



Regulamento Interno de Carreiras,
Progressões e de Organização,
Duração e Tempo de Trabalho.

**Regulamento Interno de Carreiras, Progressões e de Organização,
Duração e Organização do Tempo de Trabalho da ISERBATALHA - Gestão
de Equipamentos e Serviços de Interesse Geral, E.M.**

CAPÍTULO I

Disposições gerais

SECÇÃO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 -O presente Regulamento estabelece o regime interno de carreiras e respetivas progressões, bem como os regimes de prestação de trabalho e horários dos trabalhadores da ISERBATALHA - Gestão de Equipamentos e Serviços de Interesse Geral, E.M., adiante designada por empresa ou ISERBATALHA.

2 -O presente Regulamento aplica-se a todos os trabalhadores ao serviço da ISERBATALHA ou a contratar futuramente.

3 -Sempre que, no presente Regulamento, se refira as designações «trabalhador» ou «trabalhadores», as mesmas devem ter-se por aplicáveis a ambos os sexos.

CAPÍTULO II

Carreiras e Categorias Profissionais

SECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 2.^a

Carreiras e Categorias Profissionais

1- Os trabalhadores da ISERBATALHA são integrados numa das carreiras e categorias profissionais previstas no anexo I, em conformidade com as funções desempenhadas.

2- A cada carreira, ou a cada categoria em que se desdobre uma carreira, corresponde um determinado conteúdo funcional que caracterizará cada posto de trabalho de que cada serviço carece para o desenvolvimento das respetivas atividades.

3- O conteúdo funcional de cada carreira ou categoria deve ser descrito de forma abrangente, dispensando pormenorizações relativas às tarefas nele abrangidas.

4- A descrição do conteúdo funcional nos termos dos números anteriores não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

5- Sempre que as funções afins ou funcionalmente ligadas à atividade principal, referidas no número anterior, exijam especiais qualificações, o exercício de tais funções confere ao trabalhador o direito a formação profissional não inferior a 10 horas anuais.

6- A ISERBATALHA deve procurar colocar o trabalhador no posto de trabalho mais adequado às suas aptidões e carreira profissional, dentro da carreira e categoria a que pertence ou que serve de referencial para o exercício das suas funções.

7- Todos os trabalhadores têm direito ao pleno desenvolvimento da respetiva carreira profissional, que pode ser feito por alteração de posicionamento remuneratório ou por promoção.

Cláusula 3.^a

Graus de complexidade funcional

Em função do nível habilitacional exigido, em regra, em cada carreira, estas classificam-se nos seguintes graus de complexidade funcional:

- b) Grau 1), quando se exija escolaridade obrigatória, acrescida de formação profissional adequada para o exercício da função ou experiência profissional comprovada para o exercício da função, de acordo com as exigências da empresa;
- b) Grau 2, quando se exija a titularidade do 12º ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado;
- c) Grau 3, quando se exija a titularidade de licenciatura ou de grau académico superior a esta.

Cláusula 4.^a

Posições remuneratórias

1. A cada categoria das carreiras corresponde um número variável de posições remuneratórias.

2. A caracterização das carreiras, em função do número e designação das categorias em que se desdobram, dos conteúdos funcionais, dos graus de complexidade funcional e do número de posições remuneratórias de cada categoria, constam do anexo I ao presente Regulamento, da qual faz parte integrante.

3. Os trabalhadores verão as suas carreiras/categorias transpostas para as carreiras/categorias referenciadas no anexo I, contudo, manter-se-á o congelamento das progressões até ao seu levantamento na função pública, mantendo-se igualmente as atuais remunerações, enquanto se mantiver o impedimento de valorizações remuneratórias.

4. Sem prejuízo do disposto n.º 3 da presente cláusula, a partir do dia 1 de Janeiro de 2018, os trabalhadores ficarão sujeitos ao regime de avaliação de desempenho, constante da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, para efeitos de alterações de posicionamento remuneratório e progressões nas carreiras/categorias.

Cláusula 5.^a

Mapa de pessoal

O mapa de pessoal destina-se a fixar o número de lugares efetivos e poderá ser objeto de atualização anual.

Cláusula 6.^a

Carreiras Profissionais

O mapa de pessoal da empresa é composto pelas seguintes Carreiras/Categorias profissionais:

- a) Técnico Superior;
- b) Assistente Técnico;
- c) Assistente Operacional;
- d) Encarregado Operacional.

Cláusula 7.^a

Posições e níveis remuneratórios

1. As posições e níveis remuneratórios das carreiras e categorias profissionais constam do anexo II.

Cláusula 8.^a

Mobilidade do pessoal

1- A afetação do pessoal será determinada pelo responsável máximo da empresa.

2- A distribuição e mobilidade do pessoal de cada unidade ou subunidade orgânica é da competência da respetiva direção ou chefia.

SECÇÃO II

Comissão de serviço

Cláusula 9.^a

Comissão de serviço

1 - Os trabalhadores da ISERBATALHA poderão desempenhar funções diferentes das previstas no seu conteúdo funcional em regime de comissão de serviço.

2 - A comissão de serviço é efetuada mediante deliberação do conselho de administração e depende da concordância do trabalhador.

3 - A comissão de serviço é válida pelo período de 3 anos, tacitamente renovado, na falta de declaração de vontade em contrário.

Cláusula 10.^a

Cessação da comissão de serviço

1 - Qualquer das partes pode pôr termo à prestação de trabalho em comissão de serviço, mediante comunicação escrita à outra, com a antecedência mínima de trinta ou sessenta dias, consoante a prestação de trabalho em regime de comissão de serviço tenha durado, respetivamente, até dois anos ou por período superior.

2 - Cessando a comissão de serviço, o trabalhador tem direito a exercer a atividade desempenhada antes da comissão de serviço ou as funções correspondentes à carreira a que entretanto tenha sido promovido.

SECÇÃO IV

Pessoal dirigente e chefia

Cláusula 11.^a

Pessoal dirigente e chefia

1- Os cargos dirigentes e de chefia fundamentam-se numa relação de confiança e competência.

2- São considerados como pessoal dirigente o diretor geral, os chefes de direção e os chefes de divisão.

3- São considerados como pessoal de chefia os chefes de sector e os chefes de equipa.

Cláusula 12.^a

Direção e chefias das unidades orgânicas estruturais

1- As direções, divisões, sectores e equipas, são dirigidos por chefias nomeadas pelo conselho de administração da ISERBATALHA com provimento em comissão de serviço, pelo período de três anos, tacitamente renovado, na falta de declaração de vontade em contrário.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a primeira comissão de serviço, tem a duração máxima de um ano, afere-se a 31 de Dezembro, e tem carácter probatório.

CAPÍTULO III

SECÇÃO I

Duração e organização do trabalho

Cláusula 13.^a

Período normal de trabalho

1 – Para efeitos do presente Regulamento, o período normal de trabalho é de trinta e cinco horas semanais e de sete horas diárias.

2 – A regra de aferição do cumprimento do período normal de trabalho é diária, sem prejuízo do disposto no presente Regulamento quanto ao horário flexível.

3 – Os trabalhadores não podem prestar, em qualquer caso, mais do que nove horas de trabalho por dia, incluindo-se nestas a duração do trabalho suplementar, sendo que nos casos de prestação de trabalho suplementar por motivo de caso fortuito ou de força maior aplicar-se-ão as disposições legais vigentes.

Cláusula 14.^a

Duração e organização do tempo de trabalho

1 - Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as respetivas interrupções e intervalos.

2 - A duração e organização do tempo de trabalho são objeto de um regulamento de horário de trabalho, a aprovar pelo conselho de administração.

Cláusula 15.^a

Períodos de funcionamento e atendimento

1 -Entende-se por período de funcionamento da empresa, o período diário durante o qual os serviços exerçam a sua atividade.

2 -Entende-se por período de atendimento da empresa, o período durante o qual os serviços estão abertos para atender o público, podendo este ser igual ou inferior ao período de funcionamento.

3 -Na determinação do horário de atendimento, e respetivo preenchimento pelos trabalhadores designados para efeito, deverá atender-se aos interesses do público e respeitar os direitos dos trabalhadores consagrados na lei e neste Regulamento.

Cláusula 16.^a

Definição e Alterações do Horário de trabalho

1 – Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e de termo do período normal de trabalho bem como dos intervalos de descanso diários.

2-Compete à ISERBATALHA estabelecer os horários de trabalho aplicáveis em cada um dos seus serviços e unidades orgânicas e aos respetivos trabalhadores, dentro dos condicionalismos legais, com observância das disposições constantes do presente Regulamento.

3 – Na elaboração do horário de trabalho a ISERBATALHA deve facilitar ao trabalhador a conciliação da vida profissional com a vida familiar.

4 – A ISERBATALHA afixa nos locais de trabalho, em lugar bem visível, um mapa de horário de trabalho, elaborado em conformidade com as disposições legais.

5 – Todas as alterações dos horários de trabalho devem ser fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores afetados, sendo posteriormente afixadas no serviço ou unidade orgânica com uma antecedência de sete dias em relação à data de início de alteração.

6 – Excetua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo a ISERBATALHA recorrer a este regime mais de três vezes por ano.

7 – As alterações de caráter unilateral ao horário de trabalho que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores, desde que devidamente justificadas, conferem o direito a compensação económica.

Cláusula 17.^a

Descanso diário e semanal

1 – Sem prejuízo do estabelecido noutras disposições do presente Regulamento, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

2 – Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, acrescido de um dia de descanso semanal complementar, preferencialmente e sempre que possível em dias consecutivos, nos termos legalmente aplicáveis.

3 – Para os trabalhadores da área administrativa que na sua atividade não tenham contacto nem relação direta com o público, os dias de descanso semanal a que se referem o número anterior serão o domingo e o sábado, respetivamente.

4 – Os trabalhadores que realizem a sua prestação laboral aos fins-de-semana têm direito a gozar como dias de descanso semanal, pelo menos, um fim-de-semana completo em cada mês de trabalho efetivo.

5 – Os trabalhadores que realizem a sua prestação laboral ao domingo têm direito a gozar, como dia de descanso semanal obrigatório, um domingo de descanso por cada dois domingos de trabalho efetivo, exceto nos serviços e unidades orgânicas em que tal não seja possível, em razão da respetiva natureza e das funções exercidas.

Cláusula 18.^a

Modalidades de horário

1 – Sem prejuízo do disposto na Lei e nas cláusulas anteriores, os regimes próprios de horário previstos no presente Regulamento são organizados nas seguintes modalidades de horário de trabalho:

- a) Horário rígido;
- b) Horário desfasado;
- c) Jornada contínua;
- d) Trabalho por turnos;
- e) Horário flexível;
- f) Meia jornada.

2 – Para além dos horários referidos no número anterior, podem ser definidos e fixados horários específicos pelo empregador público, em conformidade com o regime legal aplicável e mediante consulta prévia à associação sindical subscritora.

Cláusula 19.^a

Horário rígido

1 – O horário rígido é a modalidade de horário de trabalho em que o cumprimento da duração semanal do trabalho se reparte por dois períodos de trabalho diário, com horas de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

2 – Cabe à empresa definir e fixar o horário rígido aplicável, nos termos previstos no número antecedente, de acordo com a natureza, características e funções dos serviços e unidades orgânicas.

Cláusula 20.^a

Horário desfasado

1 – O horário desfasado é a modalidade de horário de trabalho que, mantendo-se inalterado em cada dia e semana, respetivamente, o período normal de trabalho diário e semanal, permite estabelecer, serviço a serviço e unidade orgânica a unidade orgânica ou para determinadas carreiras e ou categorias de pessoal, sem possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e saída.

2 – Atendendo ao interesse público subjacente, havendo conveniência de serviço e tendo em conta a natureza das funções exercidas, é permitida a fixação de horário de trabalho desfasado pela empresa, designadamente no

âmbito dos serviços que prestam assistência permanente a outros serviços com períodos de funcionamento e ou atendimento substancialmente alargados.

Cláusula 21.^a

Jornada Contínua

1 – A modalidade de horário de trabalho de jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso nunca superior a trinta minutos, obrigatoriamente gozado por forma a que cada trabalhador não preste mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

2 – O tempo de pausa mencionado no número precedente conta, para todos os devidos efeitos, como tempo de trabalho efetivo.

3 – A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário nunca superior a uma hora.

4 – A jornada contínua é atribuída e autorizada, pelo prazo de um ano, mediante requerimento do trabalhador, nos seguintes casos:

- a) trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze 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, tutor ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- e) trabalhador estudante;

5 – O horário de trabalho na modalidade de jornada contínua não pode ser atribuído e autorizado caso afete ou ponha em causa o regular e eficaz funcionamento dos serviços.

6 – O horário de trabalho na modalidade de jornada contínua pode ainda ser requerido pelo trabalhador ou fixado pela administração da empresa, nos seguintes casos:

- a) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem;
- b) No interesse do serviço, mediante proposta escrita e fundamentada do respectivo Dirigente.

Cláusula 22.^a

Trabalho por turnos

1 – A modalidade de horário de trabalho por turnos consiste em qualquer modo de organização do trabalho em equipa, no qual os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, onde se inclui o ritmo rotativo, podendo ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que significa que os trabalhadores poderão executar o trabalho a horas diferentes, no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2 – A prestação de trabalho em regime de turnos obedece às seguintes regras:

- a) os turnos serão, em princípio, rotativos, devendo ser elaboradas as respetivas escalas para o serviço ou setor, as quais envolverão todos os trabalhadores cujas carreiras e ou categorias estejam abrangidas pelo regime de turnos, estando estes sujeitos à sua variação regular;
- b) os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores;
- c) a duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- d) o trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório, salvo acordo do trabalhador;
- e) no horário por turnos os dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, são os fixados nas respetivas escalas;
- f) pelo menos uma vez em cada período de quatro semanas, o dia de descanso semanal obrigatório deve coincidir com o domingo;
- g) não podem ser prestadas mais de cinco horas consecutivas de trabalho;

h) as interrupções destinadas ao repouso ou refeição, quando não superiores a trinta minutos, consideram-se incluídas no período de trabalho;

i) os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal assistente operacional afeto a serviços de vigilância, de transporte e de tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, devem ser organizados de modo a que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, um dia de descanso em cada período de sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que o trabalhador tenha direito.

3 – São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre eles e previamente comunicadas e aceites pelos serviços ou unidades orgânicas, não originando, em caso algum, a violação de normas legais imperativas.

4 – Quando a natureza, as características e as funções do serviço ou unidade orgânica o justificarem, as jornadas contínuas podem ser organizadas em regimes de turnos.

Cláusula 23.^a

Horário flexível

1– A modalidade de horário flexível consiste naquele que permite aos trabalhadores de um serviço gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída, de forma a cumprir o período normal de trabalho estipulado.

2– A adoção de qualquer horário de trabalho flexível está sujeito às regras seguintes:

a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público;

b) É obrigatória a previsão de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;

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

d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido ao mês;

e) A aplicação desta modalidade de horário não afasta o cumprimento do período mínimo de intervalo de descanso previsto no n.º 1 da Cláusula 19ª deste Regulamento.

3 – Verificando-se a existência de excesso ou débito de horas no final de cada um dos períodos de aferição, pode o mesmo ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele gozado ou compensado.

4 – A não compensação de um débito de horas nos termos do número anterior, dá lugar à marcação de uma falta, que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável, por cada período igual ou inferior à duração média diária de trabalho.

5 – Para os efeitos do disposto no n.º 3 desta cláusula, a duração média de trabalho normal é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais e, nos serviços com funcionamento aos sábados de manhã, aquele que resultar do respetivo regulamento.

6 – As faltas a que se refere o n.º 4 desta cláusula reportam-se ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

Cláusula 24.^a

Trabalho suplementar

1 -Considera-se trabalho suplementar todo o prestado fora do período normal de trabalho.

2 -O trabalho suplementar só pode ser prestado quando haja acréscimo eventual e transitório de trabalho, em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa e para evitar danos diretos e imediatos para pessoas e equipamentos.

3 -Quando ocorram os motivos previstos no número 2, será prestado trabalho suplementar mediante ordem de um superior hierárquico.

4 -O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos graves da sua vida pessoal ou familiar, expressamente o solicite.

5 -Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos onze horas sobre o termo da prestação de trabalho.

6 -O disposto no número anterior poderá não ser aplicado quando o trabalho suplementar for prestado por motivo de força maior ou para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa.

7 -O trabalhador que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

8-A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, qualquer que seja a sua duração, confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório remunerado, que deverá ser gozado num dos três dias úteis seguintes, salvo casos excepcionais, em que poderá ser gozado no prazo máximo de 30 dias de calendário, mediante acordo prévio entre as partes.

9-O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou feriado não poderá exceder o tempo equivalente a um período normal de trabalho.

Cláusula 25.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 26.^a

Isenção de horário de trabalho

1 - No caso de funções profissionais que, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho ou que sejam regularmente exercidas fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado, a empresa e o trabalhador podem acordar em estabelecer o regime de isenção de horário, com respeito pelo disposto nesta cláusula, demais disposições legais e constantes deste Regulamento.

2 - Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados obrigatórios.

3 - O trabalho prestado nos dias de descanso semanal e feriados obrigatórios, confere o direito ao pagamento do trabalho suplementar nos termos do disposto neste Regulamento e subsidiariamente, nas disposições legais em vigor.

4 - O disposto nesta cláusula não isenta o trabalhador do dever de assiduidade, sem prejuízo da aplicação de regras específicas de aferição e verificação do seu cumprimento quando o seu trabalho tenha de ser realizado e seja prestado fora das instalações do serviço onde o trabalhador está colocado e a que esteja afeto.

Cláusula 27.^a

Adaptabilidade Individual

1-Sem prejuízo da duração semanal prevista no presente Regulamento, a empresa pode celebrar acordo de adaptabilidade individual com o trabalhador, no qual defina o período normal de trabalho em termos médios sempre que circunstâncias relevantes e devidamente fundamentadas o justifiquem, observados os procedimentos previstos na Lei, nomeadamente o disposto nos artigos 205º a 207º do Código do Trabalho.

2-Na modalidade de adaptabilidade prevista no número anterior, o aumento do período normal de trabalho tem como limites duas horas diárias e 45 horas semanais, estabelecendo-se o período de referência para a duração média do trabalho em quatro meses.

3-O trabalho suplementar prestado por motivo de força maior não será contabilizado para efeitos de determinação dos limites referidos no número anterior.

4-Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a trinta e cinco horas, a redução diária não pode ser superior a duas horas, mas as partes podem acordar na redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.

5- -O acordo supra referido é celebrado por escrito, mediante proposta escrita da empresa a qual se presume aceite caso o trabalhador não se oponha à mesma nos 14 dias seguintes ao seu conhecimento.

Cláusula 28.^a

Banco de Horas

1-Sem prejuízo da duração semanal de trabalho prevista no presente Regulamento, e sempre que circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem e, desde que obtido o acordo de, pelo menos, 75% do conjunto de trabalhadores de uma equipa, secção, serviço ou unidade

orgânica, o período normal de trabalho diário pode ser aumentado até 2 horas diárias e pode atingir 45 horas semanais, tendo o acréscimo por limite de 100 horas, com período de aferição semestral.

2-A compensação do trabalho prestado em acréscimo efetua-se por redução equivalente no período de trabalho ou alargamento no período de férias, que deve ser utilizado até ao semestre seguinte ao do acréscimo de trabalho e, ou pagamento em dinheiro.

3-A utilização da redução no período de trabalho como compensação do trabalho prestado em acréscimo depende de informação a prestar pelo trabalhador à ISERBATALHA com a antecedência mínima de 8 dias relativamente à data de início do período de redução ou, na sua falta, da empresa, o qual cumprirá os procedimentos definidos quanto à informação a prestar, com a antecedência mínima de 15 dias.

4-O recurso ao banco de horas deve ser fundamentado, dependendo de prévia comunicação ao trabalhador quanto à necessidade de prestação de trabalho nos termos do n.º. 1, por escrito, com a antecedência mínima de 15 dias.

5-A ISERBATALHA pode ainda celebrar acordo de banco de horas individual com o trabalhador, podendo, neste caso, o período normal de trabalho ser aumentado até 2 horas diárias e atingir 45 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 150 horas por ano.

6-O acordo referido no número anterior é celebrado por escrito, a requerimento do trabalhador ou mediante proposta escrita da empresa, a qual se presume aceite caso o trabalhador não se oponha à mesma nos 14 dias seguintes ao seu conhecimento, e deverá prever a modalidade a processar, como compensação do trabalho prestado em acréscimo.

7-Pode recorrer-se ao regime do banco de horas no período de 15 de Maio a 15 de Setembro.

SECÇÃO II

Cláusula 29^a

Subsídio de isenção de horário de trabalho

1- O trabalhador em regime de isenção de horário de trabalho tem direito a receber um subsídio mensal no valor de 25 % da respetiva retribuição base mensal.

2- Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado tem direito:

- a) Ao pagamento do trabalho suplementar efetivamente prestado;
- b) Independentemente de o trabalho efetivamente prestado ter tido duração inferior, a empresa pagará o mínimo de uma hora, como trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado;
- c) Ao fornecimento pela empresa de meio de transporte adequado ou ao pagamento das despesas de transporte do trabalhador.

3-O trabalhador que exerça cargo de administração ou de direção pode renunciar à retribuição referida no número um antecedente.

Cláusula 30.^a

Anexos ao Regulamento

Fazem parte integrante do presente Regulamento os seguintes anexos:

- a) Anexo I – Carreiras e conteúdo funcional;
- b) Anexo II – Carreiras profissionais e níveis remuneratórios.

Cláusula 31.^a

Legislação aplicável

Em tudo o que não se encontre previsto no presente Regulamento é aplicável o disposto no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n^o 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Cláusula 32.^a

Entrada em vigor

O presente Regulamento entra em vigor no dia 01 de janeiro de 2018

Pela ISERBATALHA - Gestão de Equipamentos e Serviços de Interesse Geral, E.M.:



ISERBATALHA, E. M.
A Gerência

ANEXO I

Carreiras e Conteúdo funcional

(Caracterização das Carreiras)

Carreira	Categorias	Conteúdo Funcional	Grau de complexidade funcional
Técnico superior	Técnico superior	<p>Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão.</p> <p>Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços.</p> <p>Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado.</p> <p>Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.</p>	3
Assistente técnico	Assistente técnico	<p>Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços.</p>	2
Assistente operacional	Encarregado operacional	<p>Funções de coordenação dos assistentes operacionais afetos ao seu setor de atividade, por cujos resultados é responsável.</p> <p>Realização por tarefas de programação, organização e controlo dos trabalhos a executar pelo pessoal sob sua coordenação.</p> <p>Substituição do encarregado geral nas suas ausências e impedimentos.</p>	1
	Assistente operacional	<p>Funções de natureza executiva, de caráter manual ou mecânico, enquadrada em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis.</p> <p>Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico.</p> <p>Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.</p>	

ANEXO II

Carreiras profissionais e níveis remuneratórios

Carreira: Técnico Superior

Categoria: TÉCNICO SUPERIOR

Posições remuneratórias	1ª	2ª	3ª	4ª	5ª	6ª	7ª	8ª	9ª	10ª	11ª	12ª	13ª	14ª
Níveis remuneratórios da tabela única	11	15	19	23	27	31	35	39	42	45	48	51	54	57
Montante pecuniário 2019 (€)	995,51	1 201,48	1 407,45	1 613,42	1 819,38	2 025,35	2 231,32	2 437,29	2 591,76	2 746,24	2 900,72	3 055,19	3 209,67	3 364,14

Carreira: Assistente Técnico

Categoria: ASSISTENTE TÉCNICO

Posições remuneratórias	1ª	2ª	3ª	4ª	5ª	6ª	7ª	8ª	9ª	10ª	11ª	12ª
Níveis remuneratórios da tabela única	5	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Montante pecuniário 2019 (€)	683,13	789,54	837,60	892,53	944,02	995,51	1 047,00	1 098,50	1 149,99	1 201,48	1 252,97	1 304,46

Carreira: Assistente Operacional

Categoria: ASSISTENTE OPERACIONAL

Posições remuneratórias	1ª	2ª	3ª	4ª	5ª	6ª	7ª	8ª	9ª	10ª a)	11ª a)	12ª a)
Níveis remuneratórios da tabela única	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Montante pecuniário 2019 (€)	RMMG b)	532,08	583,58	635,07	683,13	738,05	789,54	837,60	892,53	944,02	995,51	1 047,00

a) Posições remuneratórias complementares

b) Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG) em 2009 = 450,00€

Carreira: Assistente Operacional

Categoria: ENCARREGADO OPERACIONAL

Posições remuneratórias	1ª	2ª	3ª	4ª	5ª	6ª a)	7ª a)
Níveis remuneratórios da tabela única	1	2	3	4	5	6	7
Montante pecuniário 2019 (€)	837,60	892,53	944,02	995,51	1 047,00	1 098,50	1 149,99

a) Posições remuneratórias complementares