

VICE-PRESIDÊNCIA DO GOVERNO**Direção Regional da Administração Pública e da
Modernização Administrativa****Acordo Coletivo de Trabalho:**

Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) celebrado entre Vice-Presidência do Governo Regional e Assuntos Parlamentares - VP, Secretaria Regional de Saúde e Proteção Civil - SRS, Serviço de Saúde da Região Autónoma da Madeira EPERAM - SESARAM, Federação dos Sindicatos da Administração Pública - FESAP, Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e o Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Região Autónoma da Madeira - STFP-RAM.

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, na modalidade de Acordo Coletivo de Empregador Público, foi negociado e acordado por todas as partes celebrantes, designadamente:

- a) Vice-Presidência do Governo Regional e Assuntos Parlamentares, neste ato representado por Pedro Miguel Amaro Bettencourt Calado, na qualidade de Vice-Presidente do Governo;
- b) A Secretaria Regional de Saúde e Proteção Civil, neste ato representado por Pedro Miguel Câmara Ramos, na qualidade de Secretário Regional da Saúde e Proteção Civil;
- c) O Serviço de Saúde da Região Autónoma da Madeira, E.P.E., neste ato representado por Maria Rafaela Rodrigues Fernandes, Pedro Miguel Abreu dos Santos Gouveia e Filipa Micaela Pina de Jesus Catanho Fernandes Rodrigues, nas qualidades de, respetivamente, Presidente, Vice-Presidente e Vogal do Conselho de Administração do SESARAM, E.P.E.;
- d) A Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, neste ato representado por Ricardo Jorge Teixeira de Freitas, Vice-Secretário Geral da FESAP, credenciado para os devidos efeitos, pela Credencial de 11 de dezembro;
- e) O Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP, neste ato representado por Leonilde Maria Santos Rodrigues Cassiano, Membro do Secretariado Nacional do SINTAP, credenciado para os devidos efeitos, pela Credencial de 11 de dezembro;
- f) O Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Região Autónoma da Madeira, neste ato representado por Ricardo Frade de Gouveia e Duarte Miguel de Gouveia Moniz, na qualidade, respetivamente, de Presidente e Vice-Presidente da Direção do STFP - RAM, credenciados para os devidos efeitos, pela Credencial de 17 de dezembro;

I - Preâmbulo

Uma das orientações estratégicas do XIII Governo Regional para a Região Autónoma da Madeira, no que respeita ao setor da saúde, é o de antecipar os desafios que a Região Autónoma da Madeira enfrenta para uma década, no que diz respeito ao planeamento de Recursos Humanos do SESARAM, EPERAM.

Um dos objetivos do Governo Regional é consolidar uma verdadeira política de atratividade e retenção dos profissionais para o Sector Regional da Saúde, investir num planeamento integrado dos Recursos Humanos que articule com a formação médica, designadamente na área das especialidades médicas carenciadas, promover condições de trabalho estáveis e dignas que estimulem o trabalho em equipa, favorecer o equilíbrio remuneratório entre os vários grupos/carreiras que desempenham funções direta ou indiretamente relacionadas com a prestação de cuidados de saúde, e como tal considerados no sentido amplo, como profissionais de saúde, criar um quadro institucional, por um período a definir que permita contratar alguns profissionais que atualmente já não pertencem ao quadro da função pública e que manifestem a sua disponibilidade para aceitar as condições propostas desde reconhecidas como uma mais-valia.

Na senda do exposto, urge uniformizar a carreira especial de informática abolindo desta forma as diferenças de regimes jurídicos existentes na mesma entidade patronal, provenientes da criação de direitos diferentes.

Nestes termos, procede-se, designadamente, à harmonização do sistema de avaliação de desempenho e respetivos efeitos legais, uniformizados os procedimentos de recrutamento, acesso, mudança de nível e promoção dos trabalhadores desta carreira.

Ponderados os elementos disponíveis relativos à carreira de informática e tendo em vista o objetivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição de progressão e promoção, verifica-se a necessidade de negociação de um instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Este ACEP é elaborado em harmonia com a legislação à data em vigor, nomeadamente, a Lei n.º 35/2014, de 20 junho com as devidas alterações.

Capítulo I**Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão****Cláusula 1.ª****Área e âmbito**

1 - O presente acordo coletivo de trabalho, na modalidade de acordo coletivo de empregador público (doravante, ACT), aplica-se a todos os trabalhadores vinculados por contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado integrados na carreira especial de informática, que sejam filiados, ou que se venham a filiar na associação sindical outorgante, e que exerçam funções no Serviço de Saúde da Região Autónoma da Madeira, EPERAM (doravante, SESARAM).

2 - Os trabalhadores referidos no número anterior, são considerados, para todos os devidos efeitos legais, como profissionais de saúde, independentemente das funções que exerçam.

3 - Para os efeitos do disposto na alínea g) do artigo 365.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (doravante, LTFP), aprovada em Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, as entidades celebrantes estimam que serão abrangidos pela presente convenção, três entidades empregadoras públicas e 5 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, sobrevivência, denúncia e revisão

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

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

4 - Havendo denúncia, o ACT mantém-se em regime de sobrevivência 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 12 meses, tratando-se de proposta de revisão global, nem mais de 6 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

Carreira

Cláusula 3.ª

Vínculo de emprego público

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente ACT são aplicadas as categorias, respetivas formas de recrutamento, acesso, mudança de nível, promoção, progressão, desenvolvimento e estrutura indiciária previsto no Decreto-Lei n.º 97/2001, de 26 de março ou do diploma que o venha a suceder, dada a manutenção integral do estatuto jurídico dos trabalhadores com vínculo de emprego público quando

da criação do Serviço Regional de Saúde, com a natureza de entidade pública empresarial.

Cláusula 4.ª

Contagem de permanência na categoria

1 - O tempo de permanência na categoria e respetiva avaliação é contado desde a data de ingresso na mesma, a que título for, para efeitos de mudança de nível e de promoção, independentemente da progressão que possa entretanto ter ocorrido.

2 - O previsto no número anterior é aplicável aos casos cujo vínculo de emprego tenha sido alterado na decorrência do previsto no n.º 2 do artigo 38.º do Decreto Legislativo Regional n.º 13/2019/M, de 22 de agosto, alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 8/2020/M, de 13 de julho, contando-se o tempo em que desempenharam as funções inerentes a uma das categorias previstas no Decreto-Lei n.º 97/2001, de 26 de março, independentemente do vínculo anterior.

Capítulo III

Mobilidade

Cláusula 5.ª

Mobilidade no SESARAM

1 - Quando haja conveniência para o serviço, designadamente quando a economia, a eficácia e a eficiência dos serviços do SESARAM o imponham, os trabalhadores podem ser sujeitos a mobilidade.

2 - Qualquer modalidade de mobilidade, bem como a respetiva consolidação, depende do acordo do trabalhador.

3 - Esgotadas as hipóteses de obtenção do acordo previsto no número anterior, e desde que se mantenham os pressupostos previstos no n.º 1 da presente Cláusula, devidamente fundamentados, o SESARAM poderá proceder à mobilidade geográfica do trabalhador, com dispensa do respetivo acordo, devendo para o efeito atender, sempre que possível, à proximidade da residência do trabalhador com o local de trabalho de destino.

Cláusula 6.ª

Modalidade de mobilidade

1 - A mobilidade reveste as modalidades de mobilidade na categoria e de mobilidade intercarreiras ou intercategorias.

2 - Para os efeitos no número anterior, as modalidades de mobilidade na categoria podem ser:

- a) Mobilidade geográfica na categoria, a que corresponde ao exercício de funções inerentes à categoria de que o trabalhador é titular, na mesma atividade, mas desde que em local de trabalho diferente, independentemente do estabelecimento do SESARAM;

- b) Mobilidade funcional na categoria, a que corresponde ao exercício de funções inerentes à mesma categoria de que o trabalhador é titular, mas para profissão diferente, desde que detenha a habilitação adequada, independentemente do estabelecimento do SESARAM.

3 - A mobilidade intercarreiras ou intercategorias opera-se para o exercício de funções não inerentes à categoria de que o trabalhador é titular, e inerentes:

- a) A categoria superior da mesma carreira;
b) A carreira de grau de complexidade funcional igual ou superior ao da carreira em que se encontra integrado ou ao da categoria de que é titular.

4 - A mobilidade intercarreiras ou intercategorias depende da titularidade de habilitação adequada do trabalhador e não pode modificar substancialmente a sua posição.

Cláusula 7.^a

Regime da mobilidade no SESARAM

1 - A mobilidade obedece sempre ao previsto nas Cláusulas anteriores, e pode operar-se:

- a) Dentro do mesmo Departamento, serviço, unidade ou subunidade do SESARAM, ou entre eles;
b) Dentro do mesmo Centro de Saúde do SESARAM;
c) Entre os vários Centros de Saúde do SESARAM;
d) Entre qualquer Centro de Saúde e Departamento, serviço, unidade ou subunidade do SESARAM ou vice-versa;
e) A tempo inteiro ou a tempo parcial.

2 - A mobilidade para uma carreira ou categoria inferior da que o trabalhador seja titular só é possível por sua opção e vontade, exigindo-se sempre o seu acordo, que não pode ser dispensado.

3 - Para os efeitos previstos no número anterior, ou nos casos em que se opere para carreira ou categoria igual, o trabalhador em mobilidade não é afetado na remuneração correspondente à categoria de que é titular.

4 - A remuneração do trabalhador em mobilidade, desde que para carreira ou categoria superior, é acrescida para o nível remuneratório superior mais próximo daquele que corresponde ao seu posicionamento na categoria de que é titular que se encontre previsto na categoria cujas funções vai exercer.

5 - Sem prejuízo do disposto no n.º 2 da Cláusula 9.^a, a mobilidade na categoria ou intercategorias consolida-se, definitivamente, no prazo de até um ano, desde que o limite mínimo previsto na lei geral não seja superior, a requerimento do trabalhador ou do serviço, e por decisão do Conselho de Administração.

6 - Ao fim de um ano, não havendo o requerimento mencionado no número anterior, o trabalhador regressa à categoria de origem.

7 - Sem prejuízo do disposto no n.º 2 da Cláusula 9.^a, a mobilidade intercarreiras e a mobilidade funcional na categoria, pode consolidar-se desde que expressamente autorizado pelo Conselho de Administração do SESARAM.

8 - Não há direito a qualquer compensação pelos acréscimos de custos quando, aferindo em função da utilização de transportes públicos, a mobilidade geográfica não implique para o trabalhador despesas mensais para deslocações entre a residência e o local de trabalho, em ambos os sentidos, superiores a 8 % da remuneração líquida mensal ou, sendo superiores, que não ultrapassem as despesas mensais para deslocações entre a residência e o local de trabalho de origem.

Cláusula 8.^a

Remuneração na consolidação da mobilidade intercarreiras ou intercategorias

Na consolidação da mobilidade intercarreiras ou intercategorias, são aplicáveis as regras mínimas de posicionamento remuneratório resultante de procedimento concursal.

Capítulo IV

Organização de tempo de trabalho

Cláusula 9.^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 - 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.

3 - 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.

Cláusula 10.^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;
- e) Horário contínuo;
- f) Trabalho por turnos (fixo ou rotativo)
- g) Horários específicos, que compreendem as seguintes modalidades:
 - i. Trabalhador com responsabilidades familiares;
 - ii. Trabalhador-estudante;
 - iii. Trabalhador com deficiência superior a 60% de incapacidade, devidamente comprovada;
 - iv. Trabalho a tempo parcial/reduzido;
 - v. Horários especiais;
- h) 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, devendo ser adotada a modalidade de horário previsto na Cláusula 22.^a.

Secção I

Modalidades de horários de trabalho gerais

Cláusula 11.^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 12.^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;
- d) Obrigatoriamente deverá ser fixado intervalo de descanso, com duração não inferior a meia hora, nem superior a duas horas.

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 imediatamente 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 13.^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 quem seja por este delegada competência para o efeito.

Cláusula 14.^a

Jornada contínua

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

2 - Os trabalhadores em regime de Jornada Contínua têm direito, para além do intervalo a que se refere o número anterior, a dois períodos de descanso, nunca superiores a quinze minutos.

3 - Os períodos de descanso referidos no número anterior não podem coincidir com o início ou o fim da jornada de trabalho.

4 - A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário até uma hora.

5 - A jornada contínua pode ser autorizada ao trabalhador que:

- a) Seja progenitor com filhos até à idade de doze anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Seja adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;
- d) Seja adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, 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) Seja trabalhador estudante;
- f) Sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem e que sejam do interesse do trabalhador;
- g) Seja do interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 15.^a

Horário contínuo

1 - O horário contínuo consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuando um único período de descanso nunca superior a trinta minutos que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.

2 - Os trabalhadores em regime de horário contínuo têm direito, para além do intervalo a que se refere o número anterior, a dois períodos de descanso, nunca superiores a quinze minutos.

3 - Os períodos de descanso referidos no número anterior não podem coincidir com o início ou o fim da jornada de trabalho.

4 - O horário contínuo pode ser autorizado, ao trabalhador, que:

- a) Seja progenitor com filhos até à idade de doze anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Seja adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;
- d) Seja adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, 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) Seja trabalhador estudante;
- f) Sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem e que sejam do interesse do trabalhador;
- g) Seja do interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 16.^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 - Constitui exceção ao número anterior o turno da noite que, pela sua particularidade, pode ser alargado até ao máximo de 12 horas, no período compreendido entre as 20h e as 7h do dia seguinte.

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

Cláusula 17.^a**Regras de prestação de trabalho por turnos**

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.

Subsecção I**Modalidades de horários de trabalho específicos****Cláusula 18.^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) Trabalhador com deficiência superior a 60% de incapacidade, devidamente comprovada;
- e) Horários especiais.

2 - Os horários específicos são acordados e elaborados caso a caso, mediante requerimento fundamentado do trabalhador, parecer favorável do respetivo superior hierárquico e aprovação por deliberação do Conselho de Administração.

Cláusula 19.^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 específico, 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 10.^a, n.º 3 do presente ACT;
- f) Requeira com a antecedência de trinta dias.

Cláusula 20.^a**Trabalhador Estudante**

As modalidades de horário para trabalhador-estudante seguem as disposições legais em vigor, nomeadamente os artigos 89.º e seguintes do Código do Trabalho.

Cláusula 21.^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 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 22.^a**Horário especial**

1 - Pode ser instituído um regime de horário específico, que não se enquadre nos demais tipos de horários previstos n.º 3 da Cláusula 10.^a, por acordo entre o Conselho de Administração, ou em quem 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 ACT.

Subsecção II**Modalidade de isenção de horário****Cláusula 23.^a****Isenção de horário**

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

- a) Cargos de direção e chefia sem isenção de horário e cargos em regime de isenção de horário;
- b) Exercício de funções técnicas específicas ou de elevada complexidade;

- c) Tarefas que obriguem a prestação de trabalho fora do período normal de funcionamento do estabelecimento;
- d) 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:

- a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;
- c) 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 a isenção de horário de trabalho não prejudica o direito a gozar os dias de descanso semanal obrigatório ou complementar, os dias feriados e os intervalos de descanso entre jornadas diárias de trabalho.

Subsecção III**Modalidades de horários de trabalho especiais****Cláusula 24.^a****Trabalho noturno**

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 25.^a**Regime de prevenção**

1 - Em casos devidamente comprovados, de manifesta impossibilidade de se assegurar o trabalho pelos trabalhadores presentes nos serviços do SESARAM poderá recorrer-se ao regime de 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 - As escalas devem atender a uma variação regular e uniforme para todos os trabalhadores de informática da equipa de prevenção.

5 - O trabalhador de informática que não tenha disponibilidade para aderir ao regime de prevenção deve manifestar a sua intenção por escrito ao diretor do serviço de informática.

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

Subsecção IV

Duração do trabalho

Cláusula 26.^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 27.^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 ou em regime de prevenção

Subsecção V

Descanso

Cláusula 28.^a

Descanso obrigatório e complementar

Os trabalhadores do SESARAM têm direito a um dia de descanso obrigatório, que poderá, ou não, coincidir com o domingo; a este dia de descanso, poderá acrescer, na medida do possível no dia imediatamente anterior ou posterior, um dia de descanso complementar.

Cláusula 29.^a

Descanso compensatório

1 - A prestação de trabalho suplementar em domingos, dias feriados e dias de descanso semanal dá direito a um dia de descanso, que terá, obrigatoriamente, que ser gozado dentro dos oito dias seguintes.

2 - Na determinação para o trabalho a prestar nestes dias, os respetivos superiores hierárquicos já devem prever a folga a conceder, nos termos do número anterior.

3 - O descanso compensatório previsto na presente cláusula, não se aplica ao regime de prevenção.

Capítulo V

Retribuição Específica da Isenção de Horário

Cláusula 30.^a

Retribuição Específica da Isenção de Horário

1 - O trabalhador isento de horário de trabalho nas modalidades da al. a) ou da al. b) do n.º 2 da Cláusula 23.^a tem direito a retribuição específica não inferior a uma das alíneas seguintes:

- a) Uma hora de trabalho suplementar por dia;
- b) Três horas de trabalho suplementar por semana.

2 - A modalidade de isenção de horário de trabalho prevista na al. c) do n.º 2 da Cláusula 23.^a não confere o direito a qualquer retribuição específica.

Capítulo VI**Disposições finais e transitórias****Cláusula 31.^a****Comissão paritária**

1 - As partes outorgantes do ACT obrigam-se a constituir uma comissão paritária 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 quatro elementos nomeados pela entidade empregadora e quatro elementos nomeados pelas associações sindicais outorgantes.

3 - Cada uma das partes deve comunicar, por escrito, à outra, no prazo máximo de 30 dias a contar da assinatura deste ACT, a identificação dos seus representantes na comissão.

4 - A comissão paritária funciona mediante convocação por qualquer das entidades 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 - A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada uma das partes.

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

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

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

Cláusula 32.^a**Sucessão de convenções coletivas**

1 - Deixa de ser aplicável aos trabalhadores abrangidos pelo presente instrumento, o previsto no Acordo Coletivo de Trabalho n.º 10/2014 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, a Federação de Sindicatos da Administração Pública o Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica, publicado no JORAM, III Série, n.º 24, de 16 de dezembro de 2014.

2 - Para efeitos do previsto no n.º 3 do artigo 377.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas as partes outorgantes acordam no carácter globalmente mais favorável do presente instrumento de regulamentação coletiva.

Cláusula 32.^a**Legislação aplicável**

1 - É subsidiariamente aplicável ao presente ACT, o Decreto-Lei n.º 97/2001, de 26 de março, ou diploma que o venha a suceder, e a Lei n.º 35/2014, de 20 de junho com as devidas alterações, em tudo o que aqui não esteja regulamentado.

2 - Em matéria de suplementos remuneratórios, é aplicável aos trabalhadores abrangidos pelo presente Acordo a tabela a que se refere o n.º 2 do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 62/79, de 30 de março.

3 - É ainda aplicável subsidiariamente aos trabalhadores o disposto no Decreto-Lei n.º 62/79, de 30 de março, ou o diploma legal que o venha suceder.

Celebrado no Funchal, aos 17 de dezembro de 2020.

Pelas Entidades Empregadoras Públicas,

Pela Vice-Presidência,

Pedro Miguel Amaro Bettencourt Calado, Vice-Presidente do Governo da Região Autónoma da Madeira;

Pela Secretaria Regional de Saúde e Proteção Civil,

Pedro Miguel Câmara Ramos, Secretário Regional de Saúde e Proteção Civil do Governo da Região Autónoma da Madeira;

Pelo SESARAM, EPERAM:

Maria Rafaela Rodrigues Fernandes, Presidente do Conselho de Administração do SESARAM, E.P.E.;

Pedro Miguel Abreu dos Santos Gouveia, Vice-Presidente do Conselho de Administração do SESARAM, E.P.

Filipa Micaela Pina de Jesus Catanho Fernandes Rodrigues, Vogal do Conselho de Administração do SESARAM, E.P.E.;

Pelas Associações Sindicais:

Pela Federação dos Sindicatos da Administração Pública - FESAP,

Ricardo Jorge Teixeira de Freitas, Vice-Secretário Geral da FESAP, credenciado para os devidos efeitos, pela Credencial de 11 de dezembro;

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

Leonilde Maria Santos Rodrigues Cassiano, Membro do Secretariado Nacional do SINTAP, credenciado para os devidos efeitos, pela Credencial de 11 de dezembro;

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Região Autónoma Da Madeira - STFP-RAM,

Ricardo Frade de Gouveia, Presidente da Direção do STFP - RAM, credenciado para os devidos efeitos, pela Credencial de 17 de dezembro;

Duarte Miguel de Gouveia Moniz, Vice-Presidente da Direção do STFP - RAM, credenciado para os devidos efeitos, pela Credencial de 17 de dezembro;

Depositado em 21 de janeiro de 2021, ao abrigo do artigo 368.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 1/2021, a fls. 6, do livro n.º 1.