Acordo de empresa Celebrado entre SOCIOHABITAFUNCHAL - Empresa Municipal de Habitação, E.M., e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP - Clausulado.

Preâmbulo

Considerando que:

- A SOCIOHABITA.FUNCHAL - Empresa Municipal de Habitação E.M. é uma pessoa coletiva de direito privado, com natureza municipal, de responsabilidade limitada e com autonomia administrativa, financeira e patrimonial, foi constituída nos termos da Lei 58/98 de 18 agosto, por escritura celebrada no Notariado Privativo da Câmara Municipal do Funchal, em 23 de fevereiro de 2005, que se rege pelas normas respeitantes às Empresas Locais, pelas demais normas do Regime Jurídico da Atividade Empresarial Local, pela lei comercial, pelos seus Estatutos e subsidiariamente pelo regime do sector empresarial do Estado;

- A SOCIOHABITAFUNCHAL - Empresa Municipal de Habitação E.M. é um legado público, que a Câmara Municipal do Funchal pretende garantir vitaliciamente a todos os seus munícipes em geral, e a todos os seus utentes, em particular;

- O estatuto do pessoal da SOCIOHABITAFUNCHAL - Empresa Municipal de Habitação E.M. é o do regime do contrato de trabalho (privado), embora o seu quadro de pessoal seja composto simultaneamente por trabalhadores vinculados ao abrigo da Lei Geral do Trabalho e por trabalhadores da Administração Central, Regional e Local, mediante acordo de cedência de interesse público, nomeadamente trabalhadores em funções públicas da Câmara Municipal do Funchal, sendo necessário, por um lado, salvaguardar os direitos e as legítimas expetativas de todos os seus atuais colaboradores, mas, por outro lado, garantir a aplicação integral, para futuro, das regras gerais do Código do Trabalho;

- Neste sentido, tendo em vista assegurar a igualdade de condições, direitos e deveres, entre os dois regimes laborais existentes na SOCIOHABITAFUNCHAL, urge encontrar uma solução que permita a equiparação dos mesmos.

Pretende-se regulamentar algumas matérias relacionadas com o trabalho e os trabalhadores da SOCIOHABITAFUNCHAL - Empresa Municipal de Habitação E.M., de forma que a empresa possa ser equitativa na definição das modalidades e condições de trabalho e na clareza dos direitos e deveres de todos os seus colaboradores, independentemente do seu modo de vinculação, sendo, para o efeito, estabelecido o presente Acordo de Empresa, aplicável a todos os trabalhadores da SOCIOHABITAFUNCHAL - Empresa Municipal de Habitação E.M..

CAPÍTULO I

Área, Âmbito, Vigência, Denúncia e Revisão

Cláusula 1.ª

Área e Âmbito

1 - O Acordo de Empresa (doravante, AE), aplica-se a todos os locais de trabalho da SOCIOHABITAFUNCHAL - Empresa Municipal de Habitação, E.M. (doravante SHF) e, por outro lado, a todos os trabalhadores ao seu serviço, cujo contrato é regulado pelo Código do Trabalho (aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, versão em vigor) representados pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (SINTAP).

2 - Para os efeitos do disposto na alínea *g*) do n.º 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, as entidades outorgantes estimam que serão abrangidos pelo presente AE 28 trabalhadores associados à data do mesmo, bem como os que nele se filiem durante a sua vigência.

Cláusula 2.ª

Vigência, Sobrevigência, Denúncia e Revisão

1 - O AE entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira e vigora pelo prazo de dois anos.

2 - Decorrido o prazo de vigência previsto no número anterior, e não havendo denúncia por qualquer das partes, o AE renova-se, sucessivamente, por iguais períodos.

3 - A denúncia pode ser feita por qualquer das partes outorgantes, com a antecedência de três meses relativamente ao termo da sua vigência ou da sua renovação, e deve ser acompanhada de proposta de revisão, total ou parcial, bem como da respetiva fundamentação.

4 - Havendo denúncia, o AE mantém-se em regime de sobrevigência durante o período em que decorre a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária.

5 - As negociações devem ter início nos 15 dias úteis posteriores à receção da contraproposta ou, na ausência desta, no prazo de 30 dias úteis a contar da receção da proposta, e não podem durar mais de 6 meses, tratando-se de proposta de revisão global, nem mais de 3 meses, no caso de revisão parcial.

6 - Decorridos os prazos previstos no número anterior, inicia-se a conciliação ou a mediação.

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

CAPÍTULO II

Prestação de Trabalho

SECÇÃO I

Local de trabalho

Cláusula 3.ª

Noção e Âmbito

1 - O trabalhador realiza a sua prestação num dos locais de trabalho da SHF.

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

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

4 - Não é considerado como tempo de trabalho efetivo o período de deslocações entre o domicílio do trabalhador e o seu local de trabalho.

SECÇÃO II

Duração e Organização do Tempo de Trabalho

SUBSECÇÃO I

Períodos de Trabalho

Cláusula 4.ª

Períodos de Funcionamento

1 - O período de funcionamento é o período diário durante o qual os serviços da SHF exercem a sua atividade, no âmbito da missão que lhes é atribuída,

2 - Os períodos de funcionamento dos serviços da SHF podem ser alterados, por deliberação do Administrador Único da SHF, sempre que se mostre necessário para o cumprimento da missão dos serviços.

Cláusula 5.ª

Organização Temporal

1 - O período normal de trabalho semanal é de trinta e cinco horas, distribuídas por um período normal de trabalho diário de sete horas.

2 - Os trabalhadores não podem prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo e, em qualquer caso, mais do que nove horas de trabalho por cada dia de trabalho, incluindo nestas a duração do trabalho suplementar.

3 - O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, sem prejuízo do intervalo de descanso da jornada contínua.

4 - Os trabalhadores têm direito a dois dias de descanso semanal.

Cláusula 6.ª

Assiduidade

1 - A SHF deve manter um registo de assiduidade que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, com indicação das horas de início e de termo do trabalho, em local acessível.

2 - O registo de assiduidade na SHF é efetuado através da leitura de impressão digital (biometria) nos terminais adequados, sendo posteriormente verificado na plataforma existente para o efeito.

3 - O trabalhador que apresente no seu registo mensal de assiduidade um saldo negativo superior a sete horas, fica sujeito à marcação de falta injustificada, caso não seja apresentada justificação, podendo, mediante acordo com o superior hierárquico, compensar as horas em falta.

Cláusula 7.ª

Período de Atendimento

1 - O período de atendimento é aquele durante o qual os serviços da SHF estão abertos ao público para prestar informações e apoio aos utentes, em matéria de habitação, especialmente, no âmbito dos programas habitacionais disponibilizados pelo organismo, bem como para atendimento e acompanhamento social dos agregados familiares residentes nos conjuntos habitacionais.

2 - O período de atendimento pode ser igual ou diferente do período de funcionamento, consoante a missão de cada serviço.

3 - O período de atendimento de cada serviço é definido pelo Administrador Único da SHF, ouvidos os responsáveis pelos serviços.

SUBSECÇÃO II

Horários de Trabalho

Cláusula 8.ª

Horário de Trabalho

1 - Cabe ao Administrador Único a determinação da modalidade de horário de trabalho, das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, dos dias de trabalho, fixáveis de segunda-feira a sábado, dos intervalos de descanso e dos dias de descanso semanal, sendo assegurado como dia de descanso semanal apenas o domingo.

2 - Todas as alterações de horário devem ser fundamentadas e determinadas quando necessárias ao regular e normal funcionamento do serviço ou quando forem uma condição de eficiência e eficácia para o desempenho das suas funções.

3 - Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a fixação do horário de trabalho deve tomar sempre em conta esse facto, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

4 - Os horários devem ser elaborados de forma racional, de modo a conseguir-se o máximo aproveitamento dos meios humanos disponíveis, visando a mais eficiente cobertura dos serviços.

5 - Em função da natureza da atividade, por motivo de conveniente organização dos serviços ou mediante requerimento do trabalhador, devidamente fundamentado, o Administrador Único da SHF pode autorizar a adoção de uma das seguintes modalidades de horário de trabalho:

a) Horário rígido;
b) Horário flexível;
c) Horário desfasado;
d) Jornada contínua;
e) Trabalho por turnos;
f) Horários específicos que compreendem as seguintes modalidades:
    i. Trabalhador com responsabilidades familiares;
    ii. Trabalhador-estudante;
    iii. Trabalho a tempo parcial;
    iv. Horários especiais.
g) Isenção de horário.

SUBSECÇÃO III

Modalidades de Horários de Trabalho Gerais

Cláusula 9.ª

Horário Rígido

1 - Horário rígido é aquele que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, é dividido em dois períodos diários, com horas de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

2 - O intervalo de descanso terá uma duração não inferior a uma hora nem superior a duas.

3 - Compete ao Administrador Único determinar o início e o termo dos períodos de trabalho diários.

Cláusula 10.ª

Horário Flexível

1 - Entende-se por horário flexível aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho e a sua disponibilidade, escolhendo as horas de entrada e de saída, observados que sejam os períodos de presença obrigatória, designados por plataformas fixas, e os limites para a prestação do trabalho.

2 - As plataformas fixas e o período de execução do trabalho são determinados pelo Administrador Único.

3 - A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público e com os serviços externos.

4 - Os trabalhadores em regime de horário flexível estão obrigados a cumprir as atividades programadas dentro dos prazos definidos pelo responsável do serviço, bem como assegurar a realização e a continuidade de tarefas urgentes, de contactos, de reuniões, mesmo que as mesmas se prologuem para além dos períodos de presença obrigatória.

5 - Os trabalhadores não podem prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo e, em qualquer caso, mais do que nove horas de trabalho por cada dia de trabalho, incluindo nestas a duração do trabalho suplementar.

6 - O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas.

7 - O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido à semana, à quinzena ou ao mês, consoante for estipulado pelo Administrador Único.

8 - No final do período de referência, verificando-se:

a) Um débito de horas igual ao período normal de trabalho diário, sem qualquer justificação legal, será averbado falta injustificada ao trabalhador, reportando-se a mesma ao último dia ou últimos dias do período de aferição;
b) Um excesso ou débito (inferior ao período normal de trabalho diário) de horas no final de cada um dos períodos de aferição, pode o mesmo transportado para o período imediatamente seguinte e nele gozado ou compensado.

9 - As ausências ao serviço, sem qualquer justificação legal, nos períodos de presença obrigatória (plataformas fixas) não podem ser compensadas, implicando a sua verificação a perda total do tempo de trabalho correspondente ao período de presença obrigatória e a contabilização do mesmo para efeitos de marcação de falta injustificada.

10 - A adoção do horário flexível como modalidade de horário pode ser autorizada mediante informação do superior hierárquico que ateste que o mesmo não prejudica o desempenho das suas funções e perante o requerimento dos interessados, devidamente fundamentado, nas seguintes situações:

a) Trabalhadores com filhos menores de 12 anos;
b) Trabalhadores com filhos detentores de deficiência ou doença crónica;
c) Trabalhadores que, substituindo-se aos progenitores, tenham a seu cargo neto menor de 12 anos;
d) Trabalhadores que, substituindo-se aos progenitores, tenham a seu cargo neto detentor de deficiência ou doença crónica;
e) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa de pessoa deficiente;
f) Trabalhador com cônjuge detentor de deficiência ou doença crónica ou trabalhador que viva em situação de união de facto devidamente comprovada com pessoa detentora de deficiência ou doença crónica;
g) Trabalhador detentor de deficiência ou doença crónica;
h) Trabalhador-Estudante;
i) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem.

11 - O não cumprimento pelo trabalhador das disposições constantes da presente cláusula implica, mediante requerimento do superior hierárquico devidamente fundamentado e nas situações em que o comportamento do trabalhador esteja a perturbar a eficiência e a eficácia do desempenho do serviço, a integração do mesmo no horário em vigor para o serviço.

Cláusula 11.ª

Horário Desfasado

1 - O horário desfasado é aquele em que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de trabalhadores, horas fixas de entrada e saída.

2 - O intervalo de descanso terá uma duração não inferior a uma hora nem superior a duas.

3 - O horário rígido e o horário flexível podem ser organizados de forma desfasada.

4 - A adoção de horário desfasado como modalidade de horário pode ser autorizada nas situações em que esta modalidade de horário seja uma condição de eficiência e eficácia para o seu desempenho,, mediante requerimento devidamente fundamentado pelo superior hierárquico, e está sujeita a autorização do Administrador Único.

Cláusula 12.ª

Jornada Contínua

1 - A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuando um único período de descanso de 30 minutos que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho efetivo.

2 - O período de descanso é obrigatoriamente gozado, de forma que o trabalhador não preste mais do que cinco horas consecutivas de trabalho.

3 - O período de descanso deve ser usufruído no local de trabalho e não pode coincidir com o início nem com o fim do período diário de trabalho.

4 - A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia, podendo ou não determinar uma redução do período normal de trabalho diário até uma hora, desde que tal se justifique, atendendo à natureza das funções desempenhadas e à carreira em que estejam integrados.

5 - Não pode ser permitida a adoção do regime de jornada contínua nos serviços em que, com a prática desta modalidade, resulte a necessidade de realização de trabalho suplementar.

6 - A jornada contínua pode ser autorizada pelo dirigente máximo do serviço, nos seguintes casos:

a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;
d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor de 12 anos, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
e) Trabalhador com ascendente dependente, cuja dependência seja devidamente comprovada por declaração médica ou documento equivalente;
f) Trabalhador-estudante;
g) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem;
h) Por conveniência do serviço, devidamente fundamentada.

SUBSECÇÃO IV

Modalidades de Horários de Trabalho Específicos

Cláusula 13.ª

Horários Específicos

1 - O horário específico é aquele que não se enquadra nas outras modalidades de horário definidas, mas que é ajustado às características das atividades desenvolvidas pelos serviços ou a circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, apresentadas pelos trabalhadores.

2 - A determinação de horários específicos deverá observar os condicionalismos legais em matéria de duração e organização do tempo de trabalho.

3 - O período de descanso deverá ser fixado para que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

4 -A adoção de horário específico como modalidade de horário poderá ser autorizada mediante informação do superior hierárquico que ateste que o mesmo não prejudica o desempenho das suas funções e perante o requerimento dos interessados, devidamente fundamentado, nas seguintes situações:

a) Trabalhadores com filhos menores de 12 anos;
b) Trabalhadores com filhos detentores de deficiência ou doença crónica;
c) Trabalhadores que, substituindo-se aos progenitores, tenham a seu cargo neto menor de 12 anos;
d) Trabalhadores que, substituindo-se aos progenitores, tenham a seu cargo neto detentor de deficiência ou doença crónica;
e) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa de pessoa deficiente;
f) Trabalhador com cônjuge detentor de deficiência ou doença crónica ou trabalhador que viva em situação de união de facto devidamente comprovada com pessoa detentora de deficiência ou doença crónica;
g) Trabalhador detentor de deficiência ou doença crónica;
h) Trabalhador-Estudante;
i) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem.

Cláusula 14.ª

Trabalho a Tempo Parcial

1 - Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponde a um período normal de trabalho semanal inferior a trinta cinco horas.

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

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

SUBSECÇÃO V

Modalidade de Teletrabalho

Cláusula 15.ª

Teletrabalho

1 - Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora das instalações da SHF e através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.

2 - A prestação de trabalho em regime de teletrabalho depende de acordo escrito a celebrar entre a SHF e o trabalhador, não podendo o prazo de duração deste regime exceder os três anos.

3 - O acordo pode cessar por decisão de qualquer das partes durante os primeiros trinta dias úteis da sua execução.

4 - Cessando o acordo o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho nos termos em que o fazia antes do regime do teletrabalho.

5 - A adoção do regime de teletrabalho deve ser autorizada pelo superior hierárquico mediante requerimento do trabalhador, devidamente fundamentado e nas situações em que seja uma necessidade para o regular e normal funcionamento do serviço, sendo condição de eficiência e eficácia para o desempenho das suas atividades.

6 - O dever de assiduidade imposto a qualquer trabalhador não fica prejudicado com a adoção do regime de teletrabalho.

7 - As regras e as formas de aferição do cumprimento do período normal de trabalho do trabalhador em regime de teletrabalho deverão constar do conteúdo do acordo escrito a celebrar entre a SHF e o trabalhador.

8 - As formas de cessação do regime de teletrabalho deverão constar do conteúdo do acordo escrito a celebrar entre a SHF e o trabalhador.

Cláusula 16.ª

Deveres do Trabalhador em Regime de Teletrabalho

1 - O trabalhador em regime de teletrabalho deve:

a) Disponibilizar ao superior hierárquico os relatórios relativos à atividade desenvolvida em regime de teletrabalho sempre que lhe sejam solicitados;
b) Comparecer presencialmente no respetivo local ou posto de trabalho sempre que para tal seja convocado pelo seu superior hierárquico ou pelo dirigente máximo do serviço, com a antecedência mínima de 24 horas, sob pena de incorrer em falta injustificada;
c) Apresentar-se ao serviço um dia por semana, a acordar entre o trabalhador e o superior hierárquico, com exceção de situações devidamente justificadas;
d) Participar nas reuniões de monitorização, sempre que solicitado superiormente;
e) Estar contactável para atender as solicitações do superior hierárquico, colegas e outros, efetuadas por telefone, e-mail ou outro meio telemático, durante o período normal de trabalho diário.

2 - O incumprimento dos deveres referidos no número anterior pode determinar a revogação da autorização da prestação de serviço em regime de teletrabalho.

3 - O trabalhador em regime de teletrabalho tem o dever de tomar conhecimento e cumprir a política de proteção de dados em vigor.

SUBSECÇÃO VI

Modalidade de Isenção de Horário

Cláusula 17.ª

Isenção de Horário de Trabalho

1 - O regime de isenção de horário aplica-se aos trabalhadores titulares de cargos dirigentes e/ou que chefiem equipas multidisciplinares.

2 - Para além dos casos previstos no número anterior, podem ainda gozar de isenção de horário outros trabalhadores, mediante celebração de acordo escrito com a SHF, na modalidade de observância dos períodos normais de trabalho a acordar entre as partes.

3 - A adoção do regime de isenção de horário como modalidade de horário poderá ser autorizada mediante requerimento do superior hierárquico, devidamente fundamentado e nas situações em que esta modalidade de horário seja uma necessidade para o regular e normal funcionamento do serviço, sendo condição de eficiência e eficácia para o desempenho das suas atividades.

4 - A isenção de horário não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios, aos dias de descanso complementar nem ao período mínimo de onze horas de descanso diário entre dois períodos de trabalho consecutivos, exceto nos casos previstos no n.º 1.

5 - A isenção de horário de trabalho pode revestir uma das seguintes modalidades, a acordar entre o trabalhador e o Administrador Único:

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.

6 - Na falta de estipulação das partes, aplica-se a modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho, conforme decorre do artigo 219.º do Código do Trabalho.

7 - O dever de assiduidade imposto a qualquer trabalhador não fica prejudicado com a adoção do regime previsto nesta cláusula.

8 - As regras e formas de aferição do cumprimento do período normal de trabalho do trabalhador com isenção de horário deverão constar do conteúdo do acordo escrito a celebrar entre a SHF e o trabalhador.

9 - As formas de cessação do regime de isenção de horário deverão constar do conteúdo do acordo escrito a celebrar entre a SHF e o trabalhador.

SECÇÃO VII

Duração do Trabalho

Cláusula 18.ª

Descanso Diário

O trabalhador tem direito a um período de descanso diário de, pelo menos, onze horas seguidas entre dois períodos de trabalho consecutivo.

Cláusula 19.ª

Trabalho Suplementar

1 - Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho, quando o serviço tenha de fazer face acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, em caso de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o serviço.

2 - A prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório atribui ao trabalhador direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

3 - A prestação de trabalho suplementar carece sempre de autorização do Administrador Único ou de quem este tenha delegado essa competência, mediante requerimento do superior hierárquico, devidamente fundamentado e nas situações previstas no n.º 1 da presente cláusula, exceto quando o mesmo é prestado por motivo de força maior.

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

5 - Não estão sujeitos à obrigação referida no número anterior, os trabalhadores que, em requerimento instruído com os documentos de prova adequados, demonstrem que se encontram numa das seguintes condições:

a) Trabalhador portador de deficiência;
b) Trabalhador com doença crónica;
c) Trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;
d) Trabalhador com filho menor de 12 anos;
e) Trabalhador com filho detentor de deficiência ou doença crónica;
f) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto menor de 12 anos de idade;
g) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto detentor de deficiência ou doença crónica;
h) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa de pessoa menor de 12 anos;
i) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa de pessoa deficiente;
j) Trabalhador com cônjuge detentor de deficiência ou doença crónica ou trabalhador que viva em situação de união de facto devidamente comprovada com pessoa detentora de deficiência ou doença crónica;
k) Trabalhador-Estudante;
l) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem.

6 - O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

a) 150 horas de trabalho por ano;
b) Duas horas por dia normal de trabalho;
c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados;
d) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário em meio-dia de descanso complementar.

7 - Para os trabalhadores a tempo parcial, o limite previsto no n.º 6 é o proporcional ao trabalho parcial.

8 - Os responsáveis pelos serviços ficam obrigados a preencher o mapa de registo de trabalho suplementar que deve conter os fundamentos do recurso ao trabalho suplementar, bem como os períodos de descanso compensatórios gozados ou a gozar pelo trabalhador, devendo o trabalhador apor o seu visto imediatamente a seguir à prestação do trabalho.

CAPÍTULO III

Tempos de Não-Trabalho

SUBSECÇÃO I

Dias de descanso

Cláusula 20.ª

Descanso obrigatório e complementar

1 - Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso complementar.

2 - Os dias de descanso semanal dos trabalhadores da SHF são dois, e serão gozados em dias completos, podendo ou não ser sucessivos, sendo um deles o domingo.

SUBSECÇÃO II

Dispensa para frequência de formação profissional

Cláusula 21.ª

Dispensa para frequência de formação profissional

1 - O trabalhador tem direito, dentro dos limites previstos na legislação em vigor, a dispensa para frequência de formação profissional.

2 - Considera-se como formação profissional a autoformação do trabalhador, em cumprimento com o disposto nos artigos 130.º, 131.º e 132.º, do Código do Trabalho, e com o disposto no artigo 16.º, do Decreto-lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro.

3 - A formação profissional realizada em cumprimento do disposto na lei, bem como a realizada por autorização da SHF, em qualquer das suas modalidades, não pode prejudicar outros direitos, regalias ou garantias do trabalhador e conta como tempo de serviço efetivo.

4 - É aplicável aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE, o Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro, que define o regime da formação profissional na Administração Pública.

SUBSECÇÃO III

Férias

Cláusula 22.ª

Férias

1 - O trabalhador tem direito a um período de férias de 22 dias úteis remunerados em cada ano civil, que se vence no dia 1 de janeiro.

2 - Ao período normal de férias constante do número anterior acresce, sucessivamente, desde que o trabalhador tenha tido a última avaliação de desempenho positiva:

a) Um dia útil de férias a partir do ano em que completar 39 anos de idade;
b) Um dia útil de férias a partir do ano em que completar 49 anos de idade;
c) Um dia útil de férias a partir do ano em que completar 59 anos de idade.

3 - Ao período normal de férias previsto no n. º 1 são acrescidos três dias úteis de férias, por obtenção de menção positiva na avaliação de desempenho referente ao período anterior.

4 - Os acréscimos ao período de férias previstos na presente cláusula não dão origem a qualquer acréscimo correspondente no subsídio de férias.

5 - A falta de avaliação por motivo não imputável ao trabalhador determina a aplicação automática do disposto na presente cláusula.

Cláusula 23.ª

Casos especiais de duração do período de férias

1 - No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

2 - No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior, as férias são gozadas até 30 de junho do ano subsequente.

3 - Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.

4 - No ano de cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos dos n.ºs 1 e 2.

5 - Cessando o contrato de trabalho, e no ano da cessação, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias, proporcional ao tempo de trabalho prestado até à data da cessação, bem como ao respetivo subsídio; se a cessação se verificar antes de gozado o período de férias vencido no dia 1 de janeiro, o trabalhador tem ainda direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período.

CAPÍTULO IV

Carreiras, Recrutamento e Progressão

Cláusula 24.ª

Identificação, estrutura, conteúdo funcional e posições remuneratórias das carreiras

Na SHF existem as carreiras elencadas no seu Regulamento Interno, com a estrutura, o conteúdo funcional e as posições remuneratórias estatuídos nesse Regulamento Interno e nos seus anexos I, II e III, publicado no respetivo sitio da internet da SHF.

Cláusula 25.ª

Recrutamento e Progressão

1 - O recrutamento para os postos de trabalho da SHF será objeto de Regulamento Interno.

2 - O procedimento de recrutamento deve obedecer aos princípios da igualdade de oportunidades, mérito, imparcialidade, boa-fé e não discriminação.

3 - Para a determinação da posição remuneratória na categoria de recrutamento é aplicável o regime em vigor para os trabalhadores em funções públicas.

CAPÍTULO V

Abono para falhas

Cláusula 26.ª

Abono para falhas

Aos trabalhadores que exerçam funções de pagamento e recebimento de quantias pecuniárias é atribuído um abono mensal por falhas adequado à responsabilidade inerente à atividade desempenhada, nos termos e montantes do regime aplicável aos trabalhadores que exercem funções públicas.

CAPÍTULO VI

Complemento de Insularidade

Cláusula 27.ª

Complemento de Insularidade

1 - Todos os trabalhadores do quadro da SHF receberão um Complemento de Insularidade, cujo valor será igual ao subsídio de insularidade recebido pelos trabalhadores em funções públicas da Administração Pública Regional nos termos previstos na respetiva legislação regional.

2 - O Complemento de Insularidade será pago anualmente a todos os trabalhadores do quadro da SHF, incluindo no ano de aprovação deste diploma.

CAPÍTULO VII

Avaliação de Desempenho

Cláusula 28.ª

Avaliação de Desempenho

É adaptado o SiAD - Sistema de Avaliação do Desempenho, previsto no Regulamento Interno desta Empresa Municipal, em documento próprio.

CAPÍTULO VIII

Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 29.ª

Princípios Gerais

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

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

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

a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
b) Eliminação dos fatores de risco e de acidente;
c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

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

Cláusula 30.ª

Medicina no Trabalho

À SHF compete promover os serviços de medicina no trabalho, de forma a assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores, considerando para esse efeito os riscos a que estes se encontram expostos nos locais de trabalho.

CAPÍTULO IX

Deveres Gerais

Cláusula 31.ª

Deveres gerais da SHF e do trabalhador

1 - A SHF e o trabalhador, no cumprimento das respetivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem agir de boa-fé.

2 - A SHF e o trabalhador devem colaborar na obtenção da qualidade do serviço e da produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

3 - São deveres gerais dos trabalhadores da SHF todos os que se encontram elencados no respetivo Regulamento Interno.

CAPÍTULO X

Disposições Finais e Transitórias

Cláusula 32.ª

Regras para a acumulação de funções

1 - A acumulação de funções não é permitida quando sejam concorrentes, similares ou conflituantes com as funções que o trabalhador se encontra a exercer na SHF.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior, consideram-se concorrentes, similares ou conflituantes, as atividades que, tendo conteúdo idêntico ao das funções desempenhadas na SHF sejam desenvolvidas de forma permanente ou habitual e se dirijam ao mesmo círculo de destinatários.

3 - O exercício de funções pode ser acumulado com outras funções ou atividades que:

a) Não sejam legalmente consideradas incompatíveis com as funções a exercer na SHF;
b) Não sejam desenvolvidas em horário sobreposto, ainda que parcialmente, ao das funções que o trabalhador se encontra a exercer na SHF;
c) Não comprometam a isenção e a imparcialidade exigidas pelo desempenho das funções que o trabalhador se encontra a exercer na SHF;
d) Não provoquem prejuízo para o interesse público.

4 - No exercício das funções ou atividades autorizadas, os trabalhadores da SHF não podem praticar quaisquer atos contrários aos interesses do serviço a que pertencem ou com eles conflituantes.

5 - A violação do disposto no número anterior determina a revogação da autorização para acumulação de funções, constituindo ainda infração disciplinar grave.

Cláusula 33.ª

Normas transitórias

1 - Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE mantêm-se integrados na mesma posição e nível remuneratórios em que se encontrem na data de entrada em vigor do mesmo.

2 - Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE mantêm os pontos e subsequentes valorizações remuneratórias decorrentes de avaliações anteriores.

Cláusula 34.ª

Legislação Aplicável

É subsidiariamente aplicável ao presente AE a Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho, em tudo o que aqui não esteja regulamentado.

Cláusula 35.ª

Resolução dos litígios emergentes de contratos de trabalho

A resolução dos litígios emergentes de contratos de trabalho realizar-se-á, preferencialmente, através de conciliação entre as partes.

Cláusula 36.ª

Comissão Paritária

Sempre que houver necessidade de interpretar e/ou integrar as cláusulas do presente AE, será constituída uma Comissão Paritária, composta por dois membros a indicar por cada uma das entidades outorgantes, que disporá de um prazo máximo de quinze dias, após a sua constituição, para acordar na interpretação e/ou integração das cláusulas em causa.

Cláusula 37.ª

Procedimento do Depósito de Convenção Coletiva

Depositado em 10 de novembro de 2026, a fls. 96 verso, do livro n.º 2, com o registo n.º 21/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Cláusula 38.ª

Entrada em vigor e produção de efeitos

O presente AE produz efeitos no dia seguinte ao da sua publicação na III Série, do JORAM.

Funchal, 27 de outubro de 2026.

Pela SOCIOHABITAFUNCHAL - Empresa Municipal de Habitação, E.M.,

A Administradora Única,

Maria Graça Fernandes Correia

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (SINTAP):

Ricardo Jorge Teixeira de Freitas
Leonilde Maria Santos Rodrigues Cassiano