

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Acordo de empresa entre o Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH) e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP 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, com as revisões parciais publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2019, n.º 20, de 29 de maio de 2021 e n.º 5, de 8 de fevereiro de 2022.

## 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 e reprocessamento de dispositivos médicos;

c) Gestão alimentar, através de atividades de alimentação partilhada e pública;

d) Gestão de serviços de transporte e parques de estacionamento.

3-O número de trabalhadores abrangidos por esta convenção estima-se em cerca de três mil e quinhentos, 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-Porém, a tabela salarial e as cláusulas pecuniárias entram em vigor no dia 1 de janeiro de 2023.

3-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.

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

5- Este AE poderá ser denunciado por qualquer das partes decorridos vinte meses sobre a data prevista no número dois desta cláusula.

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

7- A contraparte enviará obrigatoriamente uma contraproposta à parte denunciante até trinta dias após a receção da proposta.

8- A parte denunciante poderá dispor de 10 dias para examinar a contraproposta.

9- As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, no 1.º dia útil após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

10- Presume-se, sem possibilidades de prova em contrário, que a parte que não apresente contraproposta aceita o proposto.

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

12- Sempre que se verifique, 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*.

13- 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 dos direitos de personalidade do trabalhador e das pessoas singulares que representam o SUCH e do 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 SUCH e o trabalhador devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, cabendo-lhes, designadamente, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada.

2- O direito à reserva da intimidade da vida privada abrange quer o acesso, quer a divulgação de aspetos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, 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.

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.

## SECÇÃO II

### Igualdade 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 o que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção e às condições de trabalho

2- Nenhum trabalhador pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, 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)

Sem prejuízo dos benefícios e garantias gerais, nomeadamente férias, subsídio de férias, subsídio de Natal e antiguidade previstos na lei, os direitos conferidos ao pai e à mãe no tocante à parentalidade caracterizam-se nos termos dispostos nas cláusulas seguintes.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### (Licença em situação de risco clínico durante a gravidez)

1- Em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento e esteja este ou não relacionado com as condições de prestação do trabalho, caso o SUCH não lhe proporcione o exercício de atividade compatível com o seu estado e categoria profissional, a trabalhadora tem direito a licença, pelo período de tempo que por prescrição médica for considerado necessário para prevenir o risco, sem prejuízo da licença parental inicial.

2- Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o SUCH e apresenta atestado médico que indique a duração previsível da licença, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### (Licença por interrupção da gravidez)

1- Em caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias.

2- Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o SUCH e apresenta, logo que possível, atestado médico com indicação do período da licença.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### (Modalidades de licença parental)

A licença parental compreende as seguintes modalidades:

- a) Licença parental inicial;
- b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;
- c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;
- d) Licença parental exclusiva do pai.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (Licença parental inicial)

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte.

2- O gozo da licença referida no número anterior pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias.

3- A licença referida no número 1 é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 do artigo seguinte.

4- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gêmeo além do primeiro.

5- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam o SUCH, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declaração conjunta.

6- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o SUCH, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

7- Na falta da declaração referida supra a licença é gozada pela mãe.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (Períodos de licença parental exclusiva da mãe)

1- A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

3- A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o SUCH e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### (Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro)

1- O pai ou a mãe têm direito a licença, com a duração referida na cláusula 14.<sup>a</sup>, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

- a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;
- b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 2 da cláusula 14.<sup>a</sup> caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

3- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

4- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do número 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

5- Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o SUCH, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

### Cláusula 17.<sup>a</sup>

#### (Licença parental exclusiva do pai)

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 15 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o SUCH com a antecedência possível que, no caso previsto no número 2, não deve ser inferior a cinco dias.

### Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### (Licença por adoção)

Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adotante tem direito à licença referida nos números 1 ou 2 da cláusula 14.<sup>a</sup>

### Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### (Dispensa para avaliação para a adoção)

Para efeitos de realização de avaliação para a adoção, os trabalhadores têm direito a 3 dispensas de trabalho para deslocação aos serviços da Segurança Social ou receção dos técnicos em seu domicílio, devendo apresentar a devida justificação ao SUCH.

### Cláusula 20.<sup>a</sup>

#### (Dispensa para consulta pré-natal)

1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários.

2- A trabalhadora deve, sempre que possível, comparecer a consulta pré-natal fora do horário de trabalho.

3- Sempre que a consulta pré-natal só seja possível durante o horário de trabalho, o SUCH pode exigir à trabalhadora a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.

4- Para efeito dos números anteriores, a preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.

5- O pai tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais.

### Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### (Dispensa para amamentação ou aleitação)

1- A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação.

2- No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam atividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer um ano.

3- A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o SUCH.

### Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### (Falta para assistência a filho)

1- O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização.

2- O trabalhador pode faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar.

3- Aos períodos de ausência previstos nos números anteriores acresce um dia por cada filho além do primeiro.

4- A possibilidade de faltar prevista nos números anteriores não pode ser exercida simultaneamente pelo pai e pela mãe.

5- Para efeitos de justificação da falta, o SUCH pode exigir ao trabalhador:

- a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;
- b) Declaração de que o outro progenitor tem atividade profissional e não falta pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar a assistência;
- c) Em caso de hospitalização, declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

6- No caso referido no número 3 do artigo seguinte, o pai ou a mãe informa o respetivo empregador da prestação de assistência em causa, sendo o seu direito referido nos números 1 ou 2 reduzido em conformidade.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### (Falta para assistência a neto)

1- O trabalhador pode faltar até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que consigo viva em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos.

2- Se houver dois titulares do direito, há apenas lugar a um período de faltas, a gozar por um deles, ou por ambos em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.

3- O trabalhador pode também faltar, em substituição dos progenitores, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

4- Para efeitos dos números 1 e 2, o trabalhador informa o SUCH com a antecedência de cinco dias, declarando que:

- a) O neto vive consigo em comunhão de mesa e habitação;
- b) O neto é filho de adolescente com idade inferior a 16 anos;
- c) O cônjuge do trabalhador exerce atividade profissional ou se encontra física ou psiquicamente impossibilitado de cuidar do neto ou não vive em comunhão de mesa e habitação com este.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### (Licença parental complementar)

1- O pai e a mãe têm direito, para assistência a filho ou adotado com idade não superior a seis anos, a licença parental complementar, em qualquer das seguintes modalidades:

- a) Licença parental alargada, por três meses;
- b) Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
- c) Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de 3 meses;
- d) Ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que previstas em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

2- O pai e a mãe podem gozar qualquer das modalidades referidas no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a cumulação por um dos progenitores do direito do outro.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### (Licença para assistência a filho)

1- Depois de esgotado o direito referido no artigo anterior, os progenitores têm direito a licença para assistência a filho, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

2- No caso de terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior tem o limite de três anos.

3- O trabalhador tem direito a licença se o outro progenitor exercer atividade profissional ou estiver impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### (Especiais condições de trabalho)

1- O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar com flexibilidade de horário, se para o SUCH daí não resultarem prejuízos e com prévia comunicação ao SUCH.

2- A trabalhadora grávida bem como o trabalhador ou trabalhadora com filho menor de 12 meses não está obrigada a prestar trabalho suplementar.

3- A trabalhadora é dispensada de prestar trabalho entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte nos seguintes casos:

- a) Nos 112 dias anteriores e posteriores ao parto;
- b) Durante todo o período em que durar a amamentação.

4- O trabalhador que tenha filhos até que completem 11 anos, a fixação de horário seguido ou não, com termo até às 20 horas, se o funcionamento da respetiva secção não ficar inviabilizada com tal horário.

5- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar exposições a riscos para a sua segurança e saúde.

6- Nas atividades suscetíveis de apresentar riscos específicos, dever-se-á proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, devendo os resultados da avaliação ser fornecidos por escrito à trabalhadora.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### (Efeitos das licenças, dispensas e faltas)

1- O gozo da licença de maternidade e paternidade não prejudica o aumento de dias de férias.

2- As dispensas para consultas, amamentação e aleitação são consideradas como tempo de serviço efetivo.

3- Todas as outras licenças ou dispensas mencionadas nas cláusulas supra não determinam a perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### (Proteção no despedimento)

1- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa, carecendo sempre de parecer prévio da entidade competente em matéria de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2- O pai tem direito, durante o gozo da licença por paternidade, à mesma proteção no despedimento que a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

### SECÇÃO V

#### Trabalhador-estudante

#### Cláusula 29.<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 30.<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 intersindicais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais.

4- O regulamento interno produz efeitos após a publicitação do respetivo conteúdo, designadamente através de afixação na sede do SUCH e nos locais de trabalho, 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 31.<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, pelo menos, as seguintes informações:
  - a) A respetiva identificação, a existência de uma relação de coligação societária, de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, bem como a sede ou domicílio;
  - b) O local de trabalho ou, não havendo um fixo ou predominante, a indicação de que o trabalho é prestado em várias localizações;
  - c) A categoria do trabalhador ou a descrição sumária das funções correspondentes;
  - d) A data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
  - e) A duração previsível do contrato, se este for celebrado a termo;
  - f) A duração das férias ou o critério para a sua determinação;
  - g) Os prazos de aviso prévio a observar pelo SUCH e pelo trabalhador para a cessação do contrato, ou o critério para a sua determinação;
  - h) O valor e a periodicidade da retribuição;
  - i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;
  - j) O número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora;
  - k) O presente acordo de empresa;
  - l) A identificação do fundo de compensação do trabalho ou de mecanismo equivalente, bem como do fundo de garantia de compensação do trabalho, previstos em legislação específica.
- 4- A informação sobre os elementos referidos nas alíneas f) e i) do número anterior pode ser substituída pela referência às disposições pertinentes da lei, deste AE ou de regulamento interno de empresa.

Cláusula 32.<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- Quando a informação seja prestada através de mais de um documento, um deles deve conter os elementos referidos nas alíneas a) a d), h) e i) do número 3 do artigo anterior.
- 3- 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.
- 4- Os documentos referidos nos números 1 e 2 devem ser entregues ao trabalhador nos 60 dias subsequentes ao início da execução do contrato ou, se este cessar antes deste prazo, até ao respetivo termo.

## SECÇÃO VIII

**Admissão**Cláusula 33.<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 34.<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- Durante o período da experiência qualquer das partes pode rescindir o contrato, sem necessidade de pré-aviso ou invocação de motivo, não ficando sujeita a qualquer sanção ou indemnização; porém, caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade conta-se desde o início do período de experiência.

3- 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.

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

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

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

5- 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 35.<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 36.<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 cláusula relativa à transmissão de estabelecimento.

## SECÇÃO XII

### Atividade do trabalhador

#### Cláusula 37.<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-O disposto no número anterior 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.

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

5-No caso de às atividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e, após seis meses de exercício dessas atividades, terá direito a reclassificação, a qual só poderá correr mediante o seu acordo.

## SECÇÃO XIII

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### (Deveres do SUCH)

São, especialmente, obrigações do SUCH:

- a) Cumprir rigorosamente, as disposições desta convenção e as normas que a 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 posição no SUCH;
- c) Proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço a necessária formação, atualização e aperfeiçoamento 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, instituições de previdência 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 uma sala para reuniões de trabalhadores da empresa entre si ou com os delegados sindicais ou outros representantes dos sindicatos, desde que sejam assegurados os serviços de natureza urgente e essencial;
- g) Garantir os trabalhadores ao seu serviço contra acidentes de trabalho nos termos da legislação em vigor;
- h) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite por escrito, do respetivo processo individual;
- i) Não exigir do trabalhador serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, especialidade ou princípios deontológicos, salvo o disposto neste AE;
- j) Promover e dinamizar por todos os meios possíveis a formação dos trabalhadores nos aspetos de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- k) Providenciar para que haja bom ambiente moral na empresa e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à segurança, higiene e saúde no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;
- l) Reconhecer os direitos do trabalhador-estudante previsto neste AE e na lei;
- m) Cumprir o disposto no Regulamento Geral da Proteção de Dados.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### (Deveres dos trabalhadores)

São obrigações do trabalhador:

- a) Exercer com competência e zelo as funções que lhe estiverem confiadas;
- b) Comparecer ao trabalho com assiduidade e pontualidade;
- c) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria de produtividade e da qualidade de serviço;
- d) Obedecer às ordens e diretrizes do SUCH e superiores hierárquicos, proferidas dentro dos limites dos respetivos poderes de direção, definidos neste AE e na lei, em tudo quanto não se mostrar contrário aos direitos e garantias dos trabalhadores da empresa;
- e) Guardar lealdade à entidade patronal, não negociando em concorrência com ela;
- f) Guardar segredo profissional;

g) 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;

h) 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;

i) Procurar desenvolver os seus conhecimentos profissionais;

j) Cumprir os regulamentos internos do estabelecimento onde exerce o trabalho;

k) Não conceder créditos sem que tenha sido especialmente autorizado;

l) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

m) Cumprir o disposto no Regulamento Geral da Proteção de Dados.

#### Cláusula 40.<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 por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho suas ou dos companheiros;

c) Diminuir a retribuição dos trabalhadores, salvo acordo individual e escrito do trabalhador e aprovação do organismo estatal competente;

d) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;

e) Baixar a categoria do trabalhador, sem prejuízo do disposto na cláusula 45.<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 da entidade patronal 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 nesta convenção.

## SECÇÃO XIV

### Quadros e acessos

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### (Organização do quadro de pessoal)

1- A composição do quadro de pessoal é da exclusiva competência do SUCH sem prejuízo, porém, das disposições da lei geral e das normas deste AE.

2- Na organização do quadro de pessoal, consideram-se os seguintes serviços:

a) Manutenção de instalações e equipamentos hospitalares;

b) Segurança e controlo técnico;

c) Energia;

d) Projetos e obras;

e) Gestão e tratamento de roupa hospitalar;

f) Gestão e tratamento de resíduos hospitalares;

g) Gestão e reprocessamento de dispositivos médicos;

h) Gestão de limpeza hospitalar;

i) Alimentação hospitalar;

j) Alimentação pública;

k) Gestão de parques de estacionamento;

l) Gestão de arquivos e armazéns centrais;

- m) Gestão de serviços de transporte;
- n) Apoio e suporte.

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

#### Cláusula 42.<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 ou mais elevada.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### (Acesso - Normas gerais e específicas)

- 1- Havendo mais de um candidato no SUCH a preferência será sucessivamente determinada pelo mérito.
- 2- O mérito é avaliado pelo sistema institucionalizado do desempenho profissional.
- 3- O sistema de avaliação de desempenho é organizado e estruturado e as suas regras técnicas são divulgadas nos termos adequados e afixadas nos locais habituais para que das mesmas tomem conhecimento todos os trabalhadores.
- 4- Na alteração do sistema de avaliação são ouvidos os representantes dos trabalhadores.
- 5- O sistema de avaliação é revisto ou reavaliado, no mínimo, de 5 em 5 anos.
- 6- Se o sistema de avaliação for suspenso ou não operar, nenhum trabalhador pode ficar prejudicado na progressão da carreira.

## SECÇÃO XV

### Enquadramento profissional

#### Cláusula 44.<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 45.<sup>a</sup>

##### (Baixa de categoria)

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 46.<sup>a</sup>**(Noção de local de trabalho)**

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

2- Entende-se por local de trabalho, as instalações onde o trabalhador presta serviço.

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.

Cláusula 47.<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 do SUCH, 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 a concedente imponha a transferência do trabalhador;

*b)* Manifesta falta de compatibilidade nas relações de trabalho entre os colegas;

*c)* Nos casos de tomada de concessão, se se verificar comprovada inadaptação do trabalhador aos métodos de gestão;

*d)* Verificação de excesso de mão-de-obra, por diminuição notória, nos serviços que o SUCH presta, por motivos alheios à mesma 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 ou outros gastos que diretamente passem a existir para o trabalhador por força da referida transferência.

Cláusula 48.<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 49.<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 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 deve assumir a forma escrita.

## SECÇÃO II

**Duração e organização do tempo de trabalho**Cláusula 50.<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 aos delegados sindicais e devem ser programadas com pelo menos duas semanas de antecedência, nos termos previstos na lei para os mapas de horário de trabalho.
- 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 fundamentados 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 51.<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.
- 2- Qualquer tipo de registo de entradas e saídas será guardado pelo tempo mínimo de 5 anos.
- 3- Em caso de infração das obrigações constantes nos números anteriores, compete ao SUCH provar que os horários praticados não são os invocados pelos trabalhadores.

Cláusula 52.<sup>a</sup>**(Período diário e semanal de trabalho)**

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

Cláusula 53.<sup>a</sup>**(Intervalos de horário de trabalho)**

- 1- O período de trabalho diário é intervalado 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 5 horas consecutivas de trabalho.
- 2- Na área da limpeza hospitalar e mediante acordo escrito poderão ser praticados outros períodos de descanso.
- 3- O tempo destinado às refeições, quando tomadas no período de trabalho, conta como tempo de trabalho.
- 4- 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.
- 5- 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.
- 6- O período de trabalho diário pode ser ocasionalmente interrompido para satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador.

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

#### Cláusula 54.<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, noutra estabelecimento da mesma empresa com idêntica atividade, devendo ser levadas em conta a antiguidade e a qualificação.

### SECÇÃO III

#### Isenção de horário

#### Cláusula 55.<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- Sem prejuízo das situações já constituídas, o trabalhador isento será remunerado nos termos da lei, num mínimo de 20 % calculado sobre a retribuição mensal.

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.

4- O SUCH entregará um exemplar do acordo de isenção ao trabalhador.

### SECÇÃO IV

#### Trabalho por turnos

#### Cláusula 56.<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 SUCH é obrigado a fixar a escala de turnos rotativos.

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

6- 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.

7- 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 e resíduos, 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 57.<sup>a</sup>

##### **\*Trabalho noturno+**

1- Considera-se trabalho noturno o prestado entre as 22h00 e as 7h00, 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 nutrição 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- 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

6- As ausências de trabalhadores sujeitos a horários noturnos fixos, serão descontadas de acordo com o critério estabelecido na cláusula 77.<sup>o</sup>

## SECÇÃO VI

### Trabalho suplementar

#### Cláusula 58.<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) 180 horas por ano;

b) Em dia normal de trabalho, duas 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 de 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 59.<sup>a</sup>

##### (Descanso semanal)

1- Todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a dois dias de descanso semanal que serão sempre gozados seguidos.

2- Para os trabalhadores da área da roupa o descanso semanal será sempre o sábado e o domingo ou, caso não seja possível, será o domingo e um dia rotativo de segunda-feira a sábado.

3- Para os demais trabalhadores 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.

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

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

## SECÇÃO VIII

### Feridos

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### (Feridos)

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 (da capital do distrito).

## SECÇÃO IX

### Férias

#### Cláusula 61.<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 seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois 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 proporcionais 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 seis meses, tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

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

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

#### Cláusula 62.<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, os trabalhadores que têm mais de 10 anos de antiguidade no Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH) beneficiarão de mais 1 dia de férias, os trabalhadores que tiverem mais do que 20 anos de antiguidade de mais 2 dias de férias, os trabalhadores que tiverem mais de 30 anos de antiguidade beneficiarão de mais de 3 dias de férias e os trabalhadores que tiverem mais de 40 anos de antiguidade beneficiarão de mais de 4 dias de férias.

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 63.<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 dois 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 comunicar ao SUCH previamente e de forma fundamentada.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### (Doença no período de férias)

1- As férias não podem coincidir com período de doença, parto ou acidente comprovados.

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, logo 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 imediato.

#### Cláusula 65.<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 66.<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 teria vencido em 1 de janeiro desse ano, como se estivesse ininterruptamente ao serviço, salvo no caso de licença sem vencimento 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 67.<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 68.<sup>a</sup>

##### (Marcação do período de férias)

1- As férias serão marcadas segundo um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos meses de maio a outubro por cada trabalhador.

2- 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.

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

4- 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 os delegados sindicais representativos do trabalhador interessado.

5- 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.

6- 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 69.<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- No caso de alteração do período de férias, deve observar-se o disposto no número 3 da cláusula anterior.

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

4- 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.

5- Se a alteração ou interrupção do período de férias for da iniciativa do SUCH, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal, dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

7- 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 70.<sup>a</sup>

##### (Violação do direito a férias)

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

## SECÇÃO X

### Faltas

#### Cláusula 71.<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- 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.

3- 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.

4- Quando o horário não tenha duração uniforme a redução das ausências parciais a dias, far-se-á tomando em consideração o período diário de maior duração.

#### Cláusula 72.<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 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;

g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos da lei e deste AE;

h) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

i) A autorizada ou aprovada pelo SUCH;

j) A que por lei seja como tal considerada.

3- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

Cláusula 73.<sup>a</sup>**(Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins)**

1- O trabalhador pode faltar, justificadamente:

- a) 5 dias consecutivos por morte do cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais, sogros, padrasto, madrasta, genro, nora e enteados;
- b) 2 dias consecutivos por morte de avós, netos, irmãos, cunhados e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
- c) No dia do funeral de tios em 1.º grau.

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

3- Os tempos de ausência justificados, por motivo de luto, são contados desde que o trabalhador teve conhecimento do falecimento, salvo se completou o dia de trabalho, mas nunca 8 dias depois da data do funeral.

Cláusula 74.<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 75.<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- No caso de incumprimento do previsto no número anterior será marcada falta injustificada.

3- A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.

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

5- A apresentação ao SUCH 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.

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 76.<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 77.<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:

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

sendo:

*Rm* - Remuneração mensal;

*Rd* - Remuneração diária.

#### Cláusula 78.<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- 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 79.<sup>a</sup>

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

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

2- O disposto no número anterior não implica redução do subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido.

#### Cláusula 80.<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 81.<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 82.<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 83.<sup>a</sup>

##### (Lugar e tempo de cumprimento)

- 1- Salvo acordo em contrário, a retribuição deve ser através de transferência bancária
- 2- O pagamento deve ser efetuado até ao último dia útil do período de trabalho a que respeita.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### (Partidos)

Não é permitido o desconto na retribuição do trabalhador do valor dos utensílios partidos ou desaparecidos, quando seja involuntária a conduta causadora ou determinante dessas ocorrências.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### (Objetos perdidos)

- 1- Os trabalhadores deverão entregar à direção do SUCH ou ao seu superior hierárquico os objetos e valores extraviados ou perdidos pelos clientes.
- 2- Os trabalhadores que tenham procedido de acordo com o número anterior têm a exigir um recibo comprovativo da entrega do respetivo objeto ou valor.

## SECÇÃO III

### Determinação do valor da retribuição

#### Cláusula 86.<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 individual de trabalho.
- 2- Sempre que em cumprimento de ordem legítima o trabalhador execute trabalho ou serviços 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 a retomar, se permanecer nas funções decorridos 15 dias da data de regresso daquele, salvo o disposto no número seguinte.
- 3- Não terá direito à reclassificação prevista no número anterior, caso o regresso do trabalhador substituído for feito com incapacidade temporária, enquanto esta se mantiver.

## SECÇÃO IV

**Remuneração pecuniária**Cláusula 87.<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 II.

2- Os trabalhadores que auferem a remuneração base mensal mínima terão, em janeiro de 2023, um aumento de 10,00 euros relativamente ao valor fixado para o salário mínimo nacional, passando a auferir o valor de 770,00 euros, mantendo-se a diferenciação das categorias profissionais cujos valores mínimos sejam absorvidos pelo aumento ora estabelecido.

3- Em janeiro de 2023, os trabalhadores que auferem um salário superior aos 770,00 euros e até aos 900,00 euros (inclusive), terão um aumento de 7,8 %, sendo que, os demais trabalhadores cuja remuneração seja superior aos 900,00 euros, terão um aumento de 5,1 %.

4- No cálculo das remunerações não é considerado o valor da alimentação em espécie nem das demais prestações complementares.

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

6- Em todos os casos em que por força das disposições deste AE ou da lei haja lugar à efetivação de cálculos monetários, o respetivo resultado será sempre arredondado para o previsto na lei.

Cláusula 88.<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, com arredondamento para a dezena superior.

Cláusula 88.<sup>a</sup>-A**(Subsídio de risco)**

1- Os trabalhadores que exerçam funções de recolha na área da roupa (distribuidor de roupa), os operadores de lavanderia hospitalar na execução de funções de triagem e ainda, os motoristas de ligeiros e os motoristas de pesados afetos a esta área, têm direito a um subsídio de risco no valor de 7 % por cada hora prestada.

2- Os trabalhadores da área de gestão e tratamento de resíduos hospitalares com as categorias profissionais de operador de resíduos, de operador de resíduos e de empilhadores, de operador transportador 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 da área da nutrição, com a categoria profissional de empregado de distribuição personalizada têm direito a partir de 1 de janeiro de 2022, 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 da área 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 de ar condicionado (AVAC), em ambiente hospitalar, têm direito, desde 1 de janeiro de 2022, 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 mensal e será pago pelas horas de trabalho efetivo prestadas, não podendo exceder 11 meses/ano.

Cláusula 88.<sup>a</sup>-B**(Prémio de antiguidade)**

É atribuído um prémio mensal de antiguidade no valor de 10,00 euros a todos os trabalhadores com 10 ou mais anos de antiguidade no SUCH, o qual será pago a partir do mês em que o trabalhador complete os 10 anos.

Cláusula 89.<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- Iniciando-se, suspendendo-se ou cessando o contrato no próprio ano da atribuição do subsídio, este será calculado proporcionalmente ao tempo de serviço prestado nesse ano.

Cláusula 90.<sup>a</sup>**(Retribuição das férias)**

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 alimentação, nos casos de os trabalhadores usufruírem 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 a pedido do trabalhador, efetuado 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 91.<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:

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

sendo:

$Rm$  = Retribuição mensal total;

$N$  = Período normal de trabalho semanal.

Cláusula 92.<sup>a</sup>**(Descanso compensatório de trabalho suplementar)**

1- A prestação de trabalho suplementar em dia normal e em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 20 % das horas de trabalho realizado.

2-O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes, havendo lugar ao pagamento caso não se efetive o seu gozo.

3-O dia de descanso compensatório será gozado em dia à escolha do trabalhador e mediante acordo do SUCH, após pedido a efetuar com três dias de antecedência.

4-O SUCH poderá recusar a escolha do dia de descanso efetuada pelo trabalhador se causar prejuízo sério ao serviço, desde que fundamentado.

5-O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

6-O trabalho suplementar prestado em dia de descanso compensatório não confere direito a novo gozo de descanso compensatório, apesar de retribuído, nos termos da presente cláusula.

Cláusula 92.<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 e pago onze meses no ano.

Cláusula 93.<sup>a</sup>**(Retribuição em dia feriado)**

1-O trabalho normal prestado em dia feriado confere ao trabalhador o pagamento do valor da retribuição horária com o acréscimo de 100 %.

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 94.<sup>a</sup>**(Deslocação em serviço)**

Às deslocações em serviço aplica-se o disposto no regulamento interno do SUCH em vigor sobre a matéria, que integra o anexo III ao presente AE.

Cláusula 95.<sup>a</sup>**(Subsídio de refeição)**

1-Os trabalhadores abrangidos por este AE a quem não seja fornecida a alimentação em espécie têm direito a um subsídio de refeição, fixando-se os seguintes valores:

a) 4,00 € para a área da limpeza hospitalar;

b) 5,20 € para as restantes áreas.

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

## SECÇÃO V

**Alimentação em espécie**Cláusula 96.<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 à área da nutrição, qualquer que seja o tipo ou espécie de estabelecimento onde prestem serviço.

Cláusula 97.<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 uma refeição ligeira e a uma refeição principal.

Cláusula 98.<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 ou aperitivo de cozinha, 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 tenham actividade entre as 23h00 e a 1h00 da manhã.

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

Cláusula 99.<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 de 15 minutos para as refeições ligeiras e de 30 minutos para as refeições principais.

3- Quando os períodos destinados às refeições não estejam incluídos nos períodos de trabalho, deverão as refeições ser fornecidas nos 30 minutos imediatamente anteriores ou posteriores ao início ou termo dos mesmos períodos de trabalho, salvo se expressamente o trabalhador interessado concordar com outro momento para o seu fornecimento.

4- Por aplicação do disposto no número anterior, nenhum profissional pode ser obrigado a tomar as 2 refeições principais com intervalos inferiores a 5 horas.

5- O pequeno-almoço terá de ser tomado até às 11h00.

Cláusula 100.<sup>a</sup>**(Alimentação especial)**

O trabalhador que por prescrição médica necessite de alimentação especial tem direito a esta.

## CAPÍTULO V

**Vicissitudes contratuais**

## SECÇÃO I

**Transmissão de empresa ou estabelecimento**Cláusula 101.<sup>a</sup>**(Cessação do Contrato entre a concedente e a concessionária)**

1- Em caso de transmissão de exploração, ou de estabelecimento, ou, ainda, de parte do estabelecimento que constitua uma unidade económica, qualquer que seja o meio jurídico por que se opere, ainda que seja por concurso ou concurso público, ou assunção direta do detentor do estabelecimento, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos trabalhadores, que se encontrem ao serviço da exploração, estabelecimento ou parte dele, há mais de 90 dias.

2- Na hipótese prevista no número anterior e relativamente aos trabalhadores que até a data da cessação do contrato celebrado ou do término de uma prestação de serviços entre a concedente e a concessionária prestem serviço nas cantinas, refeitórios ou quaisquer outros espaços onde se sirva alimentação e ou bebidas e abrangidas pela presente convenção há 90 ou menos dias ou, ainda, aqueles cuja remuneração e ou categoria tenham sido alteradas dentro do referido período, desde que tal não tenha resultado diretamente de aplicação de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, será da responsabilidade da entidade que até então prestava serviço a manutenção dos respetivos vínculos contratuais.

3- As regras dos números anteriores aplicam-se a todos os trabalhadores afetos a cantinas, refeitórios ou quaisquer outros espaços onde se sirva alimentação e ou bebidas abrangidos pelo presente AE, incluindo os que estejam com baixa médica ou acidentados, em cumprimento de tarefas legais ou outras ausências devidamente comprovadas ou justificadas; excetuam-se destas regras, os trabalhadores que se encontrem com licença sem vencimento.

4- O concessionário cessante deverá notificar, quando possível, os trabalhadores ao seu serviço da cessação do respetivo contrato celebrado com a concedente.

5- O concessionário cessante obrigar-se-á a fornecer à entidade que vier a deter a responsabilidade da exploração do espaço ou espaços descritos na cláusula anterior, nas 72 horas subsequentes ao conhecimento da respetiva identidade, os elementos referentes aos trabalhadores que transitam para os respetivos quadros, e de acordo com os seguintes requisitos:

- a) Nome e morada dos trabalhadores;
- b) Categorias profissionais;

- e) Data de admissão na empresa e a antiguidade no setor;
- f) Início da atividade de cada trabalhador no local de trabalho transmitido;
- g) Situação contratual;
- h) Cópia os contratos de trabalho a termo e respetivas renovações, caso se verifique;
- i) Mapa de plano de férias;
- j) Extrato de remunerações dos últimos 90 dias;
- k) Situação relativa à medicina no trabalho;
- l) Registos de disciplina;
- m) Qualquer outra obrigação cujo cumprimento decorra da lei;
- n) Registo da formação ministrada no último ano.

6- Aos trabalhadores abrangidos pelas condições expressas no presente capítulo e no que se refere aos acertos de contas decorrentes das respetivas transmissões de contratos individuais de trabalho, aplicar-se-ão os procedimentos relativos a remuneração de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, previstas no presente AE.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### (Retribuição das férias)

No ano da transferência de concessão, o pagamento da retribuição de férias será dividido e é da responsabilidade dos concessionários cessante e do novo concessionário, na exata medida dos períodos de detenção dos vínculos contratuais com os trabalhadores transferidos:

- a) No mês em que se opere a transferência de estabelecimento ou de unidade, o empregador cessante entregará ao trabalhador transmitido o valor de retribuição de férias correspondente ao período em que aquele lhe esteve contratualmente vinculado, descontando-lhe o restante montante, caso já se tenha verificado o gozo de férias em período superior;
- b) No mês em que se opere a transferência de estabelecimento ou unidade, o novo concessionário, que tomou a posição de empregador, nos respetivos contratos de trabalho, entregará ao trabalhador o valor da remuneração de férias a que houver direito, até final do ano civil;
- c) Por negociação entre o novo empregador e o trabalhador, poderá ser substituído o pagamento transcrito na alínea anterior, pelo gozo de dias de férias, desde que estes não excedam os 30 dias úteis, na soma das férias gozadas com o anterior empregador e as que o novo empregador lhe conceda.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de férias)

1- No ano da transferência da concessão, o pagamento do subsídio de férias será devido e é da responsabilidade dos concessionários cessante e do novo concessionário, na exata medida dos períodos de detenção dos vínculos contratuais com os trabalhadores transferidos.

- a) No mês em que se opere a transferência de estabelecimento ou de unidade, o empregador cessante entregará ao trabalhador transmitido o valor de subsídio de férias correspondente ao período em que aquele lhe esteve contratualmente vinculado, descontando-lhe o restante montante, caso já se tenha verificado o pagamento por completo do subsídio de férias;
- b) O novo concessionário, que tomou a posição de empregador, nos respetivos contratos de trabalho, entregará ao trabalhador o valor do subsídio de férias que havia sido descontado pelo anterior empregador.

2- Em caso de incumprimento do disposto na alínea a) do número 1, é da responsabilidade da nova concessionária o pagamento do subsídio de férias, sem prejuízo do direito de regresso em relação à anterior concessionária.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de Natal)

1- O subsídio de natal será impreterivelmente pago, no dia 15 de dezembro de cada ano, excetuando-se o ano em que se opere a transmissão de estabelecimento ou no mês em que se opere a transmissão de estabelecimento ou unidade.

2- O trabalhador terá de receber da entidade empregadora cessante, os proporcionais de subsídio de Natal, relativos ao período de tempo que a ela prestaram a sua atividade.

3- A entidade empregadora que detenha a relação laboral entregará o proporcional do período de trabalho efetivamente prestado, ao trabalhador, até ao dia 15 de dezembro de cada ano civil.

4- Em caso de incumprimento do disposto no número 2, é da responsabilidade da nova concessionária o pagamento do subsídio de natal, sem prejuízo do direito de regresso em relação à anterior concessionária.

Cláusula 105.<sup>a</sup>

**(Informação e consulta de representantes dos trabalhadores)**

1- O transmitente e o adquirente devem informar os representantes dos respetivos trabalhadores ou, caso não existam, os próprios trabalhadores, sobre data e motivos da transmissão, suas consequências jurídicas, económicas e sociais para os trabalhadores e medidas projetadas em relação a estes.

2- A informação referida no número anterior deve ser prestada por escrito, antes da transmissão, em tempo útil, pelo menos 10 dias antes da consulta referida no número seguinte.

3- O transmitente e o adquirente devem consultar os representantes dos respetivos trabalhadores, antes da transmissão, com vista à obtenção de um acordo sobre as medidas que pretendam aplicar aos trabalhadores na sequência da transmissão, sem prejuízo das disposições legais e convencionais aplicáveis a tais medidas.

4- Para efeitos dos números anteriores, consideram-se representantes dos trabalhadores as comissões de trabalhadores, bem como as comissões intersindicais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais das respetivas empresas.

## SECÇÃO II

### Suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador

Cláusula 106.<sup>a</sup>

**(Impedimento respeitante ao trabalhador)**

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe é imputável, nomeadamente o serviço militar, 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, salvo as exceções previstas nesta convenção.

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

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

Cláusula 107.<sup>a</sup>

**(Licença sem retribuição)**

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

2- O trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração 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 dois anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com uma antecedência mínima de 15 dias em relação à data do seu início;

d) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos nos níveis de VII a X do anexo I, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença, sem prejuízo sério para o funcionamento do SUCH.

4- Para efeitos do disposto no número 2, considera-se de longa duração a licença superior a 30 dias.

Cláusula 108.<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.

## SECÇÃO II

**Encerramento temporário do estabelecimento**Cláusula 109.<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, os trabalhadores afetados manterão o direito ao lugar e à retribuição e demais regalias existentes, adquiridas ou não pelo presente AE.

## CAPÍTULO VI

**Disciplina**Cláusula 110.<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 111.<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 112.<sup>a</sup>

(Tomada de declarações)

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

Cláusula 113.<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 114.<sup>a</sup>

##### (Sanções abusivas)

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

a) Haver reclamado legitimamente, individual ou coletivamente, contra as condições de trabalho e violação dos direitos e garantias consagrados nesta convenção 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.

#### Clausula 115.<sup>a</sup>

##### (Presunção de abusividade)

Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenham lugar até 6 meses após a apresentação de uma candidatura aos órgãos de estruturas de representação coletiva ou até três anos após o termo das funções referidas ou após a data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade empregadora.

#### Cláusula 116.<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 117.<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 118.<sup>a</sup>

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

1- O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um 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 um 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 119.<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 120.<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 121.<sup>a</sup>

##### (Outras regras processuais)

1- Não poderá ser elaborada mais de uma 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 122.<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 123.<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.

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 124.<sup>a</sup>

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

- 1- São proibidos os despedimentos sem justa causa.
- 2- O contrato de trabalho pode cessar nomeadamente por:
  - a) Caducidade;
  - b) Revogação por acordos das partes;
  - c) Despedimento promovido pelo SUCH;
  - d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
  - e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
  - f) Despedimento coletivo;
  - g) Extinção do posto de trabalho por razões objetivas;
  - h) Inadaptação do trabalhador.

## SECÇÃO I

### Caducidade do contrato de trabalho

#### Cláusula 125.<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 126.<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 pertencer 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 por acordo das partes**Cláusula 127.<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 notarial presencial das assinaturas.

## SECÇÃO III

**Despedimento promovido pelo SUCH**Cláusula 128.<sup>a</sup>**(Justa causa de despedimento)**

1-O comportamento culposo 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 129.<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 retribuições que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento.

2-Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fração de cada ano trabalhado mas nunca inferior a três anos.

## SECÇÃO IV

**Cessação do contrato por iniciativa do trabalhador**

## SUBSECÇÃO I

## Rescisão com justa causa

Cláusula 130.<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 131.<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.
- 3- Se o fundamento da rescisão for o da alínea a) do número 2, o trabalhador deve notificar o SUCH com a máxima antecedência possível.

Cláusula 132.<sup>a</sup>**(Indemnização devida ao trabalhador)**

A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos no número 1 da cláusula anterior confere ao trabalhador direito a uma indemnização calculada nos termos do previsto no número 2 da cláusula 129.<sup>a</sup> do presente AE.

Cláusula 133.<sup>a</sup>**(Responsabilidade do trabalhador em caso de rescisão ilícita)**

A rescisão 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 134.<sup>a</sup>**(Aviso prévio)**

O trabalhador pode denunciar o contrato, 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.

### Cláusula 135.<sup>a</sup>

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

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 de 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.

### Cláusula 136.<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

### Segurança Social

### Cláusula 137.<sup>a</sup>

#### (Contribuições)

1- Em matéria de Segurança Social o SUCH e todos os seus trabalhadores abrangidos por este AE pagarão os valores fixados nos termos da lei.

2- As contribuições por parte do SUCH e dos trabalhadores incidirão sobre a retribuição efetivamente paga.

### Cláusula 138.<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 139.<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 140.<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- 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 141.<sup>a</sup>**(Dirigentes sindicais)**

1- Os trabalhadores eleitos para os corpos gerentes das associações sindicais têm direito a um crédito de 4 dias por mês, sem perda de remuneração, devendo a sua utilização ser comunicada ao SUCH com a antecedência de um dia ou, no caso de tal não ser possível, nas 48 horas seguintes.

2- Para além do crédito atribuído, os mesmos trabalhadores deverão ser sempre dispensados sem direito a remuneração, pelo tempo necessário ao exercício das suas funções, quando tal necessidade seja comunicada pela associação sindical.

3- A associação sindical pode acumular num dirigente sindical parte ou a totalidade do crédito de horas de outros dirigentes sindicais, desde que informe o SUCH com a antecedência mínima de 15 dias.

4- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem conhecimento prévio do sindicato respetivo.

Cláusula 142.<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 143.<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 144.<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 145.<sup>a</sup>**(Crédito de horas)**

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 crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço.

3-Para a utilização do crédito de horas, deverá o sindicato respetivo comunicar com um dia de antecedência ou, no caso de tal não ser possível nas 48 horas subsequentes.

Cláusula 146.<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 feitos 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 147.<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 148.<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 149.<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 150.<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 151.<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 até um período máximo de 15 horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

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 com a antecedência mínima de 1 dia, a data e hora em que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar as respetivas convocatórias.

4- Os dirigentes das organizações sindicais respetivas que não trabalhem no SUCH podem participar nas reuniões mediante comunicação enviada com a antecedência mínima de 2 horas.

Cláusula 152.<sup>a</sup>

**(Reuniões com o SUCH)**

1- A comissão sindical de empresa reúne com o SUCH sempre que uma ou outra das partes o julguem 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 do disposto na cláusula 145.<sup>a</sup>

5- Os dirigentes sindicais poderão participar nestas reuniões desde que nisso acorde o SUCH.

**SECÇÃO II**

**Quotização sindical**

Cláusula 153.<sup>a</sup>

**(Cobrança da quotização sindical)**

1- Relativamente aos trabalhadores que hajam já autorizado ou venham a autorizar, a cobrança das suas quotas sindicais por desconto no salário, o SUCH deduzirá, mensalmente, no ato do pagamento da retribuição, o valor da quota estatutariamente 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 concessão, o SUCH obriga-se a fornecer listagem dos trabalhadores sindicalizados.

**CAPÍTULO X**

**Serviços mínimos durante a greve**

Cláusula 154.<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 roupas 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 de equipamentos e bens;

*d)* Outros serviços que, em função de circunstâncias concretas e imprevisíveis, venham a mostrarem-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.

## CAPÍTULO XI

### Penalidades

#### Cláusula 155.<sup>a</sup>

##### (Multas)

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

## CAPÍTULO XII

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 156.<sup>a</sup>

##### (Fardamento)

- 1- Qualquer fardamento é encargo exclusivo do SUCH, 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.

#### Cláusula 157.<sup>a</sup>

##### (Manutenção das regalias adquiridas)

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

#### Cláusula 158.<sup>a</sup>

##### (Carácter globalmente mais favorável)

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

#### Cláusula 159.<sup>a</sup>

##### (Remissão)

- 1- Em tudo que seja omissis 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 160.<sup>a</sup>

##### (Invalidade parcial)

A invalidade, 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 permite supor que estas não o teriam concluído nestas condições.

#### Cláusula 161.<sup>a</sup>

##### (Comissão paritária)

- 1- Será constituída uma comissão paritária composta por 2 elementos nomeados pelo SUCH e outros 2 elementos pela FESAHT.
- 2- Cada uma das partes comunicará por escrito à outra, no prazo máximo de 30 dias após a assinatura da presente convenção, os seus representantes.
- 3- À comissão paritária compete a interpretação das disposições da presente convenção 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 contrato, 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, 23 de junho de 2023.

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

*José Joaquim Abraão*, na qualidade de mandatário.

*José Ribeiro Jacinto dos Santos*, na qualidade de mandatário.

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.

#### ANEXO I

Categoria/função	Retribuição mínima 2023	Áreas
Administrativo	770,00 €	Transversal
Administrativo especializado	817,00 €	Apoio geral/gestão
Agente compras	802,00 €	Apoio geral/gestão
Ajudante de dispenseiro	770,00 €	Nutrição
Assessor	2 383,24 €	Engenharia
Assistente de parque de estacionamento	770,00 €	Serviços
Auditor	995,30 €	Apoio geral/gestão
Auditor coordenador	1 523,95 €	Apoio geral/gestão
Auditor observador	995,30 €	Apoio geral/gestão
Auditor técnico	995,30 €	Apoio geral/gestão
Caixa	1 282,22 €	Apoio geral/gestão
Canalizador	850,00 €	Engenharia
Carpinteiro	850,00 €	Engenharia
Chefe de cafetaria	906,60 €	Nutrição
Chefe de compras/economato	906,60 €	Nutrição
Chefe de copa	770,00 €	Nutrição
Chefe de cozinha	907,68 €	Nutrição
Chefe de equipa	770,00 €	Transversal

Chefe de exploração	1 240,18 €	Transversal
Chefe de pasteleiro	907,68 €	Nutrição
Coordenador	1 282,22 €	Transversal
Costureiro	770,00 €	Roupa
Cozinheiro 1	877,49 €	Nutrição
Cozinheiro 2	800,00 €	Nutrição
Cozinheiro 3	781,00 €	Nutrição
Dispenseiro A	807,00 €	Nutrição
Dispenseiro B	770,00 €	Nutrição
Director de centro de actividade	2 374,77 €	Engenharia
Director de exploração	1 240,18 €	Transversal
Director de operação	2 515,02 €	Transversal
Director operacional	1 240,18 €	Engenharia
Distribuidor de roupa	770,00 €	Roupa
Electricista	770,00 €	Engenharia
Empregado de distribuição personalizada	770,00 €	Nutrição
Empregado de armazém	770,00 €	Transversal
Empregado de balcão 1. <sup>a</sup>	770,00 €	Nutrição
Empregado de balcão 2. <sup>a</sup>	770,00 €	Nutrição
Empregado de bar	770,00 €	Nutrição
Empregado de distribuição	770,00 €	Nutrição
Empregado de limpeza	770,00 €	Transversal
Empregado de refeitório	770,00 €	Nutrição
Empregado serviços externos	782,00 €	Funcionais
Encarregado	770,00 €	Transversal
Encarregado de bar	806,00 €	Nutrição
Encarregado de refeitório A	905,52 €	Nutrição
Encarregado de refeitório B	876,41 €	Nutrição
Fiel de armazém	819,00 €	Transversal
Fogueiro	792,00 €	Transversal
Gestor cliente	1 387,32 €	Funcionais
Gestor de contratos	1 692,11 €	Funcionais
Gestor de operação	1 042,59 €	Transversal
Inspector	977,43 €	Nutrição
Jardineiro	770,00 €	Limpeza
Lavador de viaturas	770,00 €	Apoio geral/gestão
Lavador de vidros	770,00 €	Limpeza
Lavador-encerador	770,00 €	Limpeza
Mecânico	792,00 €	Apoio geral/gestão

Motorista de ligeiros	802,00 €	Transversal
Motorista de ligeiros	900,00 €	Roupa
Motorista de pesados	893,66 €	Transversal
Motorista de pesados	900,00 €	Gestão serviços transporte
Motorista de pesados	1 000,00 €	Roupa
Motorista de pesados de resíduos	1 050,00 €	Resíduos
Oficial cortador	794,00 €	Nutrição
Operador de caixa de parque de estacionamento	853,78 €	Serviços
Operador de <i>call center</i>	770,00 €	Transversal
Operador de incineradora	809,00 €	Resíduos
Operador de informática	791,00 €	Transversal
Operador de lavandaria hospitalar	770,00 €	Roupa
Operador de resíduos	770,00 €	Resíduos
Operador de resíduos e de empilhadores	787,00 €	Resíduos
Operador transportador de ligeiros	770,00 €	Transversal
Operador transportador de ligeiros	800,00 €	Gestão serviços transporte
Operador transportador de ligeiros	820,00 €	Reprocessamento de dispositivos médicos
Operador transportador de ligeiros	850,68 €	Resíduos
Operario não especializado	770,00 €	Transversal
Pasteleiro de 1. <sup>a</sup>	877,49 €	Nutrição
Pasteleiro de 2. <sup>a</sup>	803,00 €	Nutrição
Pedreiro	820,00 €	Engenharia
Pintor	820,00 €	Engenharia
Preparador de cozinha	775,00 €	Nutrição
Secretario	1 173,59 €	Transversal
Serralheiro	820,00 €	Transversal
Sub-encarregado de refeitório	804,00 €	Nutrição
Supervisor	911,99 €	Transversal
Técnico de ambiente	1 445,78 €	Resíduos
Técnico de nutrição I	1 101,45 €	Nutrição
Técnico de nutrição II	977,72 €	Nutrição
Técnico de manutenção	770,00 €	Transversal
Técnico de manutenção	820,00 €	Engenharia
Técnico de projectos e obras	907,68 €	Engenharia
Tecnico de reprocessamento de dispositivos médicos	820,00 €	Reprocessamento de dispositivos médicos
Técnico de segurança ambiental/eléctrica	1 200,00 €	Engenharia
Técnico de telecomunicações	1 040,49 €	Engenharia
Técnico de vapor	875,34 €	Engenharia

Técnico electromecânico	770,00 €	Transversal
Técnico electromecânico	820,00 €	Engenharia
Técnico electromedicina	800,00 €	Engenharia
Técnico especializado	869,95 €	Transversal
Técnico operacional de clientes	812,00 €	Transversal
Técnico superior	1 114,00 €	Transversal
Tesoureiro	1 187,63 €	Apoio geral/gestão

## ANEXO II

**Categorias profissionais/funções**

*Administrativo* - Executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos manualmente, à máquina ou em equipamento de tratamento automático de informação, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; ordena e arquiva recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Poderá ainda, elaborar, ordenar ou preparar os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; escrever em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelecendo os extratos das operações efetuadas e de outros documentos para a informação da área; atender os candidatos às vagas existentes, informando-os das condições de admissão, efetuando os registos do pessoal e preenchendo formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa.

*Administrativo especializado* - É o trabalhador que executa tarefas de âmbito administrativo de carácter especializado numa determinada área, contribuindo para o cumprimento dos prazos legais e/ou compromissos, dentro dos parâmetros de qualidade que foram definidos.

*Agente de compras* - Participa no processo de aquisição de produtos, de acordo com as normas estabelecidas e em articulação com as unidades de prestação e/ou de apoio e suporte, a fim de responder às respetivas solicitações, colaborando ainda ao nível da receção, armazenamento, entrega e conservação das mercadorias, de acordo com os procedimentos estabelecidos e orientações recebidas. Deverá ainda executar tarefas de âmbito administrativo, contribuindo para o cumprimento dos prazos legais e/ou acordados.

*Ajudante de despenseiro* - É o trabalhador não qualificado que colabora no manuseamento, transporte e arrumação de mercadorias e demais produtos e da limpeza da despensa. Pode ter de acompanhar o responsável pelas compras nas deslocações para aquisição de mercadorias.

*Assessor* - Apoia o superior hierárquico, colaborando na coordenação do trabalho das equipas de manutenção de equipamentos, organizando as tarefas de acordo com as prioridades e necessidades mais prementes, a fim de garantir uma resposta eficaz às solicitações na sua área de actuação, de acordo com os objetivos e qualidade definidos.

*Assistente de parque de estacionamento* - É responsável por gerir o trânsito no parque de estacionamento e por assegurar o cumprimento do respetivo regulamento, bem como das regras em vigor no SUCH. É ainda responsável por entregar o ticket de entrada sempre que necessário e por assegurar as condições de segurança e de boa cobrança do serviço prestado, garantindo um atendimento humanizado e eficaz aos clientes/utentes.

*Auditor interno do sistema de gestão integrado* - Contribui para a melhoria contínua, nomeadamente através da verificação do cumprimento dos requisitos legais e normativos aplicáveis e outros que a empresa subscreva, colaborando na implementação do SGI.

– *Auditor* - Realiza auditorias em todas as áreas certificadas da empresa, verificando o cumprimento dos requisitos normativos, da legislação aplicável e outras que a empresa subscreva e da documentação interna de referência. Com base na recolha e análise de evidências, elabora relatórios, identificando não-conformidades e oportunidades de melhoria. Assegura o *follow-up* das ações corretivas e das oportunidades de melhoria.

– *Auditor coordenador* - Coordena e realiza auditorias como responsável geral quer pela equipa auditora, quer pela auditoria. Elaborar e envia o plano específico de auditoria. Reúne a documentação necessária e relevante para a preparação e execução da auditoria. Coordena as reuniões de abertura e encerramento, garantindo

o progresso da auditoria de acordo com o plano, de forma a garantir os objetivos da mesma. Assegura a comunicação dos resultados ao auditado, de forma clara, conclusiva e atempada.

– *Auditor técnico* - Auditor com conhecimentos específicos ou especialista em determinado processo, actividade ou assunto a auditar, coadjuva o auditor coordenador, podendo substituí-lo.

– *Auditor observador* - Auditor em fase de adaptação (experiência relevante), durante a qual, acompanha os auditores (coordenador/técnico), não interferindo, nem influenciando a condução da auditoria.

*Caixa* - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações da caixa e registo relativo a transações respeitantes à gestão da entidade patronal; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas contas da venda ou nos recibos; prepara os subscritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

*Canalizador* - Executa trabalhos de montagem, reparação e substituição de canalizações, de acordo com procedimentos técnicos estabelecidos e orientações recebidas, a fim assegurar o normal funcionamento e a operacionalidade das instalações dos clientes, garantindo a sua satisfação.

*Carpinteiro* - Executa trabalhos de carpintaria, incluindo trabalhos novos ou de conservação e de reparação de material, de acordo com procedimentos técnicos estabelecidos e orientações recebidas, para assegurar a otimização do funcionamento das instalações.

*Chefe de cafetaria* - É o profissional que, numa cafetaria, chefia, orienta e vigia o pessoal a seu cargo, fiscaliza os arranjos e preparações de mesas frias e gelados e cafetarias e de outros sectores de serviço: colabora com o chefe de cozinha na elaboração das ementas; supervisiona o fornecimento das refeições e atende os clientes, dando-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas; anota os pedidos, regista-os e transmite-os às respectivas secções. Define as obrigações de cada componente da brigada, distribui os respectivos turnos e elabora os horários de trabalho, tendo em atenção as necessidades da secção. Acompanha e verifica os trabalhos de limpeza da secção, assegurando-se da sua perfeita higiene e conveniente arrumação.

*Chefe de compras/economato* - É o trabalhador que procede à aquisição e transporte de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo regular abastecimento; calcula os preços dos artigos baseado nos respectivos custos e plano económico da empresa; armazena, conserva, controla e fornece às secções as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento; procede à recepção dos artigos e verifica a sua concordância com as respectivas requisições; organiza e mantém atualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelas quais é responsável; executa ou colabora na execução de inventários periódicos; assegura a limpeza e boa ordem de todas as instalações do economato.

*Chefe de copa* - É o trabalhador que superintende, coordena e executa os trabalhos de copa.

*Chefe de cozinha* - É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha e grill nos restaurantes, hotéis e estabelecimentos similares, elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas de restaurantes com uma certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou suscetíveis de aquisição e outros fatores e requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a sua confeção; dá instruções ao pessoal da cozinha sobre a preparação e confeção de pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir, cria receitas e prepara especialidades, acompanha o andamento dos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido, verifica a ordem e a limpeza de todas as secções e utensílios de cozinha; estabelece os turnos de trabalho; propõe superiormente a admissão do pessoal e vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; pode ser encarregado de aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos; dá informações sobre quantidades necessárias às confeções dos pratos e ementas; é ainda responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confeção das respectivas refeições, qualitativa e quantitativamente.

*Chefe de equipa* - Executando, ou não, funções da sua profissão na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta diretamente um grupo de profissionais. Procede à elaboração de mapas de acordo com procedimentos internos.

*Chefe de exploração* - É responsável pela gestão e a coordenação das atividades operacionais uma unidade de pequena a média dimensão, designadamente ao nível do pessoal e do cliente, intervindo na dinamização e otimização de práticas e procedimentos instituídos, assegurando o cumprimento dos padrões de qualidade definidos e a satisfação dos clientes com os produtos fornecidos e com os serviços prestados. Poderá ainda ter que assegurar de forma otimizada a disponibilidade e a qualidade de serviço das instalações, sistemas e equipamentos, através da implementação de políticas, planos e procedimentos de operação/condução, assegurando o normal funcionamento e a manutenção dos níveis de segurança e ambientais estabelecidos.

*Chefe de pasteleiro* - É o trabalhador que dirige, distribui, coordena e fiscaliza todas as tarefas e fases do trabalho de pastelaria, nele intervindo onde e quando necessário; requisita matérias-primas e outros produtos

e cuida da sua conservação, pela qual é responsável; cria receitas, e pode colaborar na elaboração das ementas e listas; mantém em dia os inventários de material e stocks de matérias-primas.

*Coordenador* - É responsável por supervisionar os trabalhos realizados numa determinada área, garantindo a integração e preparação de informação diversa para apresentação superior ou para entidades externas. Assegura, ainda, a elaboração e/ou supervisão de relatórios de atividade da sua área e demais documentação e informação de apoio à gestão. Poderá dar orientações de acordo com os objetivos fixados superiormente, distribuindo, caso seja necessário, as tarefas a executar. É igualmente responsável por assegurar, dentro da sua área, o cumprimento do normativo legal, promovendo a adoção de melhores práticas.

*Costureiro* - Cose à mão ou à máquina.

*Cozinheiro (1.ª, 2.ª e 3.ª)* - É o trabalhador que se ocupa da preparação e confeção de refeições e pratos ligeiros; elabora ou colabora na elaboração das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à confeção das refeições, sendo responsável pela sua guarda e conservação; prepara o peixe, os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata e garante os pratos cozinhados; confeciona os doces destinados às refeições. Vela pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos.

*Despenseiro (A e B)* - É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, transporta, em veículo destinado para o efeito, armazena, conserva, controla e fornece às secções, mediante requisição, as mercadorias e artigos necessários ao seu fornecimento. Ocupa-se da higiene e arrumação da secção.

*Diretor de centro de actividade* - É responsável por planear, organizar, gerir e controlar as atividades do respectivo centro de actividade, definindo estratégias e metodologias de trabalho.

*Diretor de exploração* - É responsável pela gestão e a coordenação das atividades operacionais numa unidade de grande dimensão, designadamente ao nível do pessoal e do cliente, intervindo na dinamização e otimização de práticas e procedimentos instituídos, assegurando o cumprimento dos padrões de qualidade definidos e a satisfação dos clientes com os produtos fornecidos e com os serviços prestados. Poderá ainda ter que assegurar de forma otimizada a disponibilidade e a qualidade de serviço das instalações, sistemas e equipamentos, através da implementação de políticas, planos e procedimentos de operação/condução, assegurando o normal funcionamento e a manutenção dos níveis de segurança e ambientais estabelecidos.

*Diretor de operação* - Assegura a execução das atividades de planeamento e a implementação da estratégia operacional definida para a sua unidade de prestação, designadamente através da sistematização e análise da informação do negócio, da identificação de desvios, de propostas de melhoria aos processos/procedimentos adotados. Poderá colaborar na elaboração de propostas técnicas de contrato ou prestação de serviços.

*Diretor operacional* - Coordena as áreas sob a sua responsabilidade (manutenção, segurança e controlo técnico, energia, projeto, fiscalização ou gestão de obra), assegurando a sua operacionalidade em termos de recursos humanos, materiais e financeiros, a fim de garantir o cumprimento dos pareceres técnicos, prazos e qualidade definidos.

*Distribuidor de roupa* - Recolhe e entrega roupa nos diversos serviços da unidade hospitalar, podendo para o efeito, desde que habilitado, conduzir viaturas ligeiras.

*Eletricista* - É responsável por organizar, orientar e executar a instalação, manutenção e reparação de instalações elétricas de utilização de baixa e média tensão, instalações de telecomunicações em edifícios, de comando, sinalização e proteção, industriais e de distribuição de energia elétrica, de acordo com procedimentos técnicos estabelecidos e orientações recebidas, a fim de assegurar a otimização do funcionamento das instalações.

*Empregado de armazém* - É o trabalhador que cuida da arrumação das mercadorias ou produtos nas áreas de armazenamento, acondiciona e ou desembala por métodos manuais ou mecânicos; procede à distribuição das mercadorias ou produtos pelos sectores de venda e ou utilização; fornece, no local de armazenamento, mercadorias ou produtos contra entrega de requisição; assegura a limpeza das instalações; colabora na realização dos inventários.

*Empregado de balcão (1.ª e 2.ª)* - Atende e serve os clientes em estabelecimentos de restauração e bebidas, executando o serviço de cafetaria próprio da secção de balcão. Prepara embalagens de transporte para os serviços ao exterior; cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis; atende e fornece os pedidos de empregados de mesa, certificando-se previamente da exatidão dos registos, verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em qualidade, quantidade e apresentação aos padrões estabelecidos pela gerência do estabelecimento; executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para venda; procede às operações de abastecimento; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos a fornecer pela secção própria ou procede à aquisição direta aos fornecedores; efetua ou manda executar os respectivos pagamentos, dos quais presta contas diariamente à gerência;

executa ou colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação das instalações, bem como na conservação, e higiene dos utensílios de serviço; efetua ou colabora na realização dos inventários.

*Empregado de bar* - É o trabalhador que prepara e serve bebidas de frutos, sandes e produtos similares; pode receber e registar as importâncias respectivas.

*Empregado de distribuição* - É o trabalhador que, em veículo da empresa concessionário ou da empresa constante, se desloca aos diversos centros; prepara, condiciona, carrega e descarrega as mercadorias a transportar e a recolher; procede à verificação de todo o material ou géneros inerentes a todo o circuito, executa serviços de higienização, dos sectores do seu circuito, podendo ajudar o motorista.

*Empregado de distribuição personalizada* - É o trabalhador que prepara o equipamento necessário ao serviço, reúne os alimentos das secções de produção, procede ao seu acondicionamento e faz a entrega ao consumidor, designadamente doentes, cabendo-lhe ainda, tarefas de recolha, higienização e arrumação dos utensílios e das áreas de acondicionamento, preparação e armazenagem. Controla as encomendas e prepara a requisições aos sectores de produção.

*Empregado de limpeza* - Limpa e lava superfícies, equipamentos, objetos e instalações, utilizando produtos e utensílios adequados; encera soalhos, escadas e móveis aplicando cera e procedendo à sua lustragem; esvazia os cestos do lixo para contentores indicados; arruma móveis e objetos nos locais determinados; substitui ou repõe os produtos utilizados nas instalações sanitárias, nomeadamente toalhas, papel higiénico, sabonetes e blocos desodorizantes.

*Empregado de refeitório* - É o trabalhador que executa nos diversos sectores de um refeitório todos os trabalhos relativos ao mesmo, nomeadamente: preparação, disposição e higienização das salas de refeições; empacotamento e disposição dos talheres, distribuição e recepção de todos os utensílios e géneros necessários ao serviço; coloca nos balcões, mesas ou centros de convívio todos os géneros sólidos ou líquidos, que façam parte do serviço; recepção e emissão de senhas de refeição, de extras, ou dos centros de convívio, quer através de máquinas registadoras ou através de livros para o fim existentes; lava talheres, vidros, loiças, recipientes, arcas e câmaras frigoríficas e outros utensílios, podendo eventualmente ajudar a serviços de pré-preparação de alimentos destinados às refeições; executa serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores que compõem a sala de refeições e a linha de empratamento.

*Empregado de serviços externos* - É responsável por assegurar o serviço de expediente interno e externo.

*Encarregado* - Controla e supervisiona a produção de uma secção ou estabelecimento, coordenando as tarefas dos trabalhadores afetos; avalia as necessidades de matérias-primas e/ou materiais necessários ao bom funcionamento, podendo preencher requisições para o efeito; comunica, providencia e/ou soluciona anomalias; assegura o cumprimento das normas de segurança; poderá elaborar ou colaborar na realização de inventários.

*Encarregado de bar* - É o trabalhador que supervisiona, coordena o serviço do balcão da linha de self-service.

*Encarregado de refeitório (A e B)* - É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório, requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas tomadas em consideração, o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas e demais sectores do refeitório ou cantina, para posterior contabilização. Pode, ainda, ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade, qualidade e preço com os descritos nas requisições e ser incumbido da admissão do pessoal.

*Fiel de armazém* - Regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos do armazém, sendo ainda responsável por responder pelas existências.

*Fogueiro* - Habilitado para o efeito, conduz e alimenta geradores de vapor (alta e baixa pressão) de acordo com o estabelecido na legislação em vigor; compete-lhe também executar uma ou várias das seguintes funções: controlar a produção de vapor de acordo com as respectivas necessidades; executar as manobras inerentes à distribuição dos combustíveis líquidos ou gasosos; controlar a potência de turbos alternadores ligados em paralelo com a rede eléctrica nacional, de acordo com as necessidades de energia eléctrica e as disponibilidades; zelar pelo bom funcionamento dos acessórios, tais como: bombas de combustíveis e de alimentação; em paragens, assistir e orientar as reparações, manutenções e conservações das instalações a seu cargo, e proceder ao tratamento de águas, recepção, preparação e transfeza de combustível.

*Gestor de cliente* - Coadjuva o administrador delegado regional substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos e acompanha, de acordo com as orientações do respectivo administrador delegado regional, os clientes da região (tipo II - clientes com um único decisor), assegurando o acompanhamento desses clientes,

desde a proposta, durante e após a realização do projeto ou prestação de serviços, promovendo uma relação de confiança, a resolução de eventuais problemas que possam surgir e a ligação com as áreas operacionais, a fim de contribuir para a melhoria contínua da atividade da empresa.

*Gestor de contratos* - É responsável pela gestão e a coordenação das atividades operacionais de uma ou várias unidades, designadamente ao nível das equipas e/ou clientes, intervindo na dinamização e otimização de práticas e procedimentos instituídos, assegurando o cumprimento dos padrões de qualidade definidos e a satisfação dos clientes com os produtos fornecidos e os serviços prestados.

*Gestor de operação* - É responsável pela gestão e a coordenação das atividades operacionais de uma ou várias unidades, designadamente ao nível das equipas e/ou clientes, intervindo na dinamização e otimização de práticas e procedimentos instituídos, assegurando o cumprimento dos padrões de qualidade definidos e a satisfação dos clientes com os produtos fornecidos e os serviços prestados.

*Inspetor* - É o trabalhador que coordena e inspeciona os diversos centros; tem autonomia sobre todo o pessoal, documentos e serviços, dentro do centro; fornece dados e faz relatórios para apreciação superior em todo ou qualquer refeitório ou cantina, onde não haja serviço central de apoio, o profissional responsável poderá ter essa categoria, mesmo que a nomenclatura utilizada no quadro da empresa seja a «encarregado de refeitório».

*Jardineiro* - É o trabalhador que cultiva flores, arbustos e outras plantas para embelezar parques e jardins, semeia relvados, renova-lhes zonas danificadas, apara-os mediante tesouras e outros cortadores especiais; planta, poda e trata sebes e árvores.

*Lavador de viaturas* - É o trabalhador que limpa o interior da viatura; aciona o elevador de viaturas para as colocar na altura adequada à lavagem; lava com água sob pressão a parte inferior da viatura; lava manualmente a parte exterior da viatura; aplica parafina, por pulverizador, para proteção da estrutura metálica e enxuga a viatura com panos e camurça.

*Lavador de vidros* - É o trabalhador especializado na limpeza de vidros de fachada, claraboias e outros.

*Lavador-encerador* - É o trabalhador que, normal e predominantemente, executa serviços de lavagens, raspagens e enceramentos com máquinas industriais apropriadas.

*Mecânico* - É o trabalhador que deteta e diagnostica falhas nos motores e suas partes; ajusta, examina, testa e efetua a revisão de motores de veículos automóveis e motociclos; substitui motores ou seus componentes; ajusta, examina, regula, desmantela, reconstrói e substitui partes defeituosas de veículos automóveis; instala ou ajusta motores, travões, direção ou outras partes dos veículos a motor; instala, ajusta, efetua a revisão e substitui componentes mecânicos de veículos a motor; executa a manutenção programada (mudar óleo, lubrificar e afinar motores, realizar medição dos fumos dos veículos, etc.); reinstala após reparação, motores e suas partes; cumpre as normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.

*Motorista de ligeiros* - É o trabalhador que possuindo licença de condução profissional conduz veículos automóveis; zela pela conservação do veículo e da carga que transporta, orientando e colaborando na respectiva carga e descarga.

*Motorista de pesados* - Habilitado para o efeito, conduz viaturas pesadas, em conformidade com a legislação rodoviária e de segurança, zela pela conservação dos veículos e dos materiais e procede à carga e descarga de mercadorias. Exerce as suas funções de acordo com procedimentos internos.

*Motorista de pesados de resíduos* - Conduz camiões e outros veículos pesados para o transporte de resíduos sólidos contaminados e resíduos líquidos perigosos, em conformidade com a legislação rodoviária e de segurança, efetua a carga e descarga de veículos com resíduos sólidos contaminados e resíduos líquidos perigosos, bem como zela pela conservação dos veículos e dos materiais. É ainda responsável por: se informar do destino das mercadorias, determinar/conhecer o percurso a efetuar e receber a documentação respectiva; orientar e participar nas operações da carga, arrumação e descarga da mercadoria, a fim de garantir condições de segurança e respeitar o limite de carga do veículo; efetuar as manobras e os sinais luminosos necessários à circulação, atendendo ao estado da via do veículo às condições meteorológicas e de trânsito, à carga transportada e às regras e sinais de trânsito; efetuar a entrega de mercadoria e documentação respectiva no local de destino e receber o comprovativo da mesma; providenciar pelo bom estado de funcionamento do veículo, zelando pela sua manutenção, reparação e limpeza; elaborar relatórios de rotina sobre as viagens que efetua; preencher a guia de acompanhamento de resíduos (modelo B e/ou A) e guias de transporte. Poderá ainda colaborar numa correta triagem dos resíduos produzidos, nomeadamente através do uso dos contentores existentes para o efeito.

*Oficial cortador* - É o trabalhador que corta carnes para confeção e colabora nos trabalhos da cozinha.

*Operador de caixa de parque de estacionamento* - É responsável pela faturação ao cliente quando o processo não é efetuado nas caixas de pagamento automático; pela abertura e fecho de turno em sistema e respetivo controlo diário do fundo de caixa; pela reposição dos consumíveis e por garantir que a cabine tem toda a

informação necessária. É ainda responsável por gerir o parque de acordo com o respetivo regulamento e regras em vigor no SUCH, assegurando a exploração, segurança e boa cobrança do serviço prestado.

*Operador de call center* - É o trabalhador que, numa central telefónica, efetua, retém, transfere e desliga chamadas; anota e estabelece a ligação de pedidos de chamadas telefónicas para o exterior; regista mensagens para transmissão posterior; deteta avarias e informa os serviços competentes.

*Operador de incineradora* - Prepara o arranque do equipamento, verifica o seu funcionamento, bem como procede ao carregamento dos resíduos sólidos contaminados na tremonha e higieniza a central de incineração. Assim, é responsável por: verificar e acompanhar o funcionamento do equipamento no decurso do processo; remover as escórias; preparar o arranque do equipamento procedendo às intervenções de manutenção preventiva básicas e de verificação; ensaiar manualmente os sistemas semiautomáticos; efetuar o arranque do equipamento; transportar os contentores cheios de resíduos sólidos contaminados do local de estacionamento para junto do sistema de basculamento de contentores; transportar os contentores vazios para a zona de lavagem e proceder à higienização dos mesmos; preencher a folha de queima; acompanhar a pesagem dos resíduos; acompanhar o processo de incineração; repor os produtos no sistema de tratamento de emissões gasosas e no gerador de vapor (bicarbonato, carvão, tratamento de água e vapor); colocar ou remover os «big-bags» no sistema de tratamento de emissões gasosas; higienizar a central de incineração, depor as escórias do dia anterior; higienizar a sala de controlo e balneários; colaborar nas ações de manutenção; zelar pela boa conservação das instalações e equipamentos utilizados; elaborar informação interna sempre que ocorram avarias ou incidentes com o equipamento/processo.

*Operador de informática* - É responsável por assegurar o funcionamento e o controlo dos computadores e dos respectivos periféricos para registar, armazenar em memória, transmitir e tratar dados e para divulgar esses dados sob a forma de letras, números ou gráficos num ecrã, em papel ou em filme. Para o efeito, prepara o tratamento de dados com vista a garantir um funcionamento fiável e eficiente; instala bandas e discos magnéticos em equipamentos periféricos necessários ao tratamento de dados; mantém o registo das operações de tratamento; efetua as operações relativas ao duplicado de segurança aplicando as normas e os métodos estabelecidos; executa outras tarefas similares.

*Operador de lavandaria hospitalar* - Desempenha funções de triagem, lavagem, secagem, calandragem, engomagem, prensagem, acabamento, embalagem, expedição de roupa proveniente de instituições prestadoras de cuidados de saúde.

*Operador de resíduos* - Procede à triagem e acondicionamento de resíduos sólidos contaminados bem como, à sua pesagem e recolha seletiva e, ainda, higieniza os contentores utilizados no processo. Assim é responsável por: higienizar diariamente os contentores das zonas utilizadas para armazenamento temporário (ecocentro hospitalar); efetuar a recolha interna de contentores com resíduos (nos serviços da entidade produtora) e respectiva troca por contentores vazios; a triagem e acondicionamento de resíduos sólidos contaminados; a recolha seletiva; as cargas e descargas de contentores de resíduos; a pesagem; o registo em mapa de produção diária; os contactos com representantes do cliente; zelar pela boa conservação das instalações e equipamentos utilizados, quer do cliente quer do SUCH; elaborar informação interna sempre que ocorram avarias ou incidentes com equipamentos por si utilizados; realizar uma correta triagem dos resíduos produzidos, nomeadamente através do uso dos contentores existentes para o efeito. Sempre que necessário, deverá ainda pesar os resíduos no produtor ou na central de tratamento e efetuar o respetivo registo de acordo com orientações internas em vigor no SUCH; preencher a guia de acompanhamento de resíduos (modelo B e/ou A) e a guia de transporte de acordo com a legislação.

*Operador de resíduos e de empilhadores* - Procede à triagem e acondicionamento de embalagens com resíduos sólidos e líquidos perigosos e não perigosos, bem como à sua pesagem e higienização dos contentores utilizados no processo. Assim, é responsável pelas seguintes atividades: higienizar diariamente os contentores vazios, triagem e acondicionamento de resíduos sólidos e líquidos perigosos e não perigosos; pesagem; cargas e descargas de contentores com e sem resíduos no que respeita aos pequenos e grandes transportes; registo nos mapas de entradas e saídas diárias da instalação; zelar pela boa conservação das instalações e equipamentos utilizados, quer do cliente quer do SUCH; elaborar informação interna sempre que ocorram avarias ou incidentes com equipamentos por si utilizados. Assume ainda a responsabilidade por operar e monitorizar empilhadores e equipamentos similares para carregar e descarregar, transportar, levantar e empilhar mercadorias e paletes; posicionar paletes e outras cargas nos empilhadores e apoiar as cargas e descargas de outras mercadorias ou produtos para transporte ou movimentação em parque; verificar os equipamentos de forma a identificar estragos e avarias; efetuar a manutenção de rotina nos equipamentos; cumprir as normas de saúde e segurança no trabalho.

*Operador transportador de ligeiros:*

*Operador transportador de ligeiros [resíduos]* - Habilitado para o efeito, conduz viaturas ligeiras para o transporte de mercadorias perigosas, em conformidade com a legislação rodoviária e de segurança, zela pela conservação dos veículos e dos materiais e procede à carga e descarga de mercadorias. Exerce as suas funções de acordo com procedimentos internos.

*Operador transportador de ligeiros [SUCH serviços]* - Presta serviços de recolha, transporte e distribuição de amostras de produtos com risco biológico, reagentes e material de consumo clínico entre os laboratórios de patologia clínica e anatomia patológica dos hospitais.

*Operador transportador de ligeiros [reprocessamento de dispositivos médicos]* - Conduz viaturas ligeiras que transportam contentores com dispositivos médicos reprocessados e por reprocessar, em conformidade com a legislação rodoviária e de segurança, efetuando ainda a recolha e distribuição dos contentores, nos serviços utilizadores das unidades hospitalares e nos serviços de esterilização centralizados ou outros, bem como à higienização da viatura e carros de transporte de material esterilizado e por esterilizar.

*Operário não especializado* - Procede à movimentação, carga e descarga de materiais e limpeza dos locais de trabalho, de acordo com procedimentos técnicos estabelecidos e orientações recebidas, a fim de assegurar o normal funcionamento das instalações onde desempenha funções.

*Pasteleiro de 1.<sup>a</sup>* - É o trabalhador que prepara massas, desde o início da sua preparação, vigia temperaturas e pontos de cozedura e age em todas as fases de fabrico dirigindo o funcionamento das máquinas, em tudo procedendo de acordo com as instruções do mestre/chefe, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos. Confeciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

*Pasteleiro de 2.<sup>a</sup>* - É o trabalhador que trabalha com o forno; qualquer que seja a sua área coadjuva o pasteleiro de 1. no exercício das suas funções e substitui-o nas suas faltas e impedimentos. Confeciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialidade, nos trabalhos de cozinha.

*Pedreiro* - Executa trabalhos de construção civil, de acordo com procedimentos técnicos estabelecidos e orientações recebidas, a fim de assegurar o normal funcionamento das instalações onde desempenha funções.

*Pintor* - Executa trabalhos de pintura, betumagem, embuço e outros, com a maior exigência possível ao nível do acabamento, de acordo com procedimentos técnicos estabelecidos e orientações recebidas, a fim de assegurar a otimização do funcionamento das instalações e dos equipamentos.

*Preparador de cozinha* - É o trabalhador que sob as ordens de um cozinheiro o auxilia nas suas tarefas, designadamente na preparação de legumes, peixes, carnes e outros alimentos.

*Secretário* - É o trabalhador que assegura as atividades de comunicação e documentação da área que secretaria, tendo também como responsabilidade preparar os processos, juntando correspondência recebida e outros documentos e informações; poderá marcar reuniões para os superiores hierárquicos, mantendo atualizada a agenda de trabalho dos profissionais que secretaria.

*Serralheiro* - Executa trabalhos de serralharia, incluindo soldaduras relacionadas com a montagem e reparação de estruturas metálicas, tubagens, caixilharias, quadros, ferragens e outros, de acordo com procedimentos técnicos estabelecidos e orientações recebidas, de forma a assegurar a otimização do funcionamento dos equipamentos e instalações de acordo com a formação que detém.

*Sub-encarregado de refeitório* - É o trabalhador que superintende nos diversos trabalhos dos refeitórios em que o número de refeições diárias seja inferior a 200. Em refeitórios com um número superior de refeições diárias, este profissional, quando exista, trabalhará sob a orientação do encarregado de refeitório, podendo, eventualmente, substituí-lo na sua ausência.

*Supervisor* - Controla e supervisiona a produção de várias secções ou estabelecimentos, coordenando as tarefas dos trabalhadores afetos; avalia as necessidades de matérias-primas e/ou materiais necessários ao bom funcionamento, podendo preencher requisições para o efeito; comunica, providencia e/ou soluciona anomalias; assegura o cumprimento das normas de segurança; poderá elaborar ou colaborar na realização de inventários.

*Técnico de ambiente [resíduos]* - Dá apoio à gestão operacional de clientes da área do ambiente, controlando os respectivos processos e serviços prestados, detetando eventuais desvios, propondo ou implementando as medidas corretivas.

*Técnico de electromedicina* - Analisa esquemas, planos de cablagem e componentes eletrónicos garantindo a correta montagem, instalação, conservação e reparação dos diversos equipamentos e aparelhos eletrónicos aplicados em medicina.

*Técnico de manutenção* - Monta, repara e conserva vários tipos de equipamentos e/ou máquinas necessárias ao funcionamento da unidade.

*Técnico de nutrição (I e II)* - É o técnico que desenvolve funções científicas e técnicas de planeamento, controlo e avaliação da alimentação racional; avalia o estado de nutrição de uma dada comunidade, deteta desequilíbrios alimentares geradores de doença e promove a sua correção, coordena programas de educação e aconselhamento alimentar; faz controlo de qualidade e procede à inspeção dos alimentos no campo hígido-sanitário. Pode planificar e calcular regimes alimentares, fazer auditorias e colaborar em projetos de equipamentos para serviços de alimentação. Desenvolve ações de formação, manuais e normas no campo da nutrição e da higiene e segurança alimentar.

*Técnico de projetos e obras* - Executa a medição e elabora a estimativa/orçamento de custos com material e mão-de-obra a incluir nas propostas para apresentação ao cliente, cumprindo as especificações definidas e orientações recebidas, a fim de responder às solicitações do cliente, ou elabora desenho ou projeto, no que se refere ao seu âmbito de especialização; podendo ainda fiscalizar ou gerir obras nas várias especialidades técnicas incluindo, segurança, qualidade e ambiente.

*Técnico de reprocessamento de dispositivos médicos* - Exerce, numa central de esterilização, as seguintes funções: colaborar nas tarefas de recolha e entrega de material contaminado, limpo e esterilizado, cumprindo com rigor as orientações escritas e/ou dos responsáveis da unidade, sendo responsável por: receber, triar, desmontar, dispor, lavar e descontaminar os dispositivos médicos na área de sujos; triar, montar, inspecionar e embalar os dispositivos médicos na área de limpos; colocar a carga apropriada e programar as máquinas de lavar e descontaminar e os esterilizadores, gerindo os respetivos tempos de carga e descarga; higienizar as superfícies no local de trabalho, assegurando a manutenção das condições de higiene necessárias; gerir o armazém de esterilizados; zelar pela manutenção de todos os dispositivos manipulados e efetuar todos os registos necessários no software de rastreabilidade.

*Técnico de segurança ambiental/elétrica* - É responsável por garantir uma resposta eficaz às solicitações na sua área de actuação, de acordo com os objetivos e qualidade definidos.

*Técnico de telecomunicações* - Procede à instalação, manutenção e reparação de equipamentos e sistemas de telecomunicações, de acordo com os procedimentos técnicos estabelecidos e orientações recebidas, a fim de assegurar o seu normal funcionamento e em conformidade com o enquadramento normativo aplicável.

*Técnico de vapor* - É responsável pela vigilância e manutenção primária aos equipamentos associados às subestações e redes de vapor e condensados, redes e reservatórios de águas quentes sanitárias, centrais de pressurização, cisternas de água potável e depósitos de tratamento de água, e, caldeiras a gás (queimadores) instaladas em subestações.

*Técnico eletromecânico* - Prepara e executa trabalhos de montagem, regulação, conservação e reparação de equipamentos hospitalares e respetivos componentes ou sistemas mecânicos, elétricos, eletromecânicos e de automação (pneumáticos e hidráulicos) de acordo com os procedimentos técnicos estabelecidos e orientações recebidas, assegurando o seu normal funcionamento e a conformidade com o enquadramento normativo aplicável.

*Técnico especializado* - É responsável por garantir uma resposta eficaz às solicitações na sua área de especialização, de acordo com os objetivos e qualidade definidos, assegurando o cumprimento dos prazos legais e/ou compromissos.

*Técnico operacional de clientes* - Supervisiona atividades operacionais de unidade(s) de pequena dimensão, designadamente ao nível das equipas e dos clientes, intervindo na dinamização e otimização de práticas e procedimentos instituídos, assegurando o cumprimento dos padrões de qualidade definidos e a satisfação dos clientes com os produtos fornecidos e com os serviços prestados.

*Técnico superior* - Elaborar pareceres e realiza estudos de natureza científico-técnica na sua área de especialização, tendo em vista a fundamentação da tomada de decisão. Poderá ainda assumir a responsabilidade por supervisionar e/ou realizar estudos e delimitar as áreas e a metodologia a utilizar, analisar as conclusões e formular hipóteses de ações a desenvolver, participar em reuniões para análise de projetos e programas, bem como na conceção, redação e implementação de projetos. É ainda responsável por assegurar, dentro da sua área de especialização, o cumprimento do normativo legal e interno da respetiva área, garantindo igualmente a adoção das melhores práticas.

*Tesoureiro* - Realiza atividades de tesouraria, pagamentos e recebimentos, controlo de ações de movimentos bancários, pagamentos e recebimentos, previsões de tesouraria e fundo de manuseio, de acordo com procedimentos técnicos estabelecidos e orientações recebidas, a fim de contribuir, no âmbito da tesouraria, para o cumprimento dos objetivos definidos.

Depositado em 29 de agosto de 2023, a fl. 40 do livro n.º 13, com o n.º 263/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.