sempre que possível, o consenso.

Cláusula 129.<sup>a</sup>

**(Reuniões fora do horário normal)**

Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores da respetiva secção ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade de laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

Cláusula 130.<sup>a</sup>

**(Reuniões durante o horário normal)**

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho, desde que se encontre assegurado o bom funcionamento dos serviços, com especial relevo para os de natureza urgente e essencial, até um período máximo de 15 horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

2- As reuniões referidas no número anterior podem ser convocadas por qualquer das entidades citadas na cláusula anterior.

3- Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula e na anterior são obrigados a comunicar ao SUCH e aos trabalhadores interessados o número previsível de participantes e o local em que pretende que a reunião de trabalhadores se efetue, com a antecedência mínima de 48 horas, e afixar a respetiva convocatória, onde conste a data e hora em que pretendem que se efetuem.

4- Os dirigentes das organizações sindicais respetivas que não trabalhem no SUCH podem participar nas reuniões mediante comunicação enviada para o local onde se realizará a reunião com a antecedência mínima de 24 horas.

#### Cláusula 131.<sup>a</sup>

##### (Reuniões com o SUCH)

1- A comissão sindical de empresa reúne com o SUCH sempre que uma das partes o julgue necessário e conveniente.

2- Das decisões tomadas e dos seus fundamentos, será dado conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados afixados e distribuídos nos estabelecimentos.

3- Estas reuniões terão lugar dentro do horário normal, sem que tal implique perda de remuneração.

4- As horas despendidas nestas reuniões não podem ser contabilizadas para efeitos de contabilização de crédito de horas.

5- Os dirigentes sindicais poderão participar nestas reuniões desde que com a concordância do SUCH.

## SECÇÃO II

### Quotização sindical

#### Cláusula 132.<sup>a</sup>

##### (Cobrança da quotização sindical)

1- Relativamente aos trabalhadores que hajam autorizado ou venham a autorizar, a cobrança das suas quotas sindicais por desconto na retribuição, o SUCH deduzirá, mensalmente, no ato do pagamento da retribuição, o valor da quota estabelecido.

2- Nos 20 dias seguintes a cada cobrança, o SUCH remeterá ao sindicato respetivo, o montante global das quotas, acompanhado do mapa de quotização preenchido.

3- Os sindicatos darão quitação, pelo meio ou forma ajustada, de todas as importâncias recebidas.

4- No caso de cessação da transmissão de empresa ou estabelecimento concessão, o SUCH obriga-se a fornecer listagem dos trabalhadores sindicalizados.

## CAPÍTULO X

### Serviços mínimos durante a greve

#### Cláusula 133.<sup>a</sup>

##### (Serviços mínimos durante a greve)

1- Durante a greve os trabalhadores devem assegurar serviços mínimos necessários satisfação de necessidades sociais impreteríveis, a saber:

a) Lavagem de roupa para serviços de urgência, bloco operatório e serviço de internamento, oncologia e hemodiálise;

b) Serviço de refeições aos doentes internados que não possam ter alta através de uma dieta geral de confeção ligeira e dietas especiais;

c) Serviços de segurança e manutenção de equipamentos e bens;

d) Recolha e pesagem de resíduos hospitalares;

e) Outros serviços que, em função de circunstâncias concretas e imprevisíveis, venham a mostrar-se necessários à satisfação de necessidades sociais impreteríveis.

2- O número de trabalhadores para assegurar os serviços mínimos a designar pela associação sindical que declarar a greve não deverá ser inferior a 30 % dos trabalhadores de cada categoria dentro dos setores afetados pela greve.

3- Os representantes dos trabalhadores em greve devem designar os trabalhadores que ficam adstritos à prestação dos serviços mínimos definidos e informar do facto o SUCH, até 24 horas úteis antes do início do período de greve ou, se não o fizerem, deve o SUCH proceder a essa designação.

## CAPÍTULO XI

### Penalidades

#### Cláusula 134.<sup>a</sup>

##### (Multas)

O não cumprimento das normas estabelecidas neste AE será punido nos termos previstos na lei.

## CAPÍTULO XII

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 135.<sup>a</sup>

##### (Fardamento)

- 1- Qualquer fardamento é encargo exclusivo do SUCH e sua propriedade, exceto os sapatos.
- 2- A escolha de tecido e corte do fardamento deverão ter em conta as condições climáticas do estabelecimento e do período do ano, bem como, quando exista, a climatização daquele.
- 3- Em caso de cessação de funções ou mudança de estabelecimento ou de área de atividade, o fardamento deverá ser devolvido ao SUCH em bom estado, salvo o desgaste devido ao uso normal do mesmo, reservando-se o SUCH ao direito de cobrar o valor correspondente caso não seja efetuada a referida devolução.

#### Cláusula 136.<sup>a</sup>

##### (Manutenção das regalias adquiridas)

Da aplicação do presente AE não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente diminuição de categoria profissional, de retribuição ou de outras regalias de carácter regular e permanente que estejam a ser praticadas.

#### Cláusula 137.<sup>a</sup>

##### (Carácter globalmente mais favorável)

Acordam expressamente as partes que as condições de trabalho estabelecidas neste acordo são globalmente mais favoráveis do que as anteriormente estabelecidas.

#### Cláusula 138.<sup>a</sup>

##### Remissão

- 1- Em tudo o que seja omissa aplica-se subsidiariamente o previsto no Código do Trabalho.
- 2- Sem prejuízo do disposto no presente AE, são ainda aplicáveis as normas legais dos sistemas de gestão da qualidade, sistemas de gestão ambiental, sistemas de gestão da segurança alimentar e sistemas de gestão da segurança e saúde do trabalho.

#### Cláusula 139.<sup>a</sup>

##### Invalidez parcial

A invalidez, total ou parcial, de qualquer cláusula do presente AE não afetará a validade e a obrigação de respeito pelas restantes, salvo se for demonstrado que o fim prosseguido pelas partes permita presumir que estas não o teriam concluído nestas condições.

#### Cláusula 140.<sup>a</sup>

##### (Comissão paritária)

- 1- Será constituída uma comissão paritária composta por 2 elementos nomeados pelo SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços, por 2 elementos nomeados pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e Entidades com Fins Públicos -

SINTAP, por 2 elementos nomeados por cada um dos restantes subscritores do AE, e por elementos do SUCH em número igual ao da soma de todos os representantes das entidades sindicais.

2- Em caso de alteração dos elementos, esta será comunicada à outra parte por escrito, no prazo máximo de 30 dias.

3- À comissão paritária compete a interpretação das disposições do presente AE e a integração de lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

4- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes os representantes de cada uma das partes.

5- As deliberações são vinculativas, constituindo automaticamente parte integrante do presente AE, quando tomadas por unanimidade, devendo ser depositadas e publicadas no boletim oficial do ministério da tutela.

6- A comissão reunirá obrigatoriamente no prazo máximo de 8 dias úteis após a convocação de qualquer das partes.

7- A pedido da comissão poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, 1 representante do ministério da tutela.

8- Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar nas reuniões por assessores, que não terão direito a voto.

Lisboa, 21 de março de 2024.

Pelo Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH):

*Paulo Jorge Rendeiro Correia de Sousa*, na qualidade de presidente do conselho de administração.

*Ana Maria dos Santos Pereira Nunes*, na qualidade de vogal executiva do conselho de administração.

*Joel André Ferreira de Azevedo*, na qualidade de vogal executivo do conselho de administração.

Pelo SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços:

*José António de Jesus Arsénio*, na qualidade de secretário-geral.

*Octávio Manuel Ferreira Duarte Amaro*, na qualidade de secretário nacional.

*Eduardo Gomes Colaço*, na qualidade de secretário nacional.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e Entidades com Fins Públicos - SINTAP:

*José Joaquim Abraão*, na qualidade de mandatário.

Depositado a 18 de junho de 2024, a fl. 68 do livro n.º 13, com o n.º 167/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.