

VICE-PRESIDÊNCIA DO GOVERNO

Direção Regional da Administração Pública

Acordo Coletivo de Trabalho:

Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) celebrado entre Secretaria Regional das Finanças, Secretaria Regional de Saúde e Proteção Civil - SRS, Serviço de Saúde da Região Autónoma da Madeira, EPERAM - SESARAM, EPERAM e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos - SNF.

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) A Secretaria Regional das Finanças neste ato representado por Pedro Miguel Abreu Santos Gouveia, na qualidade de Diretor Regional da Administração Pública e da Modernização Administrativa.
- b) A Secretaria Regional de Saúde e Proteção Civil, neste ato representado por Hugo Calaboiça Amaro;
- c) O Serviço de Saúde da Região Autónoma da Madeira, EPERAM, neste ato representado por Maria Rafaela Rodrigues Fernandes, na qualidade de Presidente do Conselho de Administração do SESARAM, EPERAM, Filipa Rubina Ferreira Freitas, na qualidade de Vice-Presidente do Conselho de Administração do SESARAM, EPERAM, Filipa Micaela Pina de Jesus Catanho Fernandes Rodrigues, na qualidade de Vogal do Conselho de Administração do SESARAM, EPERAM;
- d) O Sindicato Nacional dos Farmacêuticos – SNF, neste ato representado por Henrique Luís Lopes Ferreira Reguengo, na qualidade de Presidente do Sindicato Nacional dos Farmacêuticos, Maria Luís Araújo Queirós, na qualidade de Membro da Direção do Sindicato Nacional dos Farmacêuticos, Daniela Maria Goulart Garcia, na qualidade de Membro do Conselho Disciplinar do Sindicato Nacional dos Farmacêuticos, credenciados para os devidos efeitos, pela Credencial de 08 de novembro de 2022.

I - Preâmbulo

Uma das orientações estratégicas do XIII Governo Regional para a Região Autónoma da Madeira, no que respeita ao sector 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.

Neste conspecto, um dos objetivos do Governo Regional é assim consolidar uma verdadeira política de atratividade e retenção dos profissionais para o Sector Regional da Saúde, investir num planeamento integrado dos Recursos Humanos que se articule com a formação na área da saúde, designadamente na área das especialidades carenciadas, promover condições de trabalho estáveis e dignas que estimulem o trabalho em equipa, favorecer o equilíbrio remuneratório entre os vários grupos 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.

O pretérito Acordo Coletivo de Trabalho n.º 10/2014 celebrado entre a então designada Secretaria Regional dos Assuntos Sociais - SRAS, a então denominada 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, assim como todas as Portarias de Extensão e todos os aditamentos, revisões ou retificações subsequentes, teve por escopo a celebração de um Acordo Coletivo de trabalho, na modalidade de Acordo Coletivo de Empregador Público (doravante, ACEP) para todas as carreiras existentes no SESARAM, EPERAM, com exceção da carreira especial médica, destinado aos trabalhadores vinculados ao SESARAM, EPERAM em regime de contrato de trabalho em funções públicas.

Destarte, na senda de tal desiderato, sem se limitar, contemplou-se, no texto do clausulado do supradito Acordo Coletivo, o regime atinente à duração e organização do tempo de trabalho, decorrente da Lei n.º 35/2014, de 20 junho que aprovou, em anexo, a Lei Geral do Trabalho em Funções Pública e, no caso dos considerados profissionais de saúde, do regime do Decreto-Lei n.º 62/79, de 30 de Março.

Posteriormente foi aprovado o Decreto-Lei n.º 109/2017, de 30 de agosto que revogou o Decreto-Lei n.º 414/91 de 22 de outubro, com as sucessivas alterações, tendo definido o regime legal da carreira especial farmacêutica, bem como os requisitos de habilitação profissional para a integração na mesma, aplicando-se a todos os trabalhadores integrados na carreira especial farmacêutica com vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas.

Ora, não obstante os supraditos diplomas legais, o presente Acordo Coletivo de trabalho, na modalidade de ACEP tem o ensejo de, pelas particularidades intrínsecas da entidade empregadora, aplicar ao SESARAM, EPERAM as especificidades da carreira especial farmacêutica, razão pela qual, urge proceder à negociação de um instrumento de regulamentação coletiva de trabalho adaptado à realidade regional.

Este ACEP é elaborado em harmonia com a legislação à data em vigor, nomeadamente, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à 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, ACEP), aplica-se a todos os trabalhadores vinculados por contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado integrados na carreira especial farmacêutica (doravante trabalhadores) 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 1 trabalhador.

Cláusula 2.^a

Vigência, 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 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 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 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**Direitos, deveres e garantias das partes****Cláusula 3.^a****Princípio geral**

1 - As entidades empregadoras e os trabalhadores, no cumprimento das respectivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem proceder de boa-fé.

2 - Na execução do contrato de trabalho devem as partes colaborar na obtenção da maior produtividade, eficácia e eficiência, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 4.^a**Deveres da entidade empregadora e dos trabalhadores**

1 - Sem prejuízo de outras obrigações previstas na lei, a entidade empregadora deve:

- a) Proporcionar todos os anos, nos termos previstos para os trabalhadores com vínculo de emprego público, ações de formação e aperfeiçoamento profissional inseridas no respetivo conteúdo funcional em que exercem funções, assegurando, em particular, o financiamento da frequência de ações de formação quando, por razões de interesse do serviço, o trabalhador não tenha podido receber formação para a qual já estava previamente designado;
- b) Abster-se de impedir a frequência de ações de formação, em regime de autoformação, nos termos previstos em lei ou regulamento;
- c) Dar publicidade às deliberações que diretamente respeitem aos trabalhadores, designadamente afixando-as nos locais próprios e divulgando-as através de correio eletrónico interno, de modo a possibilitar o seu efetivo conhecimento pelos trabalhadores interessados, ressalvados os limites e restrições impostos por lei;
- d) Incentivar a afirmação da autonomia, flexibilidade, capacidade, competitividade e criatividade do trabalhador;
- e) Cumprir a lei e o ACEP.

2 - Sem prejuízo dos deveres previstos na lei, o trabalhador deve:

- a) Frequentar as ações de formação profissional que a entidade empregadora promova ou financie;
- b) Guardar rigoroso sigilo de acordo com as normas deontológicas, as boas práticas e ética profissional quanto a quaisquer factos e informações farmacológicas e clínicas relativas aos utentes, salvo quando instado pelas entidades judiciais competentes;
- c) Cumprir a lei e o ACEP.

CAPÍTULO III**Da duração e organização do tempo de trabalho****Cláusula 5.^a****Duração e organização do tempo de trabalho**

1 - O tempo de trabalho normal é organizado por semana e é distribuído por jornada diária programa.

2 - O período semanal de trabalho é de 35 horas semanais e, em regra, de sete horas diárias, sem prejuízo da acomodação das escalas de trabalho legalmente estabelecidas, enquadradas no período de funcionamento e de atendimento.

3 - A semana de trabalho organiza-se de segunda a sexta-feira, salvo se por necessidades imperiosas do serviço tenha de ser outra a forma de organização.

4 - Os trabalhadores abrangidos pelo presente instrumento têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório (doravante, DSO) e a um dia de descanso semanal complementar (doravante, DSC), nos termos do presente AE e da legislação aplicável.

Cláusula 6.^a**Horário de trabalho**

1 - Cabe à entidade empregadora a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso, sob proposta, do trabalhador com funções de direção ou coordenação.

2 - Os horários de trabalho deverão ser organizados da seguinte forma:

- a) Horário rígido;
- b) Horário flexível;
- c) Horário desfasado;
- d) Horário por turnos;
- e) Horário específico;
- f) Jornada contínua;
- g) Horário contínuo.

3 - Na determinação do horário de trabalho do trabalhador pode ser adotada, em simultâneo, mais do que uma modalidade, utilizando para tal o horário especial cujo regime consta da cláusula 15.^a do presente ACEP.

4 - Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, nos serviços de urgência, bem como noutros serviços que exijam a presença do trabalhador, pode ser autorizada a prestação de trabalho em regime de prevenção.

5 - Sem prejuízo do disposto no número 2, pode o trabalho ser ainda prestado em regime de isenção de horário, nos termos previstos no presente ACT.

6 - Os trabalhadores, a partir da data em que perfaçam 55 anos de idade, podem requerer a dispensa da realização de trabalho noturno, bem como de trabalho em serviços de urgência, a qual produzirá efeitos a partir da data definida no despacho de autorização que, em regra, não deverá ultrapassar os 30 dias desde a recepção do requerimento.

7 - Para os efeitos previsto no número anterior, a autorização é da competência do respetivo órgão máximo de gestão, ouvido o trabalhador com funções de direção ou coordenação e pressupõe que tal dispensa não comprometa a prestação de cuidados.

Cláusula 7.^a**Horário rígido**

1 - Horário rígido é aquele que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por 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.

Cláusula 8.^a**Horário flexível**

1 - Entende-se por horário flexível aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho e a sua disponibilidade, escolhendo as horas de entrada e saída.

2 - A adoção da modalidade de horário flexível e a sua prática não podem afetar o regular funcionamento da entidade empregadora.

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, duração inferior a quatro horas;
- b) Não podem ser prestadas, por dia, mais de 9 horas de trabalho.

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 créditos de horas, até ao máximo de período igual à duração média diária do trabalho, gozados no mês imediatamente a seguir.

5 - Relativamente aos trabalhadores portadores de deficiência, o 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 do mês.

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

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

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

9 - 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.

Cláusula 9.^a

Horário desfasado

1 - Horário desfasado é aquele em que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer, serviço a serviço, ou para determinados grupos de trabalhadores, horas fixas diferentes de entrada e ou de saída ao longo do dia, ou durante a semana.

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 10.^a

Turnos

1 - Considera-se a prestação de trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

2 - O número de semanas ou de dias necessários para retomar a sequência inicial do horário por turnos denomina-se por escala de rotação.

3 - As escalas de rotação são estabelecidas para que, no respetivo ciclo de horário, a jornada diária e a duração semanal não excedam os respetivos limites.

4 - O turno da noite, pela sua particularidade, pode ser alargado até ao máximo de 12 horas.

Cláusula 11.^a

Modo de funcionamento

A prestação de trabalho por turnos obedece às seguintes regras:

- 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 o SESARAM;
- 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.

Cláusula 12.^a

Horário específico

1 - A requerimento do trabalhador, e por despacho do órgão máximo de gestão da entidade empregadora, ouvido o trabalhador com funções de direção ou coordenação, podem ser fixados horários de trabalho específicos, nos seguintes casos:

- a) Em todas as situações previstas na lei, aplicáveis à proteção da parentalidade;
- b) Quando se trate de trabalhadores com deficiência ou doença crónica medicamente comprovada;
- c) Quando se trate de trabalhadores estudantes;
- d) Quando outras circunstâncias de relevo, devidamente fundamentadas, o justifiquem.

2 - Podem ainda ser fixados horários específicos para fazer face a necessidades dos serviços, por iniciativa da entidade empregadora ou sob proposta do trabalhador com funções de direção ou coordenação e acordo do trabalhador.

Cláusula 13.^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 - 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.

3 - A jornada contínua pode ser atribuída, mediante requerimento do trabalhador, devidamente fundamentado, nos seguintes casos:

- 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.

4 - A recusa na adopção do regime de jornada contínua não pode deixar de elencar e fundamentar as razões dessa impossibilidade ou da gravidade para o interesse público, na medida em que acautela, previsivelmente, prejuízos graves ao funcionamento do serviço e claramente superiores aos que se pretendem acautelar com tal modalidade de horário.

Cláusula 14.^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 - 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 15.^a

Horário especial

1 - Pode ser instituído um regime de horário específico, que não se enquadre nos demais tipos de horários previstos no n.º 2 da Cláusula 6.^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 ACEP.

Cláusula 16.^a

Isenção de horário

1 - Podem gozar da isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito com a respetiva entidade empregadora, os trabalhadores que:

- a) Desempenhem funções de direção ou coordenação;
- b) Exerçam funções técnicas específicas ou de elevada complexidade;
- c) Executem tarefas que obriguem à prestação de trabalho fora do período normal de funcionamento do estabelecimento;
- d) Que exerçam atividade regular fora do estabelecimento, sem controlo direto da hierarquia.

2 - A isenção de horário de trabalho prevista no número anterior só pode revestir a modalidade de:

- a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos de trabalho no caso das funções previstas na alínea a) do número anterior;
- 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 - O acordo sobre 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 onze horas de descanso entre jornadas diárias de trabalho, nem permite que sejam impostas as horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

4 - Consoante a modalidade acordada de isenção de horário, o trabalhador tem direito ao pagamento de trabalho suplementar.

Cláusula 17.^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 18.^a

Regime de prevenção

1 - Regime de prevenção é aquele em que os trabalhadores, encontrando-se ausentes do local de trabalho, são obrigados a permanecer contactáveis e a comparecer ao serviço dentro de um lapso de tempo inferior a 45 minutos, para a realização de ato assistencial de natureza ocasional e inadiável.

2 - 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.

3 - A adesão ao regime de prevenção é efetuada por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador.

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

CAPÍTULO IV

Do trabalho suplementar

Cláusula 19.^a

Trabalho suplementar

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

2 - O trabalho suplementar pode ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não justifique a admissão de trabalhador, ou em casos de força maior, ou ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para os serviços, carecendo sempre de autorização prévia do Conselho de Administração do SESARAM.

3 - Nos casos em que tenha sido limitada a isenção de horário de trabalho a um determinado número de horas de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que seja prestado fora desse período.

4 - 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.

5 - 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.

6 - 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.

7 - Não estão sujeitos à obrigação de prestar trabalho suplementar, designadamente os trabalhadores que se encontrem nas seguintes condições:

- a) Trabalhadora grávida, puérpera ou lactante e trabalhador com filhos ou adoptados com idade inferior a 12 meses ou portadores de deficiência;
- b) Trabalhador-estudante.

8 - O limite anual da duração de trabalho suplementar é de duzentas horas.

9 - Para os trabalhadores sujeitos ao regime de tempo parcial, os limites previstos no número anterior são os proporcionais ao trabalho parcial, podendo o limite anual ser superior, até às duzentas horas, mediante acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador.

10 - A prestação de trabalho suplementar deve garantir, em regra, o descanso mínimo de onze horas consecutivas entre jornadas de trabalho, de modo a proporcionar a necessária segurança na realização do acto farmacêutico e o cumprimento do descanso obrigatório do profissional.

CAPÍTULO V

Do regime de férias

Cláusula 20.^a

Regime de férias

1 - O regime de férias do trabalhador vinculado por contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado integrado na carreira especial farmacêutica é o que se observa para os trabalhadores em regime de funções públicas da Região Autónoma da Madeira.

2 - O disposto no número anterior não prejudica o direito ao acréscimo de um dia útil de férias por cada 10 anos de serviço efectivamente prestado, nem o reconhecimento de dias de férias em sede do sistema de avaliação do desempenho.

CAPÍTULO VI

Da retribuição

Cláusula 21.^a

Retribuição Isenção de Horário

1 - O trabalhador isento de horário de trabalho nas modalidades da alínea a) ou da alínea b) do n.º 2 Cláusula 16.^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 alínea c) do n.º 2 da Cláusula 16.^a não confere o direito a qualquer retribuição específica.

CAPÍTULO VI**Atividade sindical**Cláusula 22.^a**Atividade sindical**

1 - Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver, nos termos legalmente previstos, atividade sindical nos serviços da entidade empregadora, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2 - O exercício do direito referido no número anterior não pode comprometer a realização do interesse público.

CAPÍTULO VIII**Formação profissional, segurança e saúde no trabalho**Cláusula 23.^a**Princípios gerais em matéria de formação profissional**

1 - A entidade empregadora deve proporcionar aos trabalhadores, com a participação ativa destes, meios apropriados de formação de base e de aperfeiçoamento profissional.

2 - A formação profissional realizada em cumprimento do disposto na lei ou do presente ACEP, bem como a autorizada pela entidade empregadora pública, em qualquer das suas modalidades, não pode prejudicar outros direitos, regalias ou garantias do trabalhador farmacêutico e conta como tempo de serviço efetivo.

Cláusula 24.^a**Segurança e saúde no trabalho**

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

2 - A entidade empregadora organiza obrigatoriamente as atividades de segurança e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

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

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

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

CAPÍTULO IX**Serviços mínimos**Cláusula 25.^a**Obrigações durante a greve**

1 - Os trabalhadores estão obrigados durante a greve à prestação de serviços mínimos indispensáveis para acorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis que são satisfeitas pelos serviços integrados no SESARAM, EPERAM, nos termos das cláusulas seguintes.

2 - Os trabalhadores estão ainda obrigados a prestar durante a greve os serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e instalações afetos ao exercício das correspondentes profissões.

Cláusula 26.^a**Serviços mínimos a prestar**

Durante a greve dos trabalhadores integrados na carreira especial farmacêutica, os serviços mínimos e os meios necessários para o assegurar são os mesmos que em cada estabelecimento de saúde se achem disponibilizados aos domingos e feriados, na data da emissão do aviso prévio.

Cláusula 27.^a**Fixação especial de serviços mínimos**

Em caso de greve com duração superior a três dias úteis consecutivos ou igual ou superior a dois dias úteis, intercalados, seguidos ou antecédidos de dois, ou mais, dias não úteis, se regime instituído na cláusula anterior não acautelar os interesses dos utentes do SESARAM, EPERAM, devem as partes definir serviços complementares, mediante negociação especial, nos termos da lei, por iniciativa da entidade empregadora destinatária do aviso prévio ou da associação sindical que declarou a greve.

Cláusula 28.^a**Responsabilidades das partes no âmbito do cumprimento
dos serviços mínimos**

1 - A entidade empregadora destinatária do aviso prévio deve assegurar as condições necessárias à concretização dos serviços mínimos, acordados nos termos das cláusulas anteriores.

2 - A associação sindical que declarou a greve deve designar os trabalhadores necessários para assegurar os serviços mínimos, nos termos estabelecidos nas cláusulas anteriores, até 24 horas antes do início do período de greve, sob pena de a correspondente entidade empregadora proceder a essa designação.

CAPÍTULO X**Disposições finais**Cláusula 29.^a**Comissão paritária**

1 - As partes outorgantes do ACEP 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 3 elementos efetivos e 3 suplentes nomeados pelas entidades empregadoras e 3 elementos efetivos e 3 suplentes 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 ACEP, a identificação dos seus representantes na comissão.

4 - A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das entidades empregadoras ou qualquer das associações sindicais outorgantes, com a antecedência mínima de 20 dias e com a indicação do local, data e hora da reunião, bem como da respetiva ordem de trabalhos.

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 ACEP, quando tomadas por unanimidade, devendo ser depositadas e publicadas no Jornal Oficial da RAM.

7 - Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar nas reuniões, de 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 30.^a

Disposições finais e transitórias

1 - A avaliação do desempenho dos trabalhadores abrangidos pelo presente ACEP é de carácter bienal e fica sujeita, para todos os efeitos legais, ao regime vigente na Portaria 26/2019, de 18 de janeiro, para os trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados na carreira especial farmacêutica, com adaptação do normativo contido na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, conforme estabelecido no Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de agosto, na redacção actual, que estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Regional Autónoma da Madeira.

2 - 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, assim como todos os aditamentos, revisões ou retificações subsequentes.

3 - 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 31.^a

Legislação aplicável

1 - É subsidiariamente aplicável ao presente ACEP o Decreto-Lei n.º 109/2017, de 30 de agosto e a Lei n.º 35/2014, de 20 de junho com as devidas alterações, em tudo o que aqui não esteja regulamentado.

2 - É ainda aplicável subsidiariamente aos trabalhadores, o Decreto-Lei n.º 62/79, de 30 de março, ou o diploma legal que o venha suceder.

Celebrado no Funchal, a 11 de novembro de 2022

Pelas Entidades Empregadoras Públicas,

Pela Secretaria Regional das Finanças,

Rogério de Andrade Gouveia, Secretário Regional das Finanças;

Pela Secretaria Regional de Saúde e Proteção Civil,

Pedro Miguel Câmara Ramos, Secretário Regional de Saúde e Proteção Civil;

Pelo SESARAM, EPERAM,

Maria Rafaela Rodrigues Fernandes, Presidente do Conselho de Administração do SESARAM, EPERAM;
Filipa Rubina Ferreira Freitas, Vice-Presidente do Conselho de Administração do SESARAM, EPERAM;
Filipa Micaela Pina de Jesus Catanho Fernandes Rodrigues, Vogal do Conselho de Administração do SESARAM, EPERAM;

Pelo Sindicato Nacional dos Farmacêuticos,

Henrique Luís Lopes Ferreira Reguengo, Presidente do Sindicato Nacional dos Farmacêuticos, credenciado para os devidos efeitos, pela
Credencial de 08 de novembro de 2022;

Maria Luís Araújo Queirós, Membro da Direção do Sindicato Nacional dos Farmacêuticos, credenciada para os devidos efeitos, pela
Credencial de 08 de novembro de 2022;

Daniela Maria Goulart Garcia, Membro do Conselho Disciplinar do Sindicato Nacional dos Farmacêuticos, credenciada para os devidos
efeitos, pela Credencial de 08 de novembro de 2022.

Depositado em 26 de janeiro de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 1/2023, a fls. 6, do livro n.º 1.

5 - Em caso de abandono do trabalho, o trabalhador deve indenizar o empregador pelo valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio de acordo com a antiguidade do trabalhador, sem prejuízo da indenização por danos causados pelo abandono.

CAPÍTULO XI

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 68.^a

Princípios gerais em matéria de segurança e saúde no trabalho

- 1 - O trabalhador tem direito a prestar trabalho em condições de segurança e saúde.
- 2 - O empregador deve assegurar aos trabalhadores condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, aplicando as medidas necessárias tendo em conta princípios gerais de prevenção.
- 3 - Na aplicação das medidas de prevenção, o empregador deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação, informação e consulta dos trabalhadores e de serviços adequados, internos ou externos à empresa.
- 4 - Os trabalhadores devem cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas na lei ou determinadas pelo empregador.

CAPÍTULO XII

Comissão paritária

Cláusula 69.^a

Constituição, funcionamento e competência

- 1 - Será constituída uma comissão paritária formada por 4 elementos, sendo dois nomeados pela APECA e dois pelas associações sindicais outorgantes.
- 2 - As partes indicarão reciprocamente e por escrito, nos 30 dias subsequentes à entrada em vigor desta convenção, os nomes dos respetivos representantes na comissão paritária. por cada representante será indicado 1 elemento suplente para substituição dos efetivos em caso de impedimento.
- 3 - Os representantes das partes podem ser assistidos por assessores até ao máximo de 2, os quais não terão direito a voto.
- 4 - Tanto os elementos efetivos como os suplentes podem ser substituídos, a todo o momento, pela parte que os manditou, mediante comunicação por escrito à outra parte.
- 5 - Compete à comissão paritária interpretar e integrar casos omissos da presente convenção e deliberar sobre a criação de categorias profissionais e sua integração nos níveis de remuneração.
- 6 - As deliberações da comissão paritária são tomadas por unanimidade e desde que estejam presentes, pelo menos, um representante de cada uma das partes para deliberação só poderá pronunciar-se igual número de representantes de cada parte.
- 7 - As deliberações da comissão paritária entrarão imediatamente em vigor e serão entregues no ministério do emprego e segurança social para efeitos de depósito e publicação.
- 8 - A comissão paritária funcionará mediante convocação por escrito de qualquer das partes, devendo as reuniões ser marcadas com a antecedência de 15 dias com a indicação da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião.
- 9 - A alteração da agenda de trabalhos só é possível por deliberação unânime dos membros da comissão presentes.