

Acordo Coletivo de Trabalho n.º 10/2014

Acordo Coletivo de Empregador Público celebrado entre a Secretaria Regional dos Assuntos Sociais - SRAS, a Secretaria Regional do Plano e Finanças - SRPF, a Vice-Presidência do Governo da Região Autónoma da Madeira - VP, o Serviço de Saúde da Região Autónoma da Madeira, E.P.E. - SESARAM, a Federação dos Sindicatos da Administração Pública - FESAP, o Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Região Autónoma da Madeira - STFP, RAM, e o Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica - SNTSSADT.

Preâmbulo

As alterações aprovadas pela Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto, em matéria de duração do horário de trabalho dos trabalhadores em funções públicas, introduziram o alargamento dos períodos de trabalho daqueles profissionais, independentemente dos serviços em que exerçam funções, ali-cerçando-se na convergência entre os regimes de trabalho público e privado.

Não obstante a convergência pretendida, o alargamento dos horários laborais veio agravar as condições de trabalho que pesam, naturalmente, em desfavor da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, ao que acresce o atual quadro jurídico em vigor para o regime de trabalho em funções públicas, desde o ano de 2011, marcado pela diminuição da remuneração, pela proibição do seu aumento e pela estagnação na carreira.

A Resolução do Conselho do Governo Regional n.º 905/2013, de 5 de setembro, publicada no JORAM, I Série, n.º 122, Suplemento, a 6 de setembro, veio dispensar, genericamente, os trabalhadores em funções públicas, nos serviços que integram a administração direta e indireta da Região Autónoma da Madeira, do cumprimento das 40 horas semanais.

Porém, nos termos do n.º 8 da referida Resolução n.º 905/2013, de 5 de setembro, a duração semanal do trabalho nos serviços integrados na área específica da saúde seria objeto de despacho do Secretário Regional dos Assuntos Sociais, o que se concretizou pelo Despacho n.º 142-A/2013, de 27 de setembro, publicado no JORAM, II Série, n.º 179, 2.º Suplemento, a 27 de setembro.

Em tal despacho determinou-se que, nos serviços e unidades que integram o SESARAM, E.P.E., o período normal de trabalho teria a duração de 8 horas por dia e de 40 horas por semana, para o pessoal abrangido pela Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto.

O que se verificou foi que o objetivo legislativo de convergência entre os regimes de trabalho público e privado não foi alcançado no SESARAM, E.P.E.. Pelo contrário, a realidade é que agravou-se a divergência, considerando a subsistência de trabalhadores com horário de 35 horas semanais, por imposição do seu contrato de trabalho sem termo (no âmbito do regime privado).

Constatou-se ainda que muitos trabalhadores terminavam os seus turnos de trabalho já em período noturno adiantado, sem que existissem respostas adequadas em termos de transportes públicos, gerando dificuldades acrescidas no regresso

a casa e dificuldade na conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

A recente aprovação da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, veio introduzir alterações ao regime de trabalho em funções públicas, em particular na matéria de duração e organização do tempo de trabalho.

Atenta estas alterações, e com o objetivo de uniformizar, no SESARAM, E.P.E., o regime da duração e organização do tempo de trabalho entre todos os profissionais, independentemente da carreira em que estejam integrados (com exceção da carreira especial médica), iniciou-se o processo de negociação coletiva entre os representantes da Federação de Sindicatos da Administração Pública (abreviadamente, FESAP), o Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Região Autónoma da Madeira (abreviadamente, STFP – RAM), e o Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica (abreviadamente, SNTSSADT), os representantes do Governo Regional da Madeira e os representantes do Serviço de Saúde da Região Autónoma da Madeira, E.P.E. (abreviadamente, SESARAM).

Tal processo tem por escopo a celebração de um acordo coletivo de trabalho, na modalidade de Acordo Coletivo de Empregador Público (adiante, ACEP), para todas as carreiras existentes no SESARAM, E.P.E., com exceção da carreira especial médica, destinado aos trabalhadores vinculados ao SESARAM, E.P.E. em regime de contrato de trabalho em funções públicas.

O presente acordo pretende transpor a realidade laboral atual da administração pública regional, assegurando a igualdade entre os dois regimes, público e privado.

Na senda de tal desiderato, contempla-se, no texto do clausulado do acordo coletivo, o regime atinente à duração e organização do tempo de trabalho, decorrente da LTFP e, no caso dos considerados profissionais de saúde, do regime do Decreto-Lei n.º 62/79, de 30 de Março.

Procede-se, no presente ACEP, à adoção de diversos regimes de duração do tempo do trabalho, seja por razões de conveniência dos serviços do SESARAM, E.P.E., seja por razões de interesse do próprio trabalhador.

No entanto, e porque se visa a igualdade entre o regime público e o privado, para uma uniformização total, bem como para esbater eventuais injustiças resultantes da aplicação, dentro da mesma entidade patronal, de regimes diferentes, ressalve-se que o presente ACEP deverá sofrer, automaticamente, alterações com as eventuais modificações legais que surjam, contanto que sejam de natureza imperativa.

Efetivamente, os tempos atuais são de grande incerteza e instabilidade. As restrições orçamentais e os sucessivos programas de estabilidade e crescimento são disso exemplo. Não é, pois, possível ficar alheio a essa realidade, quando a mesma poderá ter reflexos diretos nas relações laborais, a todos os níveis.

Por essa mesma razão, também fica consagrado no clausulado do presente ACEP que todas e quaisquer alterações legais que surjam, independentemente das matérias, terão imediata aplicação, revogando o clausulado que esteja em contradição com esses diplomas legais, não obstante o legis-

lador ressaltar os instrumentos de regulamentação coletiva em vigor para os profissionais de saúde.

Mantém-se em vigor o instrumento de regulamentação coletiva já existente no SESARAM, E.P.E., aplicável aos trabalhadores em regime de funções públicas das carreiras gerais, revogando-se apenas o clausulado respeitante à matéria da duração e organização do tempo de trabalho.

Ficam salvaguardados, porém, os efeitos entretanto produzidos.

Capítulo I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 - O presente acordo coletivo de trabalho, na modalidade de acordo coletivo de empregador público, aplica-se no Serviço de Saúde da Região Autónoma da Madeira, E.P.E. (doravante, SESARAM).

2 - O ACEP aplica-se a todos os trabalhadores vinculados por contrato de trabalho em regime de funções públicas (doravante, trabalhadores), que sejam filiados nas associações sindicais outorgantes e exerçam funções, no SESARAM.

3 - Os trabalhadores referidos no número anterior, desde que exerçam funções de prestação de cuidados de saúde ou de apoio direto à prestação de cuidados de saúde, são considerados, para todos os devidos efeitos legais, como profissionais de saúde.

4 - Para os efeitos do disposto na alínea g) do artigo 365.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (doravante, LTFP), as entidades outorgantes estimam que serão abrangidos pela presente convenção coletiva uma entidade empregadora pública e 701 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, sobrevigência, denúncia e revisão

1 - O ACEP 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 ACEP renova-se por períodos sucessivos de dois anos.

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 ACEP 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

Duração e organização do tempo de trabalho

Secção I

Períodos de trabalho

Cláusula 3.^a

Período de funcionamento

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

2 - O Hospital Dr. Nélcio Mendonça, o Hospital dos Marmeleiros, a Unidade de Cuidados Continuados Dr. João de Almada, a Unidade de Longa Duração Atalaia, a Unidade de Saúde Dr. Francisco Rodrigues Jardim, as unidades de internamento da Rede Regional de Cuidados Continuados Integrados (RRCCI) e de longa duração e os serviços de urgência dos centros de saúde com funcionamento permanente funcionam vinte e quatro horas por dia, todos os dias do ano.

3 - O horário de funcionamento dos restantes serviços que integram o SESARAM deverá decorrer entre as 07:30 e as 24:00 horas.

4 - O período de funcionamento previsto no número anterior pode ser alargado por deliberação do Conselho de Administração, sempre que se mostre necessário para o cumprimento da missão dos serviços.

5 - O período normal de funcionamento dos serviços do SESARAM é definido pelo Conselho de Administração, ouvidos os responsáveis pelos mesmos.

Cláusula 4.^a

Período de atendimento

1 - O período de atendimento é aquele durante o qual os serviços do SESARAM estão abertos para a prestação direta de cuidados de saúde ou para atender os clientes, internos ou externos, no âmbito dos serviços e atividades de apoio aos cuidados de saúde.

2 - Nos serviços de prestação de cuidados de saúde, assim como em alguns serviços de apoio, o período de atendimento pode ser igual ou diferente do período de funcionamento, consoante a missão de cada um.

3 - O período normal de atendimento é definido pelo Conselho de Administração, ouvidos os responsáveis pelos serviços.

Cláusula 5.^a

Período normal de trabalho

1 - O período normal de trabalho diário é de sete horas e o período normal de trabalho semanal é de trinta e cinco horas, organizado de segunda-feira a domingo, conferindo ao trabalhador, sempre que possível, dois dias de descanso semanal.

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

3 - Em caso de manifesta necessidade, para assegurar a continuidade da prestação de serviços, pode ser instituída, nos diversos serviços do SESARAM, a semana de trabalho de cinco dias e meio.

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

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

Secção II

Horários de trabalho

Cláusula 6.^a

Horário de trabalho

1- Cabe ao Conselho de Administração do SESARAM, com possibilidade de delegação, a determinação da modalidade de horário de trabalho, das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, dos intervalos de descanso e dos dias de descanso semanal.

2 - 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.

3 - Os horários de trabalho são organizados, nomeadamente, segundo uma das seguintes modalidades:

- a) Horário rígido/normal fixo;
- b) Horário flexível/normal flexível;
- c) Horário desfasado/móvel;
- d) Jornada contínua/horário contínuo;
- e) Trabalho por turnos (fixo ou rotativo);
- f) Horários específicos, que compreendem as seguintes modalidades:
 - i) Trabalhador com responsabilidades familiares,

- ii) Trabalhador-estudante,
- iii) Trabalho a tempo parcial/reduzido,
- iv) Horários especiais;
- g) Isenção de horário.

4 - As regras específicas de cada tipo de horário não são observadas sempre que se mostrem pontualmente inconvenientes para o trabalho prestado, podendo ser adotada a modalidade de horário prevista na Cláusula Décima Sétima.

Subsecção I

Modalidades de horários de trabalho gerais

Cláusula 7.^a

Horário rígido/normal fixo

1 - Horário rígido/normal fixo 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, separados por um intervalo de descanso nunca inferior a uma hora nem superior a duas, não podendo as horas de início e termo de cada período ser alteradas.

2 - O intervalo de descanso referido no número anterior pode ser reduzido para trinta minutos, desde que haja o acordo do trabalhador.

3 - O horário rígido é praticado de segunda a sexta-feira, podendo incluir, no caso de serviços com laboração ao sábado, o período da manhã deste dia.

Cláusula 8.^a

Horário flexível/normal 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.

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

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

- a) Devem ser previstas plataformas fixas, da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, uma duração inferior a quatro horas;
- b) Só podem ser prestadas, por dia, até dez horas de trabalho;
- c) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido por referência à semana, à quinzena ou ao mês.

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

- a) À marcação de falta, a justificar, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho;
- b) À atribuição de crédito de horas, até ao máximo de período igual à duração média diária do trabalho.

5 - Relativamente aos trabalhadores com deficiência, o excesso ou débito de horas apurado no final de cada um dos períodos de aferição pode ser transposto para o período ime-

diatamente seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de dez horas para o período de um mês.

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

7 - Sem prejuízo do disposto no presente Acordo, os trabalhadores sujeitos ao cumprimento de horário flexível devem:

- a) Cumprir as tarefas programadas e em curso, dentro dos prazos superiormente fixados, não podendo, em caso algum, a flexibilidade ditada pelas plataformas móveis originar inexistência de pessoal que assegure o normal funcionamento dos serviços;
- b) Assegurar a realização e a continuidade das tarefas urgentes, de contactos ou de reuniões de trabalho, mesmo que tal se prolongue para além dos períodos de presença obrigatória.

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

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

Cláusula 9.^a

Horário desfasado/móvel

1 - Horário desfasado é aquele que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de pessoal, e sem possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e de saída ou de intervalos de descanso.

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

3 - O horário desfasado é aplicável aos trabalhadores que exercem atividade em serviços em que o período de funcionamento excede a carga horária de oito horas de duração diária ou em que seja efetuado atendimento ao público e/ou prestação de cuidados aos utentes de forma ininterrupta.

4 - A opção por esta modalidade de horário deve ser devidamente fundamentada pelo responsável do serviço e está sujeita a autorização do Conselho de Administração ou de em quem seja por este delegada competência para o efeito.

Cláusula 10.^a

Jornada contínua/horário contínuo

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

2 - A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia.

3 - Os trabalhadores que beneficiam do regime de jornada contínua devem ter direito a uma redução até uma hora no período de trabalho diário, desde que tal se justifique, e aten-

dendo à natureza das funções desempenhadas e à carreira em que estejam integrados.

4 - Não pode ser permitida a adoção do regime de jornada contínua nos serviços em que, com a adoção desta modalidade, resulte a necessidade de realização de trabalho suplementar. Nestes casos, pode ser autorizada a adoção da modalidade de horário prevista nos números 7 e 8 da presente Cláusula.

5 - O intervalo de tempo destinado ao gozo do período de repouso deve ser usufruído no local de trabalho e não pode coincidir com o início nem com o fim do período diário de trabalho.

6 - A jornada contínua pode ser autorizada 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 ou tutor ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor de 12 anos, bem como cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- e) Trabalhador-estudante;
- f) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem;
- g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

7 - Em casos excepcionais, devidamente fundamentados, quando a redução do horário de trabalho seja considerada prejudicial ao normal funcionamento dos serviços do SESA-RAM, poderá ser autorizada, por acordo entre o trabalhador e o empregador, a modalidade de horário contínuo.

8 - O horário contínuo é a modalidade de horário prestado ininterruptamente, nos termos dos números anteriores, mas sem implicar qualquer redução ao período normal de trabalho diário.

Cláusula 11.^a

Trabalho por turnos (fixo ou rotativo)

1 - O trabalho por turnos é aquele em que, por necessidade do regular e normal funcionamento do serviço ou da unidade, há lugar à prestação de trabalho em períodos diários sucessivos, sendo cada um de duração não superior à duração diária do trabalho.

2 - O turno da noite, pela sua particularidade, no que concerne aos profissionais de saúde, como tal definidos no n.º 3 da Cláusula Primeira, pode ser alargado até ao máximo de 12 horas.

3 - Os serviços ou unidades onde se pratica a modalidade de trabalho por turnos são, salvo exceções devidamente fundamentadas, os de funcionamento permanente.

Cláusula 12.^a**Modo de funcionamento**

A prestação de trabalho por turnos obedece às seguintes regras, em conformidade com os regimes legais das diferentes carreiras existentes no SESARAM:

- a) Os turnos são rotativos, estando os trabalhadores sujeitos à sua variação regular;
- b) Os turnos decorrem em horário contínuo, não determinando uma redução do período normal de trabalho;
- c) A aferição da duração do trabalho normal reporta-se, regra geral, a um período de até 12 semanas;
- d) Nos serviços de funcionamento permanente, não podem ser escalados profissionais para mais de seis dias consecutivos de trabalho;
- e) As interrupções a observar em cada turno devem obedecer ao princípio de que não podem ser prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo, após o que deve haver lugar a uma interrupção obrigatória de duração não inferior a 30 minutos, considerando-se, para os devidos efeitos, tal interrupção como intervalo de descanso;
- f) As interrupções destinadas a repouso ou refeição, quando não superiores a 30 minutos, consideram-se incluídas no período de trabalho;
- g) O dia de descanso semanal obrigatório deve coincidir com o domingo, pelo menos uma vez em cada período de quatro semanas;
- h) Salvo casos excecionais, como tal reconhecidos pela chefia e aceites pelos interessados, a mudança de horário só pode ocorrer após o dia de descanso;
- i) Com o conhecimento e assentimento prévios da chefia, poderão ser permitidas trocas de turno entre os trabalhadores, não podendo estes, em qualquer caso, trabalhar em dois turnos consecutivos, nem a troca acarretar encargos suplementares para a empresa;
- j) O trabalhador não poderá ser obrigado a prestar serviço em dois turnos sem que entre eles haja um intervalo mínimo de onze horas, exceto nos casos de impossibilidade absoluta de substituição;
- k) O período correspondente ao atraso que se verificar na rendição do pessoal de um turno, pelo que se lhe segue, não é considerado trabalho suplementar até ao limite de 15 minutos, após o termo do período de trabalho do turno a render, sendo considerado para efeitos de compensação, a definir em sede de Regulamento Interno.

Subsecção II**Modalidades de horários de trabalho específicos**Cláusula 13.^a**Horários específicos**

1 - O horário específico tem lugar em situações particulares, designadamente:

- a) Trabalhador com responsabilidades familiares;
- b) Trabalhador-estudante;
- c) Trabalho a tempo parcial/reduzido;
- d) Horários especiais.

2 - Os horários específicos são acordados e elaborados caso a caso, mediante requerimento fundamentado do traba-

lhador, parecer favorável do respetivo superior hierárquico e aprovação por deliberação do Conselho de Administração.

Cláusula 14.^a**Trabalhadores com responsabilidades familiares**

1 - O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência crónica, pode requerer a prestação de trabalho em horário flexível, desde que:

- a) Comprove que vive com o filho em comunhão de mesa e habitação;
- b) Indique por quanto tempo pretende usufruir do regime previsto na presente cláusula; dentro do limite máximo de 2 anos, ou de 3 anos, no caso de segundo filho ou mais;
- c) Requeira com a antecedência de trinta dias.

2 - O trabalhador pode, ainda, requerer a modalidade de trabalho a tempo parcial, desde que:

- a) Comprove que vive com o filho em comunhão de mesa e habitação;
- b) Indique por quanto tempo pretende usufruir do regime previsto na presente cláusula;
- c) Tendo usufruído de algum outro regime, mencione comprovadamente que o limite máximo de 2 anos, ou de 3 anos, no caso de segundo filho ou mais, não se encontra esgotado;
- d) Comprove que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação idêntica, ou comprove que o outro progenitor está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;
- e) A modalidade pretendida, nos termos da cláusula 8.^a, n.º 2 do presente ACEP;
- f) Requeira com a antecedência de trinta dias.

Cláusula 15.^a**Trabalhador Estudante**

As modalidades de horário para trabalhador-estudante seguem as disposições legais em vigor, nomeadamente a prevista na alínea f) do n.º 1 do artigo 4.º da LTFP.

Cláusula 16.^a**Trabalho a tempo parcial/reduzido**

1 - Considera-se trabalho a tempo parcial/reduzido o que corresponde a um período normal de trabalho semanal inferior a 35 horas.

2 - O trabalho a tempo parcial/reduzido, 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/reduzido, 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.

Cláusula 17.^a**Horário especial**

1 - Pode ser instituído um regime de horário especial, que não se enquadre nos demais tipos de horários previstos no n.º 3 da Cláusula 6.^a, por acordo entre o Conselho de Administração, ou em quem este tenha delegado competência, e o trabalhador.

2 - O regime instituído no número anterior poderá ser igualmente aplicável em um ou mais departamentos, serviços, unidades ou núcleos do SESARAM, independentemente do acordo individual do trabalhador, desde que o mesmo tenha o acordo de uma maioria de 3/4 (três quartos) dos trabalhadores.

3 - O previsto no número anterior é aplicável a todos os serviços e unidades que integram o SESARAM.

4 - O regime instituído na presente cláusula deve respeitar as cargas de horário de trabalho semanal e mensal previstas no presente ACEP.

Subsecção III**Modalidade de isenção de horário**Cláusula 18.^a**Isenção de horário**

1 - Por escrito, o trabalhador e o SESARAM podem acordar na isenção do horário de trabalho para o exercício de:

- Cargos de direção e chefia não integrados em carreiras e cargos em regime de isenção de horário;
- Exercício de funções técnicas específicas ou de elevada complexidade;
- Tarefas que obriguem a prestação de trabalho fora do período normal de funcionamento do estabelecimento;
- Atividade regular fora do estabelecimento, sem controlo direto da hierarquia.

2 - O trabalhador e o SESARAM podem acordar numa das seguintes modalidades de isenção horário de trabalho:

- Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;
- Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

3 - Os trabalhadores abrangidos pela alínea a) do número 1 da presente cláusula estão sujeitos à modalidade de isenção de horário prevista na alínea a) do número anterior.

4 - Aos trabalhadores abrangidos pelas restantes alíneas do número 1 da presente cláusula são aplicáveis somente as modalidades de isenção de trabalho previstas nas alíneas b) ou c) do número anterior.

5 - A isenção de horário não dispensa a observância do dever geral de assiduidade nem o cumprimento da duração semanal de trabalho legalmente estabelecida.

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

Subsecção IV**Modalidades de horários de trabalho especiais**Cláusula 19.^a**Trabalho noturno**

1 - É considerado período de trabalho noturno todo aquele que seja prestado entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 - Para os profissionais de saúde, como tal considerados nos termos do n.º 3 da Cláusula Primeira, é considerado período de trabalho noturno todo aquele que seja prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 20.^a**Regime de chamada**

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

Cláusula 21.^a**Regime de prevenção**

1 - Em casos excepcionais, devidamente comprovados, de manifesta impossibilidade de se assegurar o trabalho pelos trabalhadores presentes nos serviços do SESARAM ou pelos trabalhadores que eventualmente se achem em regime de chamada, poderá recorrer-se ao regime da prevenção.

2 - O regime de prevenção é aquele em que os trabalhadores, encontrando-se ausentes do local de trabalho, sem que estejam obrigados a permanecer no serviço, devem permanecer contactáveis e a comparecer ao serviço dentro de um lapso de tempo inferior a 45 minutos, para o desempenho das suas funções.

3 - Em regra, o regime de prevenção deverá ser prestado fora do horário normal de trabalho. No entanto, havendo concordância do colaborador e das respetivas chefias hierárquicas, poderá ser previsto o regime de prevenção dentro da respetiva carga horária semanal, sendo equiparado cada período de duas horas em prevenção a uma hora em regime de presença física, de acordo com a correspondência resultante do legalmente estabelecido para o pagamento deste tipo de atividade.

4 - Serão apenas consideradas para pagamento as horas de prevenção que constarem em escalas previamente acordadas.

Secção III

Duração do trabalho

Cláusula 22.^a

Adaptabilidade

1 - Com a flexibilização do horário de trabalho, as prestações diárias e semanais são definidas em termos médios, ajustadas aos objetivos estratégicos do SESARAM, podendo o limite diário ser aumentado até duas horas e a duração do trabalho semanal aumentado até quarenta e cinco horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

2 - Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior ao período normal de trabalho semanal, o horário de trabalho poderá ser reduzido, em dias ou meios dias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.

3 - Nos casos previstos nos n.os 1 e 2 da presente cláusula, a duração média do trabalho será apurada por referência a um período de quatro meses.

4 - Não obstante o previsto nos números anteriores, o período normal de trabalho não pode ser excedido em mais de 50 horas, num período de dois meses.

Cláusula 23.^a

Banco de horas

1 - Por acordo entre o empregador e o trabalhador, pode ser instituído um regime de banco de horas, em que a organização do tempo de trabalho obedece ao disposto nos números seguintes.

2 - A necessidade de prestação de trabalho em acréscimo é comunicada pelo empregador ao trabalhador com uma antecedência mínima de cinco dias, salvo se outra for acordada ou em caso de força maior.

3 - O período normal de trabalho pode ser aumentado até 2 horas diárias e 45 semanais, tendo o acréscimo por limite 175 horas por ano.

4 - A compensação do trabalho prestado em acréscimo é feita mediante a redução equivalente do tempo de trabalho, preferencialmente, até 90 dias a contar da data da sua realização, devendo o empregador avisar o trabalhador com quinze dias de antecedência, salvo caso de força maior devidamente comprovado.

5 - A utilização da redução do tempo de trabalho para compensar o trabalho prestado em acréscimo pode ser requerida pelo trabalhador ao empregador, por escrito, com uma antecedência mínima de quinze dias.

6 - O empregador só pode recusar o pedido de utilização da redução do tempo de trabalho referido no número anterior por motivo de força maior, devidamente justificado.

Cláusula 24.^a

Trabalho suplementar

1 - Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário normal de trabalho.

2 - Quando tenha sido estipulado que a isenção de horário de trabalho não prejudica o período normal de trabalho diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar aquele que exceda a duração do período normal de trabalho diário ou semanal.

3 - Não se considera suplementar o trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, sem prejuízo do previsto nos números anteriores.

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

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

6 - Para os trabalhadores a tempo parcial, os limites previstos no número anterior são os proporcionais ao trabalho parcial, podendo o limite anual ser superior, até às 100 horas, mediante acordo escrito entre o SESARAM e o trabalhador.

Cláusula 25.^a

Trabalho técnico para funcionamento ininterrupto do SESARAM

Para assegurar o funcionamento do SESARAM ininterruptamente, nos serviços em que tal se justifique, os trabalhadores podem exercer funções no regime presencial, em regime de chamada ou em regime de prevenção.

Capítulo III

Segurança e saúde no trabalho

Princípios gerais

Cláusula 26.^a

Princípios gerais

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

2 - O SESARAM é obrigado 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 do SESARAM, 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 - O SESARAM 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 pelo SESARAM, que devam envolver os trabalhadores.

Capítulo IV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 27.^a

Comissão paritária e de acompanhamento

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

2 - A comissão é composta por um elemento nomeado por cada uma das associações sindicais outorgantes, e pelo correspondente número de nomeados pelo SESARAM.

3 - Cada uma das partes deve comunicar, por escrito, à outra, no prazo máximo de 90 dias a contar da assinatura deste ACEP, a identificação dos seus representantes na comissão.

4 - A comissão paritária e de acompanhamento funciona mediante convocação de qualquer das partes outorgantes, com a antecedência mínima de 20 dias e com a indicação do local, da data e da hora da reunião, bem como da respetiva ordem de trabalho.

5 - As deliberações são vinculativas, constituindo parte integrante deste ACEP, quando tomadas por unanimidade, devendo ser depositadas e publicadas no JORAM, nos termos legais.

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

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

Cláusula 28.^a

Comissão arbitral

1 - As partes outorgantes podem constituir uma comissão arbitral com a finalidade de dirimir os conflitos, individuais ou coletivos, entre a entidade empregadora e os trabalhadores, desde que não versem sobre direitos indisponíveis.

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

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

Cláusula 29.^a

Sucessão de acordos coletivos de trabalho

1 - Para os efeitos previstos no artigo 377.º, n.º 1 da LTFP, e com a entrada em vigor do presente ACEP, ficam expressamente revogadas as subsecções I, II e III da Secção III do Capítulo IV (Cláusulas 27.^a a 45.^a), relativas à matéria sobre a duração e organização do tempo de trabalho; e o Capítulo VI, relativo à Segurança e Saúde no Trabalho, do Acordo Coletivo de Trabalho para as Carreiras Gerais (ACT das Carreiras Gerais), celebrado entre a Vice-Presidência do Governo Regional, as Secretarias Regionais do Plano e Finanças e dos Assuntos Sociais, o Serviço de Saúde da Região Autónoma da Madeira, E.P.E., o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e o Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Região Autónoma da Madeira, publicado no JORAM, III Série, n.º 24, de 16 de dezembro de 2011.

2 - As demais cláusulas do ACT das Carreiras Gerais ficam expressamente ressalvadas, mantendo-se em vigor.

Cláusula 30.^a

Produção de efeitos

O presente ACEP produz efeitos no dia seguinte ao da sua publicação no JORAM.

Cláusula 31.^a

Legislação aplicável

1 - É subsidiariamente aplicável ao presente ACEP a Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, em tudo o que aqui não esteja regulamentado.

2 - É igualmente aplicável, subsidiariamente, os diplomas que regulamentam as carreiras ainda não revistas, bem como os diplomas que procedam à sua respetiva revisão.

3 - É ainda aplicável subsidiariamente aos profissionais de saúde, como tal considerados nos termos do n.º 3 da Cláusula Primeira, o Decreto-Lei n.º 62/79, de 30 de Março.

Funchal, 10 de novembro de 2014.

Pelas entidades empregadoras públicas:

João Carlos Cunha e Silva, Vice-Presidente do Governo Regional;
José Manuel Ventura Garcês, Secretário Regional do Plano e Finanças;

Hugo Calaboça Amaro, em representação do Secretário Regional dos Assuntos Sociais, conforme poderes para o ato, conferidos pela Credencial de 30 de outubro de 2014;

Maria Sidónia Rodrigues Nunes, Presidente do Conselho de Administração do SESARAM, E.P.E.;

Pelas associações sindicais:

Pela Federação de Sindicatos da Administração Pública:

Ricardo Jorge Teixeira de Freitas, Secretário Nacional da FESAP, credenciado para os devidos efeitos, pela Credencial de 2 de junho de 2014;

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Região Autónoma da Madeira:

Ricardo Miguel Frade de Gouveia, Presidente, credenciado para os devidos efeitos, pela Credencial de 29 de outubro de 2014;

Ricardo Vieira Cardoso, Vice-Presidente, credenciado para os devidos efeitos, pela Credencial de 29 de outubro de 2014;

Pelo Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica,

Adelino Sá Braz Ribeiro, membro da Assembleia Geral, mandatado para os devidos efeitos pela Credencial de novembro de 2014.

Depositado em 5 de dezembro de 2014, ao abrigo do artigo 368.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 10/2014, a fls. 3 do Livro n.º 1.

5 de dezembro de 2014.

O Diretor Regional da Administração Pública e Local, Jorge Paulo Antunes de Oliveira.