

**Acordo de Empresa (AE) entre Serviço de Saúde da Região Autónoma da Madeira, EPERAM - SESARAM, EPERAM e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos - SNF.****Enquadramento**

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.

Nesta esteira, um dos objetivos do Governo Regional é assim consolidar uma verdadeira política de atratividade e retenção dos profissionais para o Setor 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.

Em conformidade, com os sobreditos objectivos, a Portaria de Extensão n.º 5/2020, publicada no JORAM, III Série, n.º 6, de 27 de março de 2020, veio permitir a aplicação aos trabalhadores vinculados ao SESARAM, EPERAM por contrato de trabalho de direito privado pertencentes à carreira farmacêutica do Acordo colectivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos e outros, na sequência da entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 108/2017, de 30 de agosto, diploma que estabeleceu o regime legal da carreira farmacêutica, nas entidades públicas empresariais. Conquanto, excepcionou-se a aplicação dos números 2 a 5 da Cláusula 35.ª e números 2 a 6 da Cláusula 36.ª do referido Acordo, no quadro regional.

No entanto, verificou-se que a aplicação do supradito Acordo não cobriu todas as especificidades desta carreira no SESARAM, EPERAM, designadamente a diferenciação por antiguidade e a organização de tempo de trabalho específica do SESARAM, EPERAM. Pelo que, urge proceder à negociação de um instrumento de regulamentação coletiva de trabalho adaptado à realidade regional, assegurando na bitola do legalmente admissível, em conformidade com as normas legais imperativas, a harmonização entre os dois regimes, público e privado.

Este AE é elaborado em harmonia com a legislação à data em vigor, nomeadamente, o Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as devidas alterações.

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

1 - O presente acordo de empresa (AE) aplica-se a todos os trabalhadores vinculados por contrato de trabalho de direito privado, que sejam filiados, ou que se venham a filiar na associação sindical outorgante, que vinculados em regime de contrato de trabalho sem termo, pertençam à carreira farmacêutica nas entidades públicas empresariais (doravante trabalhadores) 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 n.º 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho (doravante, de CT), as entidades outorgantes estimam que serão abrangidos pelo AE um empregador e cerca de 4 (quatro) trabalhadores.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Vigência, denúncia e revisão**

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

2 - Decorrido o prazo de vigência previsto no número anterior, e não havendo denúncia por qualquer das partes, o AE renova-se 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 AE mantém-se em regime de sobrevigência durante o período em que decorre a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária

5 - As negociações devem ter início nos 15 dias úteis posteriores à receção da contraproposta ou, na ausência desta, no prazo de 30 dias úteis a contar da receção da proposta, e não podem durar mais de 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.<sup>a</sup>**Princípio geral**

1 - As entidades empregadoras e os trabalhadores, no cumprimento das respetivas 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.<sup>a</sup>**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 AE.

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 AE.

### **CAPÍTULO III**

#### **Admissão e período experimental**

##### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

#### **Procedimento concursal**

1 - O recrutamento para os postos de trabalho correspondentes à carreira farmacêutica, incluindo mudança de categoria, é feito nos mesmos termos que o procedimento concursal dos farmacêuticos com vínculo emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas.

2 - Em caso de manifesta urgência, e caso não exista reserva de recrutamento válida, o recrutamento e seleção de candidatos à contratação, poderão ser realizados nos termos do previsto nos Estatutos do SESARAM, EPERAM.

##### **Cláusula 6.<sup>a</sup>**

#### **Grau de complexidade funcional**

A classificação da complexidade funcional da carreira farmacêutica é equiparada para todos os efeitos legais ao grau 3 dos trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados na carreira especial farmacêutica.

##### **Cláusula 7.<sup>a</sup>**

#### **Período experimental**

1 - O período experimental dos contratos de trabalho sem termo, que corresponde ao tempo inicial de execução do contrato, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início do mesmo período, tem a duração de 90 dias.

2 - Considera-se cumprido o período experimental a que se refere o número anterior sempre que o contrato de trabalho sem termo tenha sido imediatamente precedido da constituição de um vínculo, na modalidade de contrato de trabalho a termo resolutivo, certo ou incerto, para o exercício de funções na correspondente profissão, no mesmo órgão ou serviço, em idêntico posto de trabalho, cuja duração tenha sido igual ou superior ao prazo acima estabelecido.

3 - O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador e nele são considerados os dias de descanso semanal e feriados, mas não são tidos em conta os dias de falta, ainda que justificada, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

### **CAPÍTULO IV**

#### **Da avaliação do desempenho**

##### **Cláusula 8.<sup>a</sup>**

#### **Avaliação de desempenho**

1 - A avaliação do desempenho dos trabalhadores abrangidos pelo presente AE é de caráter 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 - Aos trabalhadores abrangidos pelo presente instrumento que tenham sido objeto de avaliação nos termos do sistema de avaliação em vigor no SESARAM, EPERAM, são reconhecidos os pontos atribuídos com base no sistema previsto no número anterior para efeitos de alteração da posição remuneratória desde a data da contratação no SESARAM, EPERAM para o exercício das funções inerentes à categoria de assistente da carreira dos técnicos superiores de saúde, ramo de farmácia

3 - Aos trabalhadores abrangidos pelo presente instrumento, cujo desempenho não tenha sido avaliado, designadamente por não aplicabilidade ou não aplicação efetiva da legislação em matéria de avaliação do desempenho, é atribuído, a título definitivo, um ponto por cada ano não avaliado, sem que seja possível a substituição dos mesmos.

4 - O disposto nos números anteriores produz efeitos a 01 de janeiro de 2004.

## **CAPÍTULO V**

### **Da duração e organização do tempo de trabalho**

#### **Cláusula 9.<sup>a</sup>**

##### **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 10.<sup>a</sup>**

##### **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 19.<sup>a</sup> do presente AE.

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 AE.

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 11.<sup>a</sup>**

##### **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 12.<sup>a</sup>

##### **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 13.<sup>a</sup>

##### **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 14.<sup>a</sup>****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 15.<sup>a</sup>****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 16.<sup>a</sup>****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 17.<sup>a</sup>**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 adoção 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 18.<sup>a</sup>**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 19.<sup>a</sup>**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 10.<sup>a</sup>, 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 AE.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **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 21.<sup>a</sup>

##### **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 22.<sup>a</sup>

##### **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 VI**

### **Do trabalho suplementar**

Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### **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 VII**

### **Do regime de férias e faltas**

Cláusula 24.<sup>a</sup>

#### **Férias**

1 - Aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE é aplicável o período anual de férias dos trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados na carreira especial farmacêutica a desempenhar funções na Região Autónoma da Madeira, com efeitos reportados a 2018.

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 do direito a mais dias de férias em sede do sistema de avaliação do desempenho.

Cláusula 25.<sup>a</sup>**Faltas**

Em cumprimento do disposto no artigo 250.<sup>a</sup> do Código do Trabalho, podem ainda ser consideradas justificadas as ausências motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação do menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até seis horas por trimestre, por cada um.

**CAPÍTULO VIII****Da retribuição**Cláusula 26.<sup>a</sup>**Posições e níveis remuneratórios**

As posições e os níveis remuneratórios dos trabalhadores abrangidos pelo presente AE são as correspondentes aos aplicáveis aos trabalhadores com vínculo de emprego público integrados na carreira especial farmacêutica.

Cláusula 27.<sup>a</sup>**Componentes da retribuição**

1 - A retribuição dos trabalhadores é composta por:

- a) Retribuição base;
- b) Suplementos remuneratórios;
- c) Prémios de desempenho.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior, consideram-se aplicáveis as regras que definem os requisitos e as condições da sua atribuição, no regime dos trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados na carreira especial farmacêutica.

Cláusula 28.<sup>a</sup>**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 20.<sup>a</sup> 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 20.<sup>a</sup> não confere o direito a qualquer retribuição específica.

Cláusula 29.<sup>a</sup>**Desenvolvimento profissional**

Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito a um desenvolvimento profissional, o qual se efetua mediante alteração de posicionamento remuneratório ou, sendo o caso, promoção, por concurso, em categoria superior, nos mesmos termos em que estes institutos se encontram regulados para os trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados na carreira especial farmacêutica.

## **CAPÍTULO IX**

### **Atividade sindical**

Cláusula 30.<sup>a</sup>

### **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 X**

### **Formação profissional, segurança e saúde no trabalho**

Cláusula 31.<sup>a</sup>

### **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 AE, 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 32.<sup>a</sup>

### **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 XI**

### **Serviços mínimos**

Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### **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 farmacêuticos 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 34.<sup>a</sup>

#### **Serviços mínimos a prestar**

Durante a greve dos trabalhadores integrados na carreira 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 35.<sup>a</sup>

#### **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 antecedidos 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 36.<sup>a</sup>

#### **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 XII**

### **Disposições finais**

Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### **Comissão paritária**

1 - As partes outorgantes do AC 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 AC, 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 AC, 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 38.<sup>a</sup>

#### **Disposições finais e transitórias**

1 - A integração na nova tabela remuneratória será efetuada com efeitos reportados à data da entrada em vigor do Decreto Regulamentar n.º 4/2018 de 12 de fevereiro, ou com efeitos à data da reunião dos requisitos para essa integração quando posterior, salvaguardando-se os efeitos da integração efetuada por aplicação da Portaria de Extensão n.º 5/2020, publicada no JORAM, III Série, n.º 6, de 27 de março de 2020.

2 - É integrado na carreira o trabalhador detentor do grau de especialista atribuído pela Ordem dos Farmacêuticos após a publicação do Decreto-Lei n.º 6/2020, de 24 de fevereiro, face a se encontrar respeitado o previsto no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 108/2017, de 30 de agosto.

3 - Deixa de ser aplicável aos trabalhadores abrangidos pelo presente instrumento, o previsto no Acordo de Empresa celebrado entre 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 rectificações subsequentes; e do Acordo de Empresa celebrado entre 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 6, de 19 de março de 2015, assim como todas as Portarias de Extensão e todos os aditamentos, revisões ou rectificações subsequentes.

4 - Deixa de ser aplicável a Portaria de Extensão n.º 5/2020, publicada no JORAM, III Série, n.º 6, de 27 de março de 2020 em virtude do disposto no artigo 484.º do Código do Trabalho.

5 - Para efeitos do previsto no n.º 3 do artigo 503.º as partes outorgantes acordam no carácter globalmente mais favorável do presente instrumento de regulamentação coletiva.

Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### **Legislação aplicável**

1 - É subsidiariamente aplicável ao presente AE o Decreto-Lei n.º 108/2017, de 30 de agosto e a Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho, em tudo o que aqui não esteja regulamentado.

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

Funchal, 11 de novembro de 2022

Pela Entidade Empregadora,

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 27 de janeiro de 2023, a fl.79 verso do livro n.º 2, com o registo n.º 1/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.