



# JORNAL OFICIAL

Terça-feira, 16 de dezembro de 2014



Série

Número 24

## RELAÇÕES DE TRABALHO Sumário

### ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA REGIONAL - RELAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO

Acordo Coletivo n.º 9/2014 - Acordo Coletivo de Entidade Empregadora Pública celebrado entre a Assembleia Legislativa da Madeira, o Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos. .... 2

Acordo Coletivo n.º 10/2014 - Acordo Coletivo de Empregador Público celebrado entre a Secretaria dos Assuntos Sociais - SRAS, a Secretaria Regional do Plano e Finanças - SRPF, a Vice-Presidência do Governo da Região Autónoma da Madeira - VP, o Serviço de Saúde da Região Autónoma da Madeira, E.P.E. - SESARAM, a Federação dos Sindicatos da Administração Pública - FESAP, o Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Região Autónoma da Madeira - STFP, RAM e o Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica - SNTSSDT. .... 8

### SECRETARIA REGIONAL DA EDUCAÇÃO E RECURSOS HUMANOS

Direção Regional do Trabalho

#### Regulamentação do Trabalho

##### Despachos:

“Cápio - Consultoria e Comércio, Lda” - Autorização para Adoção de Período de Laboração com Amplitude Superior aos Limites Normais. .... 16

##### Portarias de Condições de Trabalho:

...

16

### Portarias de Extensão:

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo de Empresa celebrado entre o Serviço de Saúde da Região Autónoma da Madeira, E.P.E. - SESARAM, a Federação dos Sindicatos da Administração Pública - FESAP, o Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Região Autónoma da Madeira - STFP, RAM e o Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica - SNTSSDT. 16

### Convenções Coletivas de Trabalho:

Acordo de Empresa celebrado entre o Serviço de Saúde da Região Autónoma da Madeira, E.P.E. - SESARAM, a Federação dos Sindicatos da Administração Pública - FESAP, o Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Região Autónoma da Madeira - STFP, RAM e o Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica - SNTSSDT. .... 17

### Organizações do Trabalho:

#### Associações Sindicais:

##### Estatutos:

Sindicato Democrático dos Professores da Madeira - Alteração. .... 25

#### Associações de Empregadores:

##### Estatutos:

Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira - Alteração. .... 35

## ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA REGIONAL - Relações Coletivas de Trabalho

### Acordo Coletivo de Trabalho n.º 9/2014

**Acordo Coletivo de Entidade Empregadora Pública celebrado entre a Assembleia Legislativa da Madeira, o Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos.**

#### CAPÍTULO I

#### Âmbito e Vigência

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito

1 - O presente Acordo Coletivo de Entidade Empregadora Pública, abreviadamente designado por Acordo, aplica-se a todos os trabalhadores em exercício de funções na Assembleia Legislativa da Madeira, doravante designada por Entidade Empregadora Pública, em regime de contrato de trabalho em funções públicas e filiados no Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Região Autónoma da Madeira e no Sindicato dos trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos.

2 - O Acordo aplica-se ainda a todos os trabalhadores da Entidade Empregadora Pública que durante a vigência do mesmo se venham a filiar no Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Região Autónoma da Madeira e no Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos.

3 - Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 365.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei 35/2014, de 20 de Junho, doravante designada LGTFP, estima-se que serão abrangidos doze trabalhadores.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

O presente acordo entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, e vigora pelo prazo de dois anos, renovando-se, sucessivamente, por períodos de um ano.

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### Denúncia e sobrevigência

A denúncia e sobrevigência deste Acordo seguem os trâmites legais previstos no LGTFP.

## CAPÍTULO II

### Duração e Organização do Tempo de Trabalho

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

#### Período normal de trabalho e sua organização temporal

1 - A duração semanal de trabalho é de 35 (trinta e cinco) horas, distribuídas por um período normal de trabalho diário de 7 (sete) horas, de segunda a sexta-feira, sem prejuízo da existência de regimes legalmente estabelecidos de duração semanal inferior, previstos no presente Acordo.

2 - Os trabalhadores não podem prestar mais de cinco horas consecutivas de trabalho e, em qualquer caso, mais do que nove horas por cada dia de trabalho, incluindo nestas a duração do trabalho extraordinário.

3 - A regra de aferição do cumprimento do período normal de trabalho é diária, sem prejuízo do horário flexível.

4 - A entidade empregadora pública não pode alterar unilateralmente os horários individualmente acordados.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

#### Modalidades de horário de trabalho

1 - Tendo em conta a natureza e a complexidade das atividades da Entidade Empregadora Pública e os interesses dos trabalhadores legalmente previstos, são possíveis as seguintes modalidades de trabalho:

- a) Horário flexível;
- b) Horário rígido;
- c) Horário desfasado;
- d) Jornada contínua;
- e) Isenção de horário de trabalho;
- f) Trabalho por turnos;
- g) Horários específicos.

2 - As alterações na organização temporal de trabalho são objeto de negociação com a associação sindical signatária do presente Acordo nos termos da lei.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

#### Horário flexível

1 - Horário flexível é a modalidade de horário de trabalho que, fixando um período de presença obrigatória no serviço, permite aos trabalhadores gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída.

2 - A sua adoção está sujeita às seguintes regras:

- a) Não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços;
- b) É obrigatório o cumprimento de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;
- c) Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho;
- d) O cumprimento da duração do trabalho será aferido mensalmente.

3 - A prestação do serviço pode ser efetuada entre as 8.00 e as 18.30 horas, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), das 09.30 às 12.30 horas e das 14.30 às 17.00 horas.

4 - A interrupção obrigatória de trabalho diário não pode ser inferior a uma hora, nem superior a duas horas, devendo verificar -se no período compreendido entre as 12.30 e as 14.30 horas.

5 - O cumprimento da duração do trabalho é aferido por referência ao mês, havendo lugar, no final de cada período, a:

- a) Marcação de falta a justificar por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho;
- b) Atribuição de créditos de horas até ao máximo de período igual à duração média diária do trabalho.

6 - 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.

7 - Sem prejuízo do disposto no presente Acordo, os trabalhadores sujeitos ao cumprimento de horário flexível e em contrapartida do direito de gestão individual do horário de trabalho, devem:

- a) Cumprir as tarefas programadas e em curso, dentro dos prazos superiormente fixados, não podendo, em todo o caso, a flexibilidade ditada pelas plataformas móveis originar, em caso algum, 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;
- c) Assegurar a realização do trabalho suplementar diário que seja determinado pelo superior hierárquico, nos termos previstos nos artigos 120.º e 121.º da LGTFP.

8 - A adoção do horário flexível como modalidade de horário de trabalho pode ser autorizada perante requerimento dos interessados, devidamente fundamentado, nas situações previstas no n.º 3 da cláusula 9.ª do presente acordo.

#### Cláusula 7.ª

##### **Horário rígido**

1 - Horário rígido é aquele que, cumprindo em cada dia e semana respetivamente o período normal de trabalho diário e semanal, se reparte diariamente por dois períodos de trabalho, separados por um intervalo de descanso com duração mínima de uma hora e máxima de duas horas, em que as horas de início e termo de cada período são sempre idênticas e não podem ser unilateralmente alteradas.

2 - O horário rígido decorrerá nos seguintes dois períodos:

- a) Período da Manhã - das 9.00 às 12.00 horas;
- b) Período da Tarde - das 14.00 horas às 17.30 horas.

#### Cláusula 8.ª

##### **Horário desfasado**

1 - O 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.

2 - É permitida a prática de horário desfasado nos setores em que, pela natureza das suas funções, seja necessária uma assistência permanente a outros serviços, com períodos de funcionamento muito dilatados.

3 - A distribuição dos trabalhadores pelos períodos de trabalho aprovados, compete ao respetivo dirigente intermédio e, uma vez fixados, não podem ser unilateralmente alterados.

#### Cláusula 9.ª

##### **Jornada contínua**

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

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

3 - A jornada contínua pode ser autorizada pelo dirigente máximo do serviço nos seguintes casos:

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;
- d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de fato com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- e) Trabalhador-estudante;
- f) Trabalhador com ascendente deficiente ou com doença crónica e que necessite de assistência e cuidados;
- g) No interesse do trabalhador, sempre que as circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem;
- h) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

#### Cláusula 10.ª

##### **Isenção de horário**

1 - Os titulares de cargos dirigentes gozam de isenção de horário de trabalho, sem prejuízo da observância do dever geral de assiduidade e do cumprimento da duração semanal de trabalho, nos termos do respetivo estatuto.

2 - Mediante celebração de acordo escrito e demonstrado o interesse e conveniência para o serviço, podem, ainda, gozar de isenção de horário os trabalhadores integrados nas carreiras e categorias de: Consultor Parlamentar, Técnico de Apoio Parlamentar e Assistente Operacional Parlamentar.

3 - Nos casos previstos no número anterior a isenção de horário só pode revestir a modalidade da observância dos períodos normais de trabalho acordados, prevista na alínea c) do n.º 1 do artigo 118.º da LGTFP.

4 - Ao trabalhador que gozar de isenção de horário não podem ser impostas as horas de início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como os intervalos de descanso.

5 - As partes podem fazer cessar o regime de isenção, nos termos do acordo que o institua.

#### Cláusula 11.ª

##### **Trabalho por turnos**

1 - Nos termos do regime especial de trabalho aplicável aos trabalhadores da Entidade Empregadora Pública, considera-se trabalho por turnos o modo de organização do trabalho em equipa, em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, de forma rotativa e descontínua, durante os fins de semana e feriados.

2 - Os turnos têm a duração de três a seis horas e só

podem ter lugar em dias de descanso semanal, obrigatório e complementar e em dias feriados.

3 - Os turnos devem ser organizados por forma a que o trabalhador goze de um dia de folga sempre que perfaça seis horas de trabalho em turnos, em dia de descanso semanal obrigatório, devendo este ser gozado em dia de trabalho semanal, à escolha do trabalhador, mediante autorização do superior hierárquico e, em regra, durante a semana seguinte.

4 - O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório.

5 - As escalas devem ser afixadas até ao final do mês imediatamente anterior ao da realização dos turnos.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Regimes de trabalho específicos**

Sem prejuízo do regime especial de trabalho aplicável a todos os trabalhadores da Entidade Empregadora Pública, podem ser fixados horários específicos, a requerimento do trabalhador, e por despacho do dirigente máximo do serviço:

- a) Em todas as situações previstas no âmbito da proteção na parentalidade, conforme regime legal aplicável;
- b) Quando se trate de trabalhador-estudante, de acordo com o regime legal aplicável;
- c) A adoção de horários específicos como modalidade de horário de trabalho pode ser autorizada perante requerimento dos interessados, devidamente fundamentado, nas situações previstas no n.º 3 da cláusula 9.<sup>a</sup> do presente acordo.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Trabalho a tempo parcial**

1 - Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo.

2 - O trabalho a tempo parcial pode ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo entre o trabalhador e a Entidade Empregadora Pública.

3 - O trabalho a tempo parcial confere o direito à remuneração base prevista na lei em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

4 - Têm preferência na admissão ao trabalho em tempo parcial, os trabalhadores com responsabilidades familiares, os trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, pessoa com deficiência ou doença crónica e os trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Trabalho Suplementar**

1 - Sem prejuízo do regime especial aplicável aos trabalhadores da Assembleia da Madeira, considera-se trabalho suplementar, todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2 - Nos casos de isenção de horário de trabalho considera-se trabalho suplementar aquele que excede a duração do período normal de trabalho diário ou semanal.

3 - O trabalho suplementar pode ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador, ou em casos de força maior, ou ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a Entidade Empregadora Pública, carecendo de autorização prévia.

4 - O trabalhador é obrigado à prestação de trabalho extraordinário salvo, quando havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

5 - Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores nas seguintes condições:

- a) Trabalhador deficiente;
- b) Trabalhadora grávida, puérpera, ou lactante e trabalhador com filhos ou descendentes ou afins em linha reta com idade inferior a 12 anos ou portadores de deficiência;
- c) Trabalhador com doença crónica;
- d) Trabalhador-estudante.

6 - O trabalho extraordinário está sujeito às regras constantes dos artigos 120.º e seguintes do LGTFP e aos seguintes limites:

- a) 200 horas, por ano, sem prejuízo do disposto no n.º 3 do art.º 120.º da LGTFP;
- b) Número de horas igual ao período normal de trabalho diário, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em feriado;
- c) Número de horas igual a meio período normal de trabalho diário em meio dia de descanso complementar.

Cláusula 15.<sup>a</sup>**Interrupções e intervalos**

1 - Nos termos da lei, são consideradas compreendidas no tempo de trabalho as interrupções ocasionais no período de trabalho diário:

- a) Inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador;
- b) Resultantes do consentimento da Entidade Empregadora Pública.

2 - A autorização para as interrupções previstas no número anterior deve ser solicitada ao superior hierárquico, com a antecedência mínima de 24 horas ou, verificando-se a sua impossibilidade, nas 24 horas seguintes.

## CAPÍTULO III

**Segurança, higiene e saúde no trabalho**Cláusula 16.<sup>a</sup>**Princípios gerais**

1 - Constitui dever da Entidade Empregadora Pública instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à segurança, saúde e higiene no trabalho e prevenção de doenças profissionais.

2 - A Entidade Empregadora Pública garante a organização e o funcionamento dos serviços responsáveis pelo exato cumprimento do disposto no número anterior, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

3 - A Entidade Empregadora Pública obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de prevenção da segurança, da higiene e da saúde no trabalho e manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

Cláusula 17.<sup>a</sup>**Deveres específicos da Entidade****Empregadora Pública**

A Entidade Empregadora Pública compromete-se a:

- a) Manter as instalações, equipamentos e locais de trabalho em condições de higiene e segurança, conforme as disposições legais em vigor, de forma que os trabalhadores se encontrem protegidos contra riscos de acidentes e doenças profissionais;
- b) Instruir os trabalhadores quanto aos riscos que comportam as respetivas ocupações e às precauções a tomar;
- c) Promover a colaboração de todo o pessoal na realização e manutenção das melhores condições possíveis de segurança, higiene e saúde;

- d) Fornecer aos trabalhadores as normas legais, convencionais e regulamentares sobre prevenção de segurança, higiene e saúde.

Cláusula 18.<sup>a</sup>**Obrigações dos trabalhadores**

1 - Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela Entidade Empregadora Pública;
- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;
- c) Utilizar corretamente, e segundo as instruções transmitidas pela Entidade Empregadora Pública máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- d) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhes afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e eminente assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;
- f) Em caso de perigo grave e eminente, não sendo possível estabelecer contato imediato com o superior hierárquico, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2 - Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adotados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e eminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem medidas para a sua própria segurança ou a de terceiros.

3 - Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

4 - As medidas e atividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respetivas obrigações.

## CAPÍTULO IV

**Sistema de avaliação e recompensa do desempenho**Cláusula 19.<sup>a</sup>**Período anual de férias**

1 - A duração do período de férias pode ser aumentada, relativamente ao disposto na LGTFP, no quadro de recom-

pensas previsto no sistema de avaliação de desempenho dos trabalhadores da Assembleia Legislativa da Madeira, aprovado em Regulamento interno.

2 - Da aplicação do disposto no n.º 1 não pode resultar período de férias individual, superior a vinte e oito dias em cada ano do ciclo avaliativo.

3 - Ao período de férias individual, resultante da aplicação do dos n.ºs 1 e 2 do presente artigo, acresce um dia útil de férias por cada dez anos de serviço efetivamente prestado, nos termos previstos no n.º 4.º do art.º 126.º da LGTFP.

## CAPÍTULO V

### Disposições finais

Cláusula 20.<sup>a</sup>

#### Comissão paritária

1 - As partes outorgantes constituem uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as disposições deste Acordo.

2 - A comissão paritária é composta por quatro elementos, sendo dois designados pela entidade empregadora pública e um por cada sindicato outorgante.

3 - Cada parte representada na comissão pode ser assistida por dois assessores, sem direito a voto.

4 - Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra e à Direção Regional da Administração Pública e Local (DRAPL), no prazo de 30 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos seus representantes.

5 - As partes podem proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação à outra parte e à DRAPL, com antecedência de quinze dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.

6 - A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes dois membros dos representantes das partes, incluindo obrigatoriamente um da entidade empregadora pública.

7 - As deliberações da comissão paritária tomadas por unanimidade são enviadas à DRAPL, para publicitação, passando a constituir parte integrante deste Acordo.

8 - As reuniões da comissão paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a quinze dias, com indicação de dia, hora e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados e respetiva fundamentação.

9 - As reuniões da comissão paritária realizam-se nas instalações da Entidade Empregadora Pública, em local designado por esta para o efeito.

10 - As despesas emergentes de funcionamento da comissão paritária são suportadas pelas partes.

11 - As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por carta registada com aviso de receção.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### Participação dos trabalhadores

Os delegados sindicais têm direito, no âmbito do disposto no artigo 340.º da LGTFP, a afixar no interior do serviço ou na página da intranet, em local e área apropriada para o efeito reservada pela Entidade Empregadora Pública, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer dos casos, do normal funcionamento do serviço.

Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### Divulgação do Acordo

A Entidade Empregadora Pública obriga-se a divulgar o presente Acordo a todos os trabalhadores.

Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### Resolução de conflitos coletivos

1 - As partes adotam, na resolução dos conflitos coletivos emergentes do presente Acordo, os meios e termos legalmente previstos de conciliação, mediação e arbitragem.

2 - As partes comprometem-se a usar de boa-fé na condução e participação nas diligências de resolução de conflitos coletivos, designando com prontidão os seus representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

Funchal, aos 25 dias de novembro de 2014.

#### Pela Entidade Empregadora Pública:

O Presidente da Assembleia Legislativa da Madeira, José Miguel Jardim D'Olival Mendonça.

#### Pelas Associações Sindicais:

O Presidente da Direção do Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública, Ricardo Miguel Frade de Gouveia.

O Vice-Presidente da Direção do Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública, Ricardo Vieira Cardoso.

O Vice-Secretário-Geral do Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, devidamente mandatado para o efeito, conforme credencial junta ao processo, Ricardo Jorge Teixeira de Freitas.

Depositado em 28 de novembro de 2014, ao abrigo do artigo 368.º do Anexo à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 9/2014, a fls. 3 do Livro n.º 01.

28 de novembro de 2014.

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

## Acordo Coletivo de Trabalho n.º 10/2014

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

### Preâmbulo

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ficam salvaguardados, porém, os efeitos entretanto produzidos.

## Capítulo I

### Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito

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

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

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

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

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

### Vigência, sobrevigência, denúncia e revisão

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

2 - Decorrido o prazo de vigência previsto no número anterior, e não havendo denúncia por qualquer das partes, o ACEP renova-se por períodos sucessivos de dois anos.

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

4 - Havendo denúncia, o ACEP mantém-se em regime de sobrevigência durante o período em que decorre a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária.

5 - As negociações devem ter início nos 15 dias úteis posteriores à receção da contraproposta ou, na ausência desta, no prazo de 30 dias úteis a contar da receção da proposta, e não podem durar mais de 6 meses, tratando-se de proposta de revisão global, nem mais de 3 meses, no caso de revisão parcial.

6 - Decorridos os prazos previstos no número anterior, inicia-se a conciliação ou a mediação.

7 - Decorrido o prazo de três meses desde o início da conciliação ou mediação e no caso de estes mecanismos de resolução se terem frustrado, as partes acordam em submeter as questões em diferendo a arbitragem voluntária, nos termos da lei.

## Capítulo II

### Duração e organização do tempo de trabalho

#### Secção I

#### Períodos de trabalho

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### Período de funcionamento

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

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

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

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

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

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

#### Período de atendimento

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

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

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

Cláusula 5.<sup>a</sup>

### Período normal de trabalho

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

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

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

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

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

## Secção II

### Horários de trabalho

Cláusula 6.<sup>a</sup>

#### Horário de trabalho

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

2 - Os horários devem ser elaborados de forma racional, de modo a conseguir-se o máximo aproveitamento dos meios humanos disponíveis, visando a mais eficiente cobertura dos serviços.

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

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

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

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

## Subsecção I

### Modalidades de horários de trabalho gerais

Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### Horário rígido/normal fixo

1 - Horário rígido/normal fixo é aquele que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, é dividido em dois períodos diários, com horas de entrada e de saída fixas, separados por um intervalo de descanso nunca inferior a uma hora nem superior a duas, não podendo as horas de início e termo de cada período ser alteradas.

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

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

Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### Horário flexível/normal flexível

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Horário desfasado/móvel**

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

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

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

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

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Jornada contínua/horário contínuo**

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

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

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

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

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

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

6 - A jornada contínua pode ser autorizada nos seguintes casos:

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;
- d) Trabalhador adotante ou tutor ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor de 12 anos, bem como cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- e) Trabalhador-estudante;
- f) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem;
- g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

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

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

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Trabalho por turnos (fixo ou rotativo)**

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

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

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

Cláusula 12.<sup>a</sup>**Modo de funcionamento**

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

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

**Subsecção II****Modalidades de horários de trabalho específicos**Cláusula 13.<sup>a</sup>**Horários específicos**

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

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

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

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

Cláusula 14.<sup>a</sup>**Trabalhadores com responsabilidades familiares**

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

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

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

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

Cláusula 15.<sup>a</sup>**Trabalhador Estudante**

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

Cláusula 16.<sup>a</sup>**Trabalho a tempo parcial/reduzido**

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

2 - O trabalho a tempo parcial/reduzido, salvo acordo em contrário, pode ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias e o respetivo horário diário de trabalho ser fixado por acordo.

3 - Na admissão de trabalhador a tempo parcial/reduzido, deve ser dada preferência a trabalhadores com responsabilidades familiares, a trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, a pessoa com deficiência ou doença crónica e a trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino superior.

Cláusula 17.<sup>a</sup>**Horário especial**

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

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

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

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

**Subsecção III****Modalidade de isenção de horário**Cláusula 18.<sup>a</sup>**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 não integrados em carreiras 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 isenção de horário de trabalho não prejudica o direito de gozar os dias de descanso semanal obrigatório ou complementar, os dias feriados e os intervalos de descanso entre jornadas diárias de trabalho.

**Subsecção IV****Modalidades de horários de trabalho especiais**Cláusula 19.<sup>a</sup>**Trabalho noturno**

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

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

Cláusula 20.<sup>a</sup>**Regime de chamada**

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

Cláusula 21.<sup>a</sup>**Regime de prevenção**

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

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

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

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

**Secção III****Duração do trabalho**Cláusula 22.<sup>a</sup>**Adaptabilidade**

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

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

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

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

Cláusula 23.<sup>a</sup>**Banco de horas**

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

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

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

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

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

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

Cláusula 24.<sup>a</sup>**Trabalho suplementar**

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

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

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

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

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

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

Cláusula 25.<sup>a</sup>**Trabalho técnico para funcionamento ininterrupto do SESARAM**

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

**Capítulo III****Segurança e saúde no trabalho****Princípios gerais**Cláusula 26.<sup>a</sup>**Princípios gerais**

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

2 - O SESARAM é obrigado a organizar as atividades de segurança e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

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

- a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;

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

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

#### Capítulo IV

##### Disposições finais e transitórias

###### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária e de acompanhamento

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

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

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

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

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

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

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

###### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Comissão arbitral

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

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

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

###### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Sucessão de acordos coletivos de trabalho

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

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

###### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Produção de efeitos

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

###### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Legislação aplicável

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

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

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

Funchal, 10 de novembro de 2014.

Pelas entidades empregadoras públicas:

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

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

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

Pelas associações sindicais:

Pela Federação de Sindicatos da Administração Pública:

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

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

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

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

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

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

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

5 de dezembro de 2014.

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

---

SECRETARIA REGIONAL DA EDUCAÇÃO E  
RECURSOS HUMANOS

Direção Regional do Trabalho

**Regulamentação do Trabalho**

**Despachos:**

**“Cápio - Consultoria e Comércio, Lda” - Autorização para Adopção de Período de Laboração com Amplitude Superior aos Limites Normais.**

A “Cápio - Consultoria e Comércio, Lda”, NIPC 511 084 277, com sede no Caminho do Passeio, n.º 18, Pico do Funcho, freguesia de São Martinho, concelho do Funchal, requereu autorização para laborar para além dos limites normais de trabalho, em regime de turnos, entre as 21 horas e as 6h, de segunda-feira a sexta-feira, na obra denominada “Pintura dos Hasteais dos Túneis da Via Expresso”, com prazo de execução entre 25 de novembro de 2014 e 31 de janeiro de 2015.

Fundamenta o pedido com a especificidade dos serviços a prestar e o facto dos trabalhos se desenrolarem na via pública, os quais, por exigência do dono da obra, apenas poderão ser realizados no período noturno.

Tendo em consideração a razão invocada e uma vez que não existem impedimentos previstos na respectiva regula-

mentação coletiva de trabalho, ou quaisquer outros, estão reunidos os pressupostos que justificam a requerida autorização.

Assim ao abrigo do n.º 4, do artigo 201.º do Código do Trabalho, do n.º 2 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, e do n.º 1, do artigo 2.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto, fica a “Cápio - Consultoria e Comércio, Lda” autorizada a adotar o período de laboração pretendido, ou seja das 21h às 6h, de segunda-feira a sexta-feira durante o período compreendido entre 25 de novembro de 2014 e 31 de janeiro de 2015.

Secretaria Regional da Educação e Recursos Humanos, aos 2 de dezembro de 2014. - O Secretário Regional da Educação e Recursos Humanos, Jaime Manuel Gonçalves de Freitas.

---

### Portarias de Condições de Trabalho:

...

---

### Portarias de Extensão :

**Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo de Empresa celebrado entre o Serviço de Saúde da Região Autónoma da Madeira, E.P.E. - SESARAM, a Federação dos Sindicatos da Administração Pública - FESAP, o Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Região Autónoma da Madeira - STFP, RAM e o Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica - SNTSSDT.**

Nos termos e para os efeitos dos artigos 516.º do Código do Trabalho, e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional da Educação e Recursos Humanos, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do Acordo de Empresa entre o Serviço de Saúde da Região Autónoma da Madeira, E.P.E. - SESARAM, o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública - SINTAP e o Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Região Autónoma da Madeira - STFP - RAM e o Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica, publicado neste JORAM.

Nos termos legais, podem os interessados, dentro dos 15 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto.

Têm legitimidade para tal quaisquer particulares, pessoas singulares ou coletivas, que possam ser, ainda que indiretamente, afetados pela emissão da referida Portaria de Extensão.

Assim, para os devidos efeitos se publica o projeto de portaria e a respetiva nota justificativa:

#### **Nota Justificativa**

No JORAM, III Série, n.º 24, de 16 de dezembro de 2014, é publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais no Serviço de Saúde da Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao setor e tendo em vista o objetivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de duração e organização do tempo de trabalho;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

AVISO DE PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO ACORDO DE EMPRESA CELEBRADO ENTRE O SERVIÇO DE SAÚDE DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA, E.P.E. - SESARAM, A FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA - FESAP, O SINDICATO DOS TRABALHADORES DA FUNÇÃO PÚBLICA DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA - STFP, RAM E O SINDICATO NACIONAL DOS TÉCNICOS SUPERIORES DE SAÚDE DAS ÁREAS DE DIAGNÓSTICO E TERAPÊUTICA - SNTSSDT.

Ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e nos termos previstos no art.º 514.º e do n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional da Educação e dos Recursos Humanos, o seguinte:

#### **Artigo 1.º**

As disposições constantes do Acordo de Empresa entre o Serviço de Saúde da Região Autónoma da Madeira, E.P.E., 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 - SNTSSDT, publicado no JORAM, III Série, n.º 24, de 16 de dezembro de 2014, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais signatárias que exerçam as funções previstas no referido Acordo de Empresa, e ao serviço do SESARAM - Serviço de Saúde da Região Autónoma da Madeira, com exceção das carreiras médicas.

#### **Artigo 2.º**

A presente Portaria de Extensão entra imediatamente em vigor.

Secretaria Regional da Educação e Recursos Humanos, aos 5 de dezembro de 2014. - O Secretário Regional da Educação e Recursos Humanos, Jaime Manuel Gonçalves de Freitas.

### **Acordo de Empresa celebrado entre o Serviço de Saúde da Região Autónoma da Madeira, E.P.E. - SESARAM, a Federação de Sindicatos da Administração Pública - FESAP, o Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Região Autónoma da Madeira - STFP, RAM, e o Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica - SNTSSADT.**

#### **Preâmbulo**

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

Acontece que as alterações, revogações e derrogações do regime vigente para a Administração Pública, incluindo as que serviram de base ao Acordo de Empresa para as Carreiras Gerais celebrado entre o Serviço de Saúde da Região Autónoma da Madeira, o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e o Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Região Autónoma da Madeira, publicado no JORAM, III Série, n.º 13, de 04 de Julho de 2011, tiveram imediata aplicação, prevalecendo sobre o clausulado desse Acordo, numa óptica de convergência pretendida entre o regime laboral privado e o público.

No entanto, o alargamento dos horários laborais veio agravar as condições de trabalho que pesam, naturalmente, em desfavor da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, ao que acresce o atual quadro jurídico em vigor para o regime de trabalho em funções públicas, também aplicáveis aos profissionais em regime de contrato de trabalho sem termo, desde o ano de 2011, marcado pela diminuição da remuneração, pela proibição do seu aumento e pela estagnação na carreira.

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

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

Em tal despacho determinou-se que, nos serviços e unidades que integram o SESARAM, E.P.E., o período normal de trabalho teria a duração de 8 horas por dia e de 40 horas por semana, para o pessoal abrangido pela Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto; no entanto, face ao preceituado no n.º 2 da Cláusula Sexagésima Segunda do referido Acordo de Empresa, também o pessoal em regime de contrato de trabalho sem termo ficou abrangido por tal período normal de trabalho.

Constatou-se que muitos trabalhadores terminavam os seus turnos de trabalho já em período noturno adiantado, sem que existissem respostas adequadas em termos de transportes públicos, gerando dificuldades acrescidas no regresso a casa e dificuldade na conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

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

Atenta estas alterações, e atentas as discrepâncias injustificadas na relação laboral entre o público e o privado, com o objetivo claro de uniformizar, no SESARAM, E.P.E., o regime da duração e organização do tempo de trabalho entre todos os profissionais, independentemente da carreira em que estejam integrados (com exceção da carreira médica nas entidades públicas empresariais), ou das funções exercidas, iniciou-se o processo de negociação coletiva entre os representantes da Federação de Sindicatos da Administração Pública (abreviadamente, FESAP), o Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Região Autónoma da Madeira (abreviadamente, STFP - RAM), o Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica (abreviadamente, SNTSSADT), e os representantes do Serviço de Saúde da Região Autónoma da Madeira, E.P.E. (abreviadamente, SESARAM).

Tal processo tem por escopo a celebração de um acordo de empresa (AE), para todas as carreiras existentes no SESARAM, E.P.E., com exceção da carreira médica nas entidades públicas empresariais, destinado aos trabalhadores vinculados ao SESARAM, E.P.E. em regime de contrato de trabalho sem termo, de acordo com o Código do Trabalho.

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

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

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

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

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

Por essa mesma razão, também fica consagrado no clau-

sulado do presente AE que todas e quaisquer alterações legais que surjam, independentemente das matérias, terão imediata aplicação, revogando o clausulado que esteja em contradição com esses diplomas legais, não obstante o legislador ressaltar os instrumentos de regulamentação coletiva em vigor para os profissionais de saúde.

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

Ficam salvaguardados, porém, os efeitos entretanto produzidos.

## Capítulo I

### Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

#### Cláusula 1.ª

##### Âmbito

1 - O presente acordo de empresa (doravante, AE), aplica-se no Serviço de Saúde da Região Autónoma da Madeira, E.P.E. (doravante, SESARAM).

2 - O AE aplica-se a todos os trabalhadores vinculados por contrato de trabalho nos termos do Código do Trabalho (doravante, trabalhadores), que sejam filiados ou que venham a se filiar nas associações sindicais outorgantes e exerçam funções no SESARAM.

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

4 - Para os efeitos do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho (doravante, CT), as entidades outorgantes estimam que serão abrangidos pela presente convenção coletiva uma entidade empregadora pública e 152 trabalhadores.

#### Cláusula 2.ª

### Vigência, sobrevigência, 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 de três meses relativamente ao termo da sua vigência ou da sua renovação, e deve ser acompanhada de proposta de revisão, total ou parcial, bem como da respetiva fundamentação.

4 - Havendo denúncia, o 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 6 meses, tratando-se de proposta de revisão global, nem mais de 3 meses, no caso de revisão parcial.

6 - Decorridos os prazos previstos no número anterior, inicia-se a conciliação ou a mediação.

7 - Decorrido o prazo de três meses desde o início da conciliação ou mediação e no caso de estes mecanismos de resolução se terem frustrado, as partes acordam em submeter as questões em diferendo a arbitragem voluntária, nos termos da lei.

## Capítulo II

### Duração e organização do tempo de trabalho

#### Secção I Períodos de trabalho

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### Período de funcionamento

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

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

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

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

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

##### Cláusula 4.<sup>a</sup>

#### Período de atendimento

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

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

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

##### Cláusula 5.<sup>a</sup>

#### Período normal de trabalho

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

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

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

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

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

#### Secção II Horários de trabalho

##### Cláusula 6.<sup>a</sup>

#### Horário de trabalho

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

2 - Os horários devem ser elaborados de forma racional, de modo a conseguir-se o máximo aproveitamento dos meios humanos disponíveis, visando a mais eficiente cobertura dos serviços.

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

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

g) Isenção de horário.

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

### Subsecção I

#### Modalidades de horários de trabalho gerais

##### Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### Horário rígido/normal fixo

1 - Horário rígido/normal fixo é aquele que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, é dividido em dois períodos diários, com horas de entrada e de saída fixas, separados por um intervalo de descanso nunca inferior a uma hora nem superior a duas, não podendo as horas de início e termo de cada período ser alteradas.

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

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

##### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### Horário flexível/normal flexível

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

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

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

- a) Devem ser previstas plataformas fixas, da parte da manhã e

da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, uma duração inferior a quatro horas;

- b) Só podem ser prestadas, por dia, até dez horas de trabalho;
- c) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido por referência à semana, à quinzena ou ao mês.

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

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

5 - Relativamente aos trabalhadores com deficiência, o excesso ou débito de horas apurado no final de cada um dos períodos de aferição pode ser transposto para o período 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 9.<sup>a</sup>

#### Horário desfasado/móvel

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

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

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

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

Cláusula 10.<sup>a</sup>**Jornada contínua/horário contínuo**

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

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

3 - Os trabalhadores que beneficiam do regime de jornada contínua devem ter direito a uma redução até uma hora no período de trabalho diário, desde que tal se justifique, e atendendo à natureza das funções desempenhadas e à carreira em que estejam integrados.

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

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

6 - A jornada contínua pode ser autorizada nos seguintes casos:

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;
- d) Trabalhador adotante ou tutor ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor de 12 anos, bem como cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- e) Trabalhador-estudante;
- f) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem;
- g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

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

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

Cláusula 11.<sup>a</sup>**Trabalho por turnos (fixo ou rotativo)**

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

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

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

Cláusula 12.<sup>a</sup>**Modo de funcionamento**

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

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

## Subsecção II

### Modalidades de horários de trabalho específicos

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### Horários específicos

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

- Trabalhador com responsabilidades familiares;
- Trabalhador-estudante;
- Trabalho a tempo parcial/reduzido;
- 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 14.<sup>a</sup>

### Trabalhadores com responsabilidades familiares

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

- Comprove que vive com o filho em comunhão de mesa e habitação;
- 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;
- Requeira com a antecedência de trinta dias.

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

- Comprove que vive com o filho em comunhão de mesa e habitação;
- Indique por quanto tempo pretende usufruir do regime previsto na presente cláusula;
- 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;
- 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;
- A modalidade pretendida, nos termos da cláusula 8.<sup>a</sup>, n.º 2 do presente AE;
- Requeira com a antecedência de trinta dias.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

### 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 16.<sup>a</sup>

### Trabalho a tempo parcial/reduzido

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

2 - O trabalho a tempo parcial/reduzido, salvo acordo em contrário, pode ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias e o respetivo horário diário de trabalho ser fixado por acordo.

3 - Na admissão de trabalhador a tempo parcial/reduzido, deve ser dada preferência a trabalhadores com responsabilidades familiares, a trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, a pessoa com deficiência ou doença crónica e a trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino superior.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

### Horário especial

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

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

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

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

## Subsecção III

### Modalidade de isenção de horário

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### Isenção de horário

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Subsecção IV**

##### **Modalidades de horários de trabalho especiais**

Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Trabalho noturno**

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

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

Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Regime de chamada**

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

Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Regime de prevenção**

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

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

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

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

#### **Secção III**

##### **Duração do trabalho**

Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Adaptabilidade**

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

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

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

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

Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Banco de horas**

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

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

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

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

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

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

Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

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

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

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

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

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

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

Cláusula 25.<sup>a</sup>

### **Trabalho técnico para funcionamento ininterrupto do SESARAM**

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

### **Capítulo III**

#### **Férias**

#### **Secção Única**

Cláusula 26.<sup>a</sup>

#### **Duração do período de férias**

1 - O período anual de férias tem a duração de 22 dias úteis, que se vence no dia 1 de janeiro.

2 - Ao período de férias previsto no número anterior, acresce um dia útil de férias por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado.

### **Capítulo IV**

#### **Segurança e saúde no trabalho**

#### **Princípios gerais**

Cláusula 27.<sup>a</sup>

#### **Princípios gerais**

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

2 - O SESARAM é obrigado a organizar as atividades de segurança e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

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

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

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

### **Capítulo V**

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

Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### **Comissão paritária e de acompanhamento**

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 29.<sup>a</sup>

#### **Comissão arbitral**

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

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

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

Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### **Sucessão de acordos coletivos de trabalho**

1 - Para os efeitos previstos no artigo 503.º, n.º 1 do CT, e com a entrada em vigor do presente AE, ficam expressamente revogadas as subsecções I, II e III da Secção III do Capítulo IV (Cláusulas 31.<sup>a</sup> a 49.<sup>a</sup>) relativas à matéria sobre a duração e organização do tempo de trabalho e o Capítulo VI, relativo à Segurança e Saúde no Trabalho do Acordo de Empresa celebrado entre o Serviço de Saúde da Região Autónoma da Madeira, o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e o Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Região Autónoma da Madeira, publicado no JORAM, III Série, n.º 13, de 04 de julho de 2011.

2 - A revogação da Cláusula 23.<sup>a</sup> e ns.º 1 e 2 da Cláusula 61.<sup>a</sup>, relativa à duração das férias, só produz efeitos a 31 de dezembro de 2014.

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

Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### **Produção de efeitos**

1 - Sem prejuízo do número seguinte, o presente AE produz efeitos no dia seguinte ao da sua publicação no JORAM.

2 - A Cláusula 26.<sup>a</sup> do presente AE só produz efeitos a 1 de janeiro de 2015.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### **Legislação aplicável**

1 - É subsidiariamente aplicável ao presente AE 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 igualmente aplicável, subsidiariamente, os diplomas que venham a regulamentar as carreiras ainda não revistas, desde que tenham âmbito de aplicação aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE e que sejam aplicáveis aos trabalhadores em regime de contrato de trabalho, nos termos do Código do Trabalho.

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

Funchal, 10 de novembro de 2014.

Pelo SESARAM:

Maria Sidónia Rodrigues Nunes, Presidente do Conselho de Administração do SESARAM, E.P.E.;  
Pelas associações sindicais:

Pela Federação de Sindicatos da Administração Pública:

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

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

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

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

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

Adelino Sá Braz Ribeiro, membro da Assembleia Geral, mandata-do para os devidos efeitos pela Credencial de novembro de 2014

Depositado em 5 dezembro de 2014, a fl.55 do livro n.º 2, com o registo n.º 10/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

---

#### **Organizações do Trabalho:**

**Associações Sindicais:**

**Estatutos/Alterações:**

**Sindicato Democrático dos Professores da Madeira.**

#### **CAPÍTULO I**

Artigo 1.º

#### **Designação e sigla**

1- O Sindicato Democrático dos Professores da Madeira é uma estrutura sindical dos trabalhadores que exercem a sua actividade profissional ligada ao ensino, à formação, à investigação ou à ciência dentro do seu âmbito geográfico.

2 - O Sindicato Democrático dos Professores da Madeira usa a sigla SDPM.

Artigo 2.º

#### **Âmbito**

O Sindicato exerce a sua actividade na Região Autónoma da Madeira.

## Artigo 3.º

**Sede**

O Sindicato tem a sua sede na cidade do Funchal.

**CAPÍTULO II****Dos princípios fundamentais e objetivos**

## Artigo 4.º

**Princípios**

1 - O Sindicato Democrático dos Professores da Madeira orienta a sua actuação dentro da observância dos princípios do sindicalismo democrático e da liberdade sindical, tal como se acham definidos pela Declaração Universal dos Direitos do Homem pela OIT, nomeadamente através da organização e gestão democráticas, baseadas na eleição periódica dos seus dirigentes e na participação livre e activa dos seus associados.

2 - O Sindicato é independente e autónomo face ao Estado, às entidades patronais, às instituições religiosas, aos partidos e associações políticas e a quaisquer forças ou poderes sociais, sem prejuízo de manter as relações necessárias à realização dos objectivos que se propõe e de assegurar a cooperação socialmente desejável entre todos os poderes sociais convergentes em esforços de progresso material e de desenvolvimento social e humano.

3 - O Sindicato apoia responsabilmente a luta de quaisquer trabalhadores e com eles solidário em tudo quanto não colida com os princípios fundamentais que o regem nem com as liberdades, e democracia e os direitos de outros trabalhadores.

4 - O Sindicato é solidário com todos os trabalhadores e suas organizações que, em qualquer parte do mundo, lutam pela construção da democracia política, económica e social.

5 - O Sindicato garante o direito de tendência a todos os associados que, para tal, se podem agrupar em tendências nos termos previstos em regulamento próprio a aprovar em Conselho Geral.

## Artigo 5.º

**Objetivos**

São objetivos principais do Sindicato:

- a) A defesa firme e coerente das condições de trabalho dos seus associados;
- b) A luta pelo desenvolvimento da educação e da cultura, com base no princípio de que ambas têm direito os cidadãos ao longo de toda a vida;
- c) O contributo democrático para a transformação da sociedade numa sociedade isenta de exploração, em que dominem a solidariedade e a justiça, na liberdade e igualdade de todos os homens;
- d) Promover a formação contínua e especializada de professores e educadores de infância.

## Artigo 6.º

**Relações com outras organizações sindicais**

Para a prossecução dos seus objectivos o SDP/ Madeira adere à Federação Nacional da Educação (FNE) e por via desta, à UGT.

**CAPÍTULO III****Dos Sócios**

## Artigo 7.º

**Relações com outras organizações sindicais**

Podem ser sócios do Sindicato:

1 - Os trabalhadores por conta de outrem que exerçam a sua actividade profissional ligada ao ensino, à formação, à investigação ou à ciência.

2 - Os diplomados por escolas da Educação ou pelos ramos de ensino das faculdades que esperam o primeiro emprego.

3 - Os Professores em situação de reforma, aposentação, licença ou em situação de desemprego temporário.

Único - Os associados, que se encontrem transitoriamente no exercício de funções políticas em órgãos executivos do Estado ou de direcção na administração regional local, mantêm essa qualidade, com todos os direitos e deveres inerentes, excepto os que respeitem ao exercício de cargo ou representação sindicais.

## Artigo 8.º

**Admissão**

O pedido de admissão é feito à direcção através de proposta subscrita pelo interessado e implica a aceitação dos presentes Estatutos.

Único - A proposta de admissão será submetida ao parecer do conselho geral na situação prevista na alínea l) do ponto 1 do artigo 34.º.

## Artigo 9.º

**Recusa da Admissão**

1 - Indeferido o pedido de admissão, a respectiva deliberação convenientemente fundamentada, será notificada ao interessado por carta registada com aviso de recepção, expedida o prazo de quinze dias.

2 - No prazo de oito dias a contar da notificação, o interessado poderá interpor recurso para o conselho geral, legando o que houver por conveniente.

3 - A interposição do recurso far-se-á contra recibo, na instância, recorrida, que nos cinco dias subsequentes remeterá o processo ao Conselho Geral.

4 - Ouvido o interessado, o Conselho Geral decidirá, em última instância, na sua primeira reunião posterior.

#### Artigo 10.º

##### Direitos dos sócios

1 - São direitos do associado:

- a) Ser defendido pelo Sindicato em quaisquer conflitos de trabalho;
- b) Beneficiar do apoio sindical, jurídico e judiciário do Sindicato em tudo quanto seja relativo à sua actividade profissional;
- c) Participar e intervir na vida do Sindicato, exprimindo em completa liberdade o seu parecer sobre as questões, do interesse colectivo dos associados, bem como usar de todas as prerrogativas estatutariamente consagradas;
- d) Eleger e ser eleito para os órgãos e estruturas do Sindicato, com a excepção referida no único do artigo 7.º;
- e) Ser informado de toda a actividade do Sindicato;
- f) Beneficiar de todos os serviços prestados pelo Sindicato, bem como por instituições dele dependentes, com ele cooperantes ou de que seja membro, nos termos dos respectivos estatutos;
- g) Beneficiar de todas as actividades desenvolvidas pelo Sindicato nos domínios sindical, profissional, social, cultural, desportivo, formativo e informativo;
- h) Apelar para o Conselho Geral em caso de sanção de expulsão;
- i) Retirar-se a todo o tempo do Sindicato, mediante comunicação escrita dirigida à direcção, por correio registado;
- j) Ser compensado das despesas da deslocação e manutenção em serviço sindical e das deduções ao vencimento motivadas pelo exercício comprovado de obrigações sindicais.

2 - O exercício de cargos sindicais é gratuito, tendo, porém, membros dos corpos gerentes direito ao reembolso da importância correspondente ao tempo gasto em actividades determinadas directamente pela direcção ou pelo conselho geral, importância calculada com base no seu salário profissional, sem qualquer acréscimo justificável por trabalho nocturno, extraordinário ou prestado em dias de descanso semanal, feriados ou nas férias.

#### Artigo 11.º

##### Deveres dos sócios

São deveres dos associados:

- a) Cumprir as disposições do estatuto e regulamentos do Sindicato;
- b) Pagar regularmente as quotas;
- c) Participar e intervir nas actividades do Sindicato, manter-se delas informado e desempenhar as funções para que for eleito;
- d) Respeitar, fazer respeitar e difundir os princípios fundamentais e os objectivos do Sindicato, bem como empenhar-se no reforço da organização nos locais de trabalho;
- e) Cumprir as deliberações emanadas dos órgãos do Sindicato de acordo com o estatuto, sem prejuízo do direito de opinião e de crítica, e agir solidariamente na defesa dos interesses colectivos do Sindicato;
- f) Comunicar ao Sindicato, no prazo máximo de dez dias, a mudança de residência ou local de trabalho, a passagem à situação de reforma ou de incapacidade por doença e o impedimento por serviço militar;

- g) Denunciar junto do Sindicato todos os casos de conflito com as entidades patronais, bem como situações de atropelo aos direitos dos trabalhadores por parte dessas entidades;
- h) Devolver o cartão de sócio quando tenha perdido essa qualidade.

#### Artigo 12.º

##### Suspensão do sócio

São suspensos os sócios que:

- a) Se atrasem no pagamento das suas quotas por período superior a três meses, excepto nos casos de não percepção de vencimento;
- b) Tenham sido objecto de medida disciplinar de suspensão, nos termos do artigo 15.º;
- c) Estejam temporariamente a exercer a profissão fora da área do Sindicato, a menos que declarem expressamente pretender manter o vínculo ao Sindicato, cumprindo os deveres inerentes, designadamente o pagamento de quotas.

#### Artigo 13.º

##### Perda da qualidade de sócio

A qualidade de associado cessa:

- a) Por declaração de vontade do sócio, formulada por escrito;
- b) Por cessação de funções, salvo nas hipóteses de desemprego, licença, reforma ou suspensão temporária por motivo de serviço público;
- c) Por aplicação da pena de expulsão.

#### Artigo 14.º

##### Readmissão de sócio

1 - Sem prejuízo do disposto no número seguinte, os trabalhadores que tenham perdido a qualidade de sócio poderão ser readmitidos nos termos e nas condições exigidas para a admissão.

2 - O trabalhador punido com expulsão apenas poderá ser readmitido quando haja decorrido um ano sobre a aplicação da pena e depois de obtido parecer favorável do conselho geral.

## CAPÍTULO IV

### Regime disciplinar

#### Artigo 15.º

##### Medidas disciplinares

1 - Podem ser aplicadas as seguintes medidas disciplinares aos sócios que infringjam as normas do estatuto e os regulamentos devidamente aprovados:

- a) A repreensão por escrito;
- b) Suspensão até 30 dias;
- c) Suspensão de 31 a 90 dias;
- d) Suspensão de 91 a 180 dias;
- e) Expulsão.

2 - As medidas disciplinares referidas nas alíneas d) e e) serão aplicáveis aos sócios que:

- a) Violem dolosa e gravemente o estatuto nos seus aspectos fundamentais;
- b) Não acatem as deliberações dos órgãos competentes.

3 - Não tendo o arguido antecedentes disciplinares, a sanção aplicável não excederá, em regra, a de suspensão até 90 dias.

4 - A reincidência implica agravamento da medida disciplinar em relação à anteriormente aplicada.

5 - Verificar-se-á reincidência quando o associado cometer infracção a outra por que tenha sido punido há menos de dois anos.

#### Artigo 16.º

##### **Poder Disciplinar**

1 - Salvo o preceituado no n.º 2, o poder disciplinar é exercido pela comissão disciplinar.

2 - Compete ao conselho geral aplicar as penas das alíneas d) e e) do n.º 1 do Artigo 15.º.

3 - Na hipótese prevista no número anterior, o processo, finda a instrução, será concluso ao conselho geral, com parecer da comissão disciplinar.

#### Artigo 17.º

##### **Processo Disciplinar**

1 - O processo disciplinar, que se inicia na nota de culpa, será antecedido, quando tal se demonstre necessário, por inquérito de duração não superior a trinta dias.

2 - A nota de culpa, com a descrição precisa e completa dos factos imputados ao arguido e com a indicação da pena ou penas aplicáveis, será deduzida por escrito e notificada ao infractor, mediante entrega, contra recibo, de cópia integral ou remessa por correio registado com aviso de recepção.

3 - O arguido produzirá a sua defesa, por escrito, no prazo de vinte dias contados na notificação, oferecendo as provas que repute necessárias à descoberta da verdade.

4 - O número de testemunhas não excederá o de três por cada facto.

5 - A decisão será tomada nos 60 dias subsequentes ao termo do prazo referido no n.º 3.

6 - Cabendo a decisão ao conselho geral, o prazo que alude o número anterior será de cento e vinte dias.

7 - A decisão será notificada ao arguido, observando-se, com as necessárias adaptações, o disposto no n.º 2, e quando não recorrida, comunicada à direcção.

#### Artigo 18.º

##### **Recurso**

1 - Das decisões condenatórias proferidas pela comissão disciplinar, cabe recurso para o Conselho Geral, que julgara em última instância.

2 - O recurso será interposto no prazo de vinte dias, sendo aplicável à decisão final o disposto no n.º 7 do Artigo 17.º.

### **CAPÍTULO V**

#### **Da Quotização**

#### Artigo 19.º

##### **Valor e cobrança da quota**

1 - O valor da quota será de 0,8% sobre a retribuição líquida.

2 - A cobrança das quotas incumbe ao Sindicato, que poderá celebrar com as entidades empregadoras ou outros os acordos admitidos por lei que se destinem a facilitá-la.

3 - A percentagem estabelecida poderá ser alterada pelo conselho geral.

4 - Os professores aposentados pagam uma quota igual a 50% do valor fixado para os restantes sócios.

#### Artigo 20.º

##### **Isenção**

Estão isentos de pagamento de quotas, salvo declaração contrária dos mesmos, os associados que:

- a) Por motivo de doença, tenham os seus vencimentos suspensos;
- b) Tenham o seu vencimento unilateralmente suspenso pela entidade patronal;
- c) Se encontrem desempregados.

#### Artigo 21.º

##### **Redução de quota**

Podem beneficiar de redução de quota, desde que solicitem por escrito, os professores em situação de reforma, aposentação ou licença.

### **CAPÍTULO VI**

#### **Dos órgãos centrais do Sindicato**

##### **SECÇÃO I**

#### **Da Assembleia Geral**

#### Artigo 22.º

##### **Assembleia Geral**

1 - A Assembleia Geral é constituída por todos os associados no pleno uso dos seus direitos sindicais.

2 - A Assembleia Geral tem função exclusivamente deliberativa, a exercer por voto directo, secreto e universal.

3 - Salvo disposição em contrário, as deliberações serão tomadas por maioria dos associados presentes.

4 - No mais, às reuniões da Assembleia Geral serão aplicáveis, com as adaptações necessárias, as normas pertinentes dos artigos seguintes.

#### Artigo 23.º

### Competências da Assembleia Geral

1 - Compete exclusivamente à Assembleia Geral:

- a) Deliberar, sob proposta do conselho geral, no todo ou em parte, sobre a destituição, da mesa da assembleia geral, da direcção, do conselho geral e da comissão fiscalizadora de contas;
- b) Aprovar os balanços anuais;
- c) Deliberar sobre as alterações ao estatuto que lhe sejam propostas pelo conselho geral;
- d) Deliberar, sob proposta da direcção, relativamente à filiação do Sindicato em organizações nacionais ou internacionais;
- e) Deliberar, sob proposta do conselho geral da fusão ou dissolução do Sindicato;
- f) Deliberar sobre todas as propostas que lhe sejam submetidas obrigatória ou facultativamente pelo Conselho Geral ou pela Direcção, no âmbito das respectivas competências;
- g) Autorizar o sindicato a demandar os membros dos corpos gerentes por factos praticados no exercício dos seus cargos;
- h) Apreciar a atividade do sindicato relativamente a todos os órgãos e instâncias;
- i) Apreciar o relatório da Direcção;
- j) Definir as grandes linhas de política reivindicativa;
- l) Discutir e aprovar o plano de ação para o quadriénio.

2 - A deliberação prevista na alínea a) será acompanhada da eleição das comissões provisórias necessárias à substituição dos órgãos que hajam sido destituídos, quando não seja possível aplicar o disposto no artigo 29.º, alínea r) do n.º 1.

#### Artigo 24.º

### Reuniões e convocação

1 - A assembleia geral reúne, ordinariamente, duas vezes por ano e de quatro em quatro anos, para a eleição da mesa da assembleia geral, da direcção, do conselho geral e dos representantes do conselho geral da FNE.

2 - A assembleia pode reunir extraordinariamente, por iniciativa do presidente da mesa ou, quando assim o requieram, nos termos estatutários:

- a) O conselho geral;
- b) A direcção;
- c) 10% ou 100 associados no pleno gozo dos seus direitos.

3 - A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa após a recepção do respectivo requerimento.

4 - O requerimento para convocação da assembleia geral é dirigido, por escrito, ao presidente da mesa e dele devem constar sempre os motivos que o determinaram, a sua fundamentação estatutária, bem como a respectiva ordem de trabalhos, que não pode ser alterada.

5 - A assembleia geral é convocada nos oito dias subsequentes ao da recepção do respectivo requerimento, mediante aviso publicado em, pelo menos, um dos jornais diários de informação regional com a indicação do dia, hora, local e ordem de trabalhos.

6 - A convocação referida no número anterior é feita para que a assembleia geral se realize entre o 10.º e o 30.º dias subsequentes ao da publicação da respectiva convocatória.

7 - Para os efeitos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 23.º, as deliberações da assembleia geral, reunida de forma centralizada ou descentralizada, são tomadas por maioria simples dos associados votantes.

8 - Para os efeitos previstos na alínea e) do n.º 1 do artigo 23.º, as deliberações da assembleia geral têm de obedecer às regras definidas nos artigos 55.º e 56.º.

9 - A assembleia geral reunirá à hora designada no aviso convocatório, havendo quórum. Se não houver, reunirá e deliberará validamente meia hora depois com os associados presentes.

## SECÇÃO II

### Da Mesa da Assembleia Geral

#### Artigo 25.º

### Mesa da Assembleia Geral

1 - A Mesa da Assembleia Geral é constituída por um Presidente, um Vice-Presidente e três Secretários.

2 - A Mesa da Assembleia Geral eleita será também a mesa do Conselho Geral.

3 - As deliberações da Mesa da Assembleia Geral serão tomadas por maioria dos seus membros.

#### Artigo 26.º

### Competências da Mesa da Assembleia Geral

1 - Compete à Mesa da Assembleia Geral:

- a) Assegurar o bom funcionamento e o expediente das sessões na Assembleia Geral;
- b) Dar publicidade às deliberações da Assembleia.

2 - Compete, em especial, ao presidente da mesa:

- a) Convocar a Assembleia Geral;
- b) Conferir posse aos membros da Mesa da Assembleia Geral do Conselho Geral e da Direcção;
- c) Presidir à comissão de fiscalização eleitoral;
- d) Comunicar ao Conselho Geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;
- e) Assinar os termos de abertura e encerramento dos livros de posse e de actas dos órgãos centrais do Sindicato, bem como rubricar todas as suas folhas;
- f) Assistir, quando o entenda conveniente, às reuniões da Direcção, sem direito a voto;
- g) Deferir o pedido de demissão de qualquer órgão central ou de renúncia de um ou mais dos seus membros.

3 - Compete, em especial, ao Vice-Presidente:

- a) Suprir os impedimentos do Presidente;
- b) Coadjuvar o Presidente da Mesa, assegurando o expediente.

4 - Compete, em especial, aos secretários:

- a) Minutar as actas;
- b) Passar certidão de actas aprovadas;
- c) Assegurar o trabalho de secretário da mesa e elaborar as actas das suas reuniões.

## SECÇÃO IV

### Do Conselho Geral

#### Artigo 27.º

#### Conselho Geral

1 - O Conselho Geral é um órgão central, com funções deliberativas e de fiscalização no âmbito das competências que lhe são atribuídas.

#### Artigo 28.º

#### Constituição do Conselho Geral

O conselho geral é constituído por:

- a) Os membros da Mesa da Assembleia Geral;
- b) Por vinte e cinco membros eleitos, saídos das várias listas concorrentes às eleições para esse órgão, seguindo a regra da média mais alta do método de Hondt.

Único - Os vinte e cinco membros eleitos deverão reflectir um equilíbrio entre os vários sectores de ensino exigível a todas as listas na sua composição original e na composição final do conselho.

2 - A Direcção, em termos a definir no seu regulamento interno, participa, sem direito a voto, nas reuniões do Conselho Geral.

#### Artigo 29.º

#### Competências do Conselho Geral

1 - Compete ao Conselho Geral:

- a) Aprovar anualmente o plano de acção da Direcção dentro dos parâmetros do plano quadrienal aprovado pela Assembleia Geral;
- b) Aprovar anualmente o relatório de actividades da Direcção;
- c) Aprovar o orçamento anual do Sindicato até 30 de Novembro e as contas do exercício até 31 de Março de cada ano sem prejuízo da competência exclusiva da assembleia geral para a aprovação definitiva do balanço;
- d) Deliberar sobre a matéria da sua exclusiva competência;
- e) Decretar a greve, sob proposta da Direcção, por espaço superior a três dias;
- f) Dar parecer sobre as questões que lhe sejam submetidas pela Direcção;
- g) Eleger de entre os seus membros a Comissão Fiscalizadora de contas e a Comissão Disciplinar;
- h) Aprovar o seu regulamento interno;
- i) Apreciar e propor à Assembleia Geral alterações aos Estatutos;

- j) Apreciar e propor a Assembleia Geral destituição da Mesa da Assembleia Geral e da Direcção, no todo ou em parte;
- l) Resolver, em última instância e sem prejuízo do disposto no artigo 17.º, diferendos entre os órgãos do Sindicato e os associados, podendo nomear as comissões de inquérito que o habilitem à mais adequada tomada de decisão;
- m) Deliberar sobre a readmissão de sócio a quem tenha sido aplicada a medida disciplinar de expulsão;
- n) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos do estatuto, para exercício das suas competências;
- o) Autorizar a direcção a contrair empréstimos e adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- p) Eleger entre os seus membros as comissões provisórias necessárias à substituição de órgãos que hajam maioritariamente renunciado ou tenham sido destituídos;
- q) Eleger os seus representantes aos órgãos da FNE quando tal esteja previsto Estatutos da federação.

2 - As deliberações do conselho geral, que não pode funcionar sem a presença da maioria dos seus titulares, são tomadas por maioria absoluta dos membros presentes ou, respeitando a matéria a que alude a alínea j) do número anterior pela maioria de dois terços.

3 - Na hipótese referida na parte final do número anterior, a votação é secreta.

#### Artigo 30.º

#### Sessão, requerimento e convocação do Conselho Geral

1 - O Conselho Geral reúne ordinariamente três vezes por ano e extraordinariamente a requerimento:

- a) Da Direcção;
- b) Da Comissão Disciplinar;
- c) Da Comissão Fiscalizadora de Contas;
- d) De um terço dos seus membros.

2 - A convocação do Conselho Geral faz-se por comunicação escrita contendo indicação expressa da ordem de trabalhos e do dia, hora e local da reunião, dirigida a cada um dos seus membros com a antecedência necessária à sua recepção até 5 dias antes da reunião a que respeita.

3 - Os requerimentos para a convocação do Conselho Geral, com indicação dos motivos que os determinam e da ordem de trabalhos, serão dirigidos ao Presidente da Mesa, que, ouvida esta, procederá à convocação para data compreendida nos quinze dias subsequentes.

## SECÇÃO V

### Comissão Fiscalizadora de Contas

#### Artigo 31.º

#### Comissão Disciplinar

1 - A Comissão Fiscalizadora de Contas é composta por três associados eleitos em cada quadriénio pelo Conselho Geral, de entre os seus membros, por sufrágio secreto e directo, por listas nominativas e apurados os resultados pelo método de Hondt.

2 - Na primeira reunião, os membros eleitos para a Comissão Fiscalizadora de Contas designarão entre si o Presidente.

## Artigo 32.º

**Competências da comissão fiscalizadora de contas**

1 - A Comissão Fiscalizadora de Contas tem acesso a toda a documentação de carácter administrativo e contabilístico do Sindicato, reunindo com os membros da Direcção responsáveis pela gestão do sindicato, sempre que tal se mostre necessário ao cabal cumprimento das suas atribuições, de acordo com o previsto no regulamento.

2 - Em especial, compete à Comissão Fiscalizadora de Contas:

- a) Examinar a contabilidade e os serviços de tesouraria dependentes do Sindicato;
- b) Dar parecer sobre as contas, relatórios financeiros, orçamento anual e suas revisões, apresentadas pela Direcção ao Conselho Geral;
- c) Apresentar ao Congresso, ao Conselho Geral e à Direcção todas as sugestões que julgue de interesse para a vida do Sindicato ou de instituições deste dependentes, particularmente no domínio da gestão financeira;
- d) Apresentar ao Conselho Geral parecer sobre o orçamento elaborado pela Direcção;
- e) Apresentar ao Conselho Geral parecer sobre as contas do exercício.

**SECÇÃO VI****Da Comissão Disciplinar**

## Artigo 33.º

**Comissão disciplinar**

1 - A Comissão Disciplinar detém o poder disciplinar, nos termos dos artigos 15.º e seguintes.

2 - A Comissão Disciplinar é composta por três membros eleitos pelo Conselho Geral, de entre os seu membros, por sufrágio secreto e directo e por listas nominativas completas e, apurado o resultado, por recurso ao método de Hondt.

**SECÇÃO VII****Da Direcção**

## Artigo 34.º

**Constituição e funcionamento da direcção**

1 - A direcção do Sindicato é o órgão executivo do Sindicato.

2 - A direcção do Sindicato é composta por um presidente, dois vice-presidentes um tesoureiro e um número par de vogais compreendido entre mínimo de 26 e um máximo de 52 membros efectivos e por um mínimo de dez suplentes.

3 - Os seus elementos respondem solidariamente pelos actos praticados durante o mandato para que tenham sido eleitos perante a assembleia geral, o congresso e o conselho geral.

## Artigo 35.º

**Competências da direcção**

1 - São competências da direcção:

- a) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- b) Dar execução às deliberações da Assembleia Geral, do Congresso e do Conselho Geral;
- c) Apresentar e submeter a discussão da Assembleia Geral o relatório de actividades referentes ao exercício do mandato;
- d) Aprovar o seu organigrama, por proposta do Presidente, dele dando conhecimento imediato ao Presidente da Mesa da Assembleia Geral;
- e) Elaborar e aprovar o seu regulamento interno, dele dando conhecimento imediato ao Presidente da Mesa da Assembleia Geral;
- f) Delegar no Presidente competências que lhe estão atribuídas;
- g) Dirigir os serviços do Sindicato e exercer o poder disciplinar sobre os trabalhadores do Sindicato;
- h) Administrar as Delegações;
- i) Elaborar e actualizar permanentemente o inventário dos bens do Sindicato;
- j) Elaborar e submeter à aprovação do Conselho Geral o relatório anual de actividades, o orçamento e as contas de exercício anuais;
- l) Apresentar à Comissão Fiscalizadora de Contas, para recolha de parecer, as contas do exercício e o orçamento para o ano seguinte, até quinze de Março e quinze de Novembro, respectivamente, acompanhados, se necessário, de fundamentações pertinentes;
- m) Requerer a convocação da Assembleia Geral e do Conselho Geral, bem como submeter à sua apreciação e deliberação os assuntos sobre os quais devem pronunciar-se ou, no caso do Conselho Geral, que a Direcção entenda submeter-lhe;
- n) Elaborar propostas e contrapropostas a apresentar no quadro da FNE, a quaisquer entidades empregadoras, de acordo com as prioridades e estratégias definidas pela Assembleia Geral ou pelo Conselho Geral participando nos processos de negociação colectiva;
- o) Coordenar e dinamizar a actividade dos delegados sindicais;
- p) Prestar informação escrita aos associados, através da estrutura sindical, acerca da actividade do Sindicato e da sua participação noutras instituições e organizações sindicais;
- q) Decidir a admissão e a readmissão de associados, nos termos dos Estatutos;
- r) Definir a forma de intervenção do Sindicato nos processos de natureza disciplinar ou judicial para defesa dos direitos profissionais dos associados;
- s) Propor ao Conselho Geral a criação de quotas extraordinárias;
- t) Receber as quotas e demais receitas e autorizar a realização das despesas orçamentadas;
- u) Propor ao Conselho Geral a criação de fundos afectos a determinados objectivos específicos e as suas regras de funcionamento;
- v) Gerir os fundos do Sindicato, respondendo os seus membros, solidariamente, pela sua aplicação;
- w) Elaborar e propor ao Conselho Geral a regulamentação do direito de tendência;
- x) Decretar greve, por um período não superior a três dias úteis;
- y) Propor ao Conselho Geral a declaração de greve, por período superior a três dias;
- z) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização e funcionamento dos serviços do Sindicato, designadamente quanto ao funcionamento das Delegações Regionais;

- aa) Elaborar e aprovar os regulamentos dos delegados e da assembleia de delegados sindicais;
- ab) Criar os grupos de trabalho ou de estudo necessários ao melhor exercício das suas competências;
- ac) Propor ao Conselho Geral a filiação do Sindicato noutras organizações, nacionais ou internacionais, de carácter sindical ou outro, e a sua desfiliação;
- ad) Designar, quando os Estatutos ou regulamentos das organizações em causa não obriguem a eleição, os representantes do Sindicato para determinados órgãos estatutários das organizações sindicais ou doutras em que se encontre associado ou daquelas em que, por inerência, tenha direito a participar;
- ae) Incrementar, por si só ou em colaboração com outros organismos, a promoção e valorização profissional e sócio-cultural dos associados, através da edição de publicações, realização de cursos, seminários, conferências, colóquios, congressos, espectáculos de animação sócio-cultural e artísticos, exposições literárias e artísticas e de outras iniciativas;
- af) Promover, por si próprio ou em cooperação com outras entidades, iniciativas no plano económico e social, na cultura, na saúde, na aposentação, no desporto, no lazer e tempos livres, entre outras, que visem a melhoria e defesa da qualidade de vida e interesses dos seus associados;
- ag) Facultar à Mesa da Assembleia Geral os meios necessários ao cumprimento das suas atribuições e competências;
- ah) Exercer as demais competências previstas nos Estatutos.

2 - Para a concretização dos objectivos previstos no artigo 5.º, compete, ainda, à Direcção propor ao Conselho Geral:

- a) A constituição e a participação do Sindicato em sociedades, associações, cooperativas, fundações e outras organizações congéneres;
- b) A criação, gestão e administração, por sua iniciativa ou em colaboração com outras organizações, de instituições de carácter profissional, económico, social ou cultural bem como a sua forma de participação;
- c) A prestação, por sua iniciativa ou em cooperação com outras entidades, públicas ou privadas, de serviços de ordem económica ou social aos seus associados, fomentando o desenvolvimento e a organização, designadamente, de respostas sociais nos sectores da infância, da juventude e da geriatria ou outras.

#### Artigo 36.º

##### Competências do Presidente da Direcção

Ao presidente do Sindicato compete:

- a) Convocar e coordenar as reuniões da direcção;
- b) Representar o Sindicato em todos os actos, bem como nas organizações nacionais e internacionais;
- c) Coordenar toda a actividade do Sindicato;
- d) Propor à direcção o seu organigrama;
- e) Propor à direcção o projecto do seu regulamento interno;
- f) Atribuir pelouros aos membros da direcção e definir as suas competências;
- g) Exercer as competências que lhe sejam delegadas pela direcção;
- h) Despachar os assuntos urgentes, sem prejuízo de posterior ratificação pela direcção;
- i) O presidente e também o tesoureiro vinculam o sindicato em termos públicos em matéria financeira e outras de representação institucional.

#### Artigo 37.º

##### Funcionamento da Direcção

1 - O funcionamento da Direcção é definido por regulamento interno, por si aprovado, tendo em conta o organigrama previsto na alínea d) do artigo 35.º.

2 - A Direcção reúne trimestralmente, ou extraordinariamente por iniciativa do Presidente ou a requerimento, devidamente fundamentado, de um terço dos seus membros em efectividade de funções.

3 - Em primeira convocatória, a Direcção não pode deliberar sem a presença da maioria dos seus membros em efectividade de funções, e, em segunda convocatória, trinta minutos após a hora da primeira, delibera por maioria simples, com qualquer número de membros presentes.

4 - O primeiro vice-presidente substitui o presidente nos seus impedimentos.

#### CAPÍTULO VIII

##### Da Organização Regional

##### Dos secretariados concelhios

#### Artigo 38.º

##### Criação, composição e extinção dos secretariados concelhios

1 - Poderão ser criados, por deliberação da direcção, secretariados concelhios sempre que o número de associados e as condições geográficas o aconselhem.

2 - Os secretariados concelhios são compostos por três a cinco elementos designados pela direcção.

3 - A extinção dos secretariados concelhios é da competência da direcção.

#### Artigo 39.º

##### Competências dos secretariados concelhios

Compete aos secretariados concelhios ou sub-concelhios secundar a acção da direcção no respectivo concelho.

#### SECÇÃO I

##### Da Assembleia de Delegados Sindicais

#### Artigo 40.º

##### Assembleia de Delegados Sindicais

1 - A assembleia de delegados sindicais é um órgão deliberativo a nível de região, revestindo as suas deliberações a forma de recomendações à Direcção e pode assumir as seguintes modalidades:

- a) Assembleia geral de delegados;
- b) Assembleia de delegados por sector de ensino.

2 - As assembleias de delegados funcionam de acordo com o regimento próprio.

## CAPÍTULO IX

### Da Organização de Base

#### SECÇÃO I

##### Dos Núcleos Sindicais de Base

###### Artigo 41.º

#### Constituição e competências dos núcleos sindicais de base

1 - O núcleo sindical de base é constituído pelos associados no pleno gozo dos seus direitos que trabalham num mesmo local, ou em locais aproximados.

2 - Ao Conselho Geral compete, sob proposta da Direcção ou de um secretariado sectorial, definir a dimensão mínima e máxima de um NSB, bem como os agrupamentos a realizar para constituir os núcleos.

3 - Os núcleos sindicais de base são órgãos deliberativos, competindo-lhes:

- Eleger e destituir os delegados sindicais;
- Discutir e votar as propostas que lhes sejam submetidas pela Direcção do Sindicato;
- Elaborar propostas e contrapropostas no âmbito do plano de acção do Sindicato;
- Pronunciar-se sobre todas as questões consideradas relevantes para as actividades do sindicato.

#### SECÇÃO II

##### Dos Delegados Sindicais

###### Artigo 42.º

#### Delegados Sindicais

1 - Os delegados sindicais são elementos de ligação permanente entre os órgãos directivos do Sindicato e as escolas e mandatários dos núcleos sindicais de base junto da direcção.

2 - Os delegados sindicais regem-se por estatuto próprio.

## CAPÍTULO X

### Das Eleições

###### Artigo 43.º

#### Assembleia Eleitoral

A Assembleia Eleitoral é constituída por todos os sócios do sindicato do sindicato no pleno exercício dos seus direitos civis e sindicais.

###### Artigo 44.º

#### Elegibilidade

Só podem ser eleitos os sócios que estejam no pleno gozo dos seus direitos civis e sindicais.

###### Artigo 45.º

#### Capacidade Eleitoral

A capacidade eleitoral activa e passiva adquire-se após 30 dias de sindicalização, contados até à data do ato eleitoral.

###### Artigo 46.º

#### Inelegibilidade e incompatibilidade

Não podem ser eleitos para qualquer função ou cargo de representação sindical os sócios que:

- Estejam abrangidos pela lei das incapacidades civis em vigor;
- Estejam abrangidos pelo disposto no § único do artigo 7.º;
- Estejam abrangidos pela lei das incapacidades civis em vigor;
- Estejam abrangidos pelo disposto no parágrafo único do artigo 7.º.

###### Artigo 47.º

#### Eleição da Direcção e da Mesa da Assembleia Geral e do Conselho Geral

1 - A direcção e a mesa da assembleia geral são eleitos em lista conjunta.

2 - Cada lista candidata apresentará uma moção de estratégia que, para além de propor o plano de acção explícita as opções sindicais que se propõe levar à prática.

3 - Será eleita a lista que obtiver maior número de votos.

4 - Os membros do conselho geral do Sindicato são eleitos em listas separadas e o resultado é obtido por recurso o método de Hondt.

###### Artigo 48.º

#### Competências da Assembleia Eleitoral

1 - Eleger a mesa da assembleia geral, a direcção e o conselho geral;

2 - Eleger os representantes do sindicato ao conselho geral da FNE.

#### SECÇÃO II

##### Do Processo Eleitoral

###### Artigo 49.º

#### Eleição da direcção, da mesa da assembleia geral e do conselho geral

Compete à Mesa da Assembleia Geral a organização do processo eleitoral, nomeadamente:

- Receber e decidir da aceitação das candidaturas;
- Apreciar reclamações;
- Marcar a data das eleições;
- Convocar a assembleia eleitoral.

Artigo 50.º

### Regulamento eleitoral

O processo eleitoral reger-se-á por regulamento próprio a ser aprovado pelo Conselho Geral, sob proposta do Presidente.

## CAPÍTULO XI

### SECÇÃO I

#### Do Regime Financeiro

Artigo 51.º

#### Competência orçamental

Compete à Direcção, através dos serviços centrais do Sindicato, receber a quotização dos associados e demais receitas, autorizar a realização de despesas orçamentadas, bem como proceder à elaboração do orçamento do Sindicato a submeter à aprovação do Conselho Geral.

Artigo 52.º

#### Receitas e despesas

1 - Constituem receitas do Sindicato:

- a) As quotas dos sócios;
- b) Receitas financeiras provenientes da aplicação dos seus recursos;
- c) Receitas provenientes de serviços prestados;
- d) Outras receitas.

2 - As despesas do Sindicato serão resultantes do pagamento dos encargos inerentes às suas actividades, estritamente efectuadas no respeito pelos seus princípios e fins.

### SECÇÃO II

#### Dos fundos e saldos do exercício

Artigo 53.º

#### Fundos

1 - O Sindicato terá um fundo sindical, destinado à cobertura de eventuais saldos negativos do exercício.

2 - As despesas que o Sindicato tenha de efectuar e que possam ser imputáveis ao fundo previsto no número anterior, apenas por este podem ser suportadas, devendo as contas de exercício discriminar as utilizações relativas a cada um deles.

3 - Podem ser criados outros fundos, sob proposta da Direcção por deliberação favorável do Conselho Geral.

Artigo 54.º

#### SalDOS do exercício

1 - As contas do exercício elaboradas pela Direcção a apresentar ao Conselho Geral com o parecer da Comissão Fiscalizadora, conterão uma proposta para aplicação dos saldos positivos do exercício, ao respeito pelos princípios e fins do Sindicato.

2 - Do saldo do exercício serão retirados, pelo menos, 10% para o fundo sindical.

3 - Quando o Conselho Geral não aprove as contas, deverá, obrigatoriamente, requerer peritagem às contas do Sindicato.

## CAPÍTULO XII

### Da fusão ou dissolução do Sindicato

Artigo 55.º

#### Fusão

1 - A convocatória da Assembleia Geral que tenha por fim deliberar sobre a fusão do Sindicato terá de ser publicada com a antecedência mínima de 30 dias.

2 - A assembleia só delibera se a maioria dos sócios tiver participado na votação.

Artigo 56.º

#### Dissolução

1 - A convocatória da Assembleia Geral que tenha por fim deliberar sobre a dissolução do Sindicato Democrático dos Professores da Madeira terá de ser publicada com a antecedência mínima de 30 dias.

2 - A proposta de dissolução definirá objectivamente os termos em que esta se processará, não podendo, em caso algum, os bens do Sindicato ser distribuídos pelos sócios.

3 - A deliberação carecerá do voto favorável de dois terços dos sócios do Sindicato.

## CAPÍTULO XIII

### Da revisão do estatuto

Artigo 57.º

#### Alteração dos estatutos

A alteração total ou parcial do estatuto do Sindicato é da competência da Assembleia Geral, mediante proposta do Conselho Geral.

## CAPÍTULO XIV

### Organização em Tendências

Artigo 58.º

#### Direito de tendência

1 - Os sócios do Sindicato que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos podem constituir tendências sindicais, como formas próprias e plurais de expressão sindical, desde que tenham por base uma concreta e expressamente individualizada concepção de política social ou ideológica inserida no quadro dos limites e dos valores do sindicalismo livre e democrático, da qual constem os seus princípios fundamentais e o correspondente programa de acção.

2 - O direito de constituição e de exercício de tendências sindicais tem pressuposto e condição a obrigatoriedade de criação formal, por parte dos interessados, de um agrupamento interno de sócios que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos, composto por um número não inferior a 25 % do total dos associados do Sindicato.

3 - A legitimidade e representatividade da formação/agrupamento de sócios a que se refere o número anterior advirá do seu registo por parte do presidente da mesa da assembleia geral, efectuado a requerimento dos interessados, devendo neste ser referenciada a respectiva denominação, bem como a identificação do sócio que, nessa estrutura organizativa, tiver sido mandatado para receber e estabelecer contactos no âmbito interno do Sindicato e para praticar, em nome e representação da respectiva tendência sindical, actos que exprimam a correspondente corrente interna de opinião, devendo ser apensos ao referido requerimento quer os nomes dos sócios que integram a respectiva formação/agrupamento, quer, também, a declaração de princípios e o programa de acção a que se refere o n.º 1 do presente artigo.

4 - As atribuições e competências de qualquer formação interna constituída a coberto do exercício do direito de tendência não podem traduzir-se em actividades ou práticas que comprometam o reforço do sindicalismo democrático e a unidade dos trabalhadores filiados, nem servir de instrumentalização político-partidária do Sindicato, sendo exigível, em qualquer circunstância, que tais formações se abstenham de actos que possam fragilizar a força e coesão sindicais.

5 - Cabe à mesa da assembleia geral, em reunião conjunta com a direcção, decidir não só a conformidade ou desconformidade dos requisitos e pressupostos exigidos para a constituição de formações/agrupamentos destinados ao exercício do direito de tendência, mas também apreciar e decidir sobre a conformidade ou desconformidade dos princípios e do programa de acção das respectivas formações/agrupamentos e ainda sobre a conformidade ou da desconformidade das suas actividades ou práticas.

6 - Das deliberações tomadas caberá recurso para a assembleia geral, a interpor pelos interessados no prazo de 8 dias a contar da notificação das correspondentes deliberações, mediante requerimento devidamente fundamentado dirigido ao presidente da mesa da assembleia geral, o qual deverá, para o efeito, convocar a assembleia dentro dos 10 dias subsequentes.

## **CAPÍTULO XV**

### **Disposições gerais e transitórias**

Artigo 69.º

### **Disposições finais e transitórias**

1 - Os casos omissos serão resolvidos de harmonia com a lei e os princípios gerais de direito.

## **Organizações do Trabalho:**

### **Associações de Empregadores:**

#### **Estatutos/Alterações:**

### **Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira.**

## **CAPÍTULO I**

### **Denominação, Duração, Âmbito, Sede e Fins**

Artigo 1.º

#### **Denominação**

A Associação Comercial e Industrial do Funchal, fundada em dezasseis de janeiro de mil oitocentos e trinta e seis, passará a denominar-se Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira, e a reger-se pelos presentes estatutos.

§ 1.º - Continuará a ter o timbre oficial com forma de escudo bipartido, constituído pelas armas da cidade do Funchal e pelo emblema de Mercúrio, que será usado em todo o seu expediente.

§ 2.º - A bandeira será a branco, orlado de uma faixa verde, tendo no fundo branco o timbre oficial com a legenda que passará a ser "ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DO FUNCHAL - CÂMARA DE COMÉRCIO DE INDÚSTRIA DA MADEIRA - MIL OITOCENTOS E TRINTA E SEIS".

Artigo 2.º

#### **Duração**

Terá duração ilimitada não podendo dissolver-se a não ser nos casos expressamente previsto na Lei e nas condições referidas nos presentes Estatutos, sendo igualmente ilimitado o número dos seus associados.

Artigo 3.º

#### **Âmbito**

É constituída por pessoas singulares ou coletivas, nacionais ou estrangeiras, que exerçam actividades comerciais, industriais ou de serviços.

Artigo 4.º

#### **Sede**

Tem a sua sede na cidade do Funchal, na Rua dos Aranhas, vinte e quatro e vinte e seis.

§ Único - Com prévio parecer favorável do Conselho Fiscal, poderá a direcção deliberar a mudança da sede no conselho do Funchal e bem assim criar delegações ou outras formas de representação dentro e fora do território nacional, desde que convenientes à prossecução dos fins da Associação.

## Artigo 5.º

**Fins**

Terá essencialmente por fim colaborar no progresso económico e social da Região Autónoma da Madeira, defendendo os legítimos interesses dos seus membros, promovendo a solidariedade e o intercâmbio dos meios empresariais de comércio, da indústria e dos serviços, propiciando as condições mais favoráveis ao adequado desenvolvimento das empresas e estimulando e aprovando as iniciativas que os dinamizam.

Para a realização de tal atribuição genérica, competirá à Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira:

1 - Estudar os problemas que respeitem ao progresso económico do País e, designadamente, da Região Autónoma da Madeira, bem como os diplomas legais e medidas que interessem ao exercício das atividades dos seus associados;

2 - Apresentar aos órgãos de poder competentes e às autoridades administrativas os pontos de vista das actividades comerciais, industriais e de serviço, no campo das suas atribuições;

3 - Apresentar, nos termos da Lei e sempre que for oportuno, aos poderes públicos parecer sobre assuntos e questões que interessem ao exercício da atividade dos seus associados;

4 - Assegurar pelos órgãos Diretivos, pelos seus serviços ou por delegados especialmente escolhidos a melhor representação dos interesses que lhe estão confiados em organismos públicos ou privados, onde, por Lei, ou convite, venha ser chamada a colaborar ou junto de quem deva atuar;

5 - Intervir, sempre que for chamada ou quando for necessário, no estudo e discussão sobre os assuntos que interessem ao exercício das atividades dos seus associados;

6 - Promover a coordenação das atividades que representa, quer entre si, quer com os demais setores não representados por forma a assegurar uma sadia concorrência e eficiência do aparelho produtivo, a par da estabilização dos preços ao nível da justa compensação da atividade produtiva, e a oferta de produtos nas melhores condições de consumo e preço;

7 - Contribuir para o adequado desenvolvimento dos fatores dinâmicos de competitividade das actividades representadas, realizando ou colaborando na realização de atividades de informação e formação, bem como promovendo projetos que envolvam medidas naquele sentido, dirigidos fundamentalmente aos associados ou seus trabalhadores;

8 - Contribuir para o progresso tecnológico das atividades representadas, mediante a difusão entre os associados das modernas técnicas de gestão, produção e distribuição, para tanto, organizando ou cooperando na realização de conferências, colóquios, congressos e seminários;

9 - Fomentar o intercâmbio, em todos os domínios entre os associados e com outras instituições congêneras nacionais e estrangeiras, designadamente, promovendo, organizando e recebendo missões empresariais, organizando ou participando em exposições e feiras comerciais e industriais no país e no estrangeiro;

10 - Tomar a seu cargo as missões que lhe vierem a ser conferidas com vista a promover o desenvolvimento das atividades comerciais, industriais e de prestação de serviços no âmbito de uma economia de mercado;

11 - Fomentar a criação das condições favoráveis ao investimento, contribuindo para que seja mobilizado para os setores mais convenientes;

12 - Estudar e defender os interesses das empresas associadas de forma a garantir-lhes adequada proteção;

13 - Colaborar com outros organismos, públicos ou privados, com o objetivo de promover o desenvolvimento do tecido empresarial regional;

14 - Promover a divulgação pelos meios mais adequados das informações que reputar de interesse para os associados;

15 - Elaborar os diversos documentos destinados a satisfazer as exigências comerciais ou aduaneiras exigidas pelas normas e costumes do comércio internacional bem como os demais documentos com vista a serem utilizados nas relações de comércio com o exterior;

16 - Acompanhar, recorrendo a todo o tipo de pesquisa possível, a evolução de cada ramo de atividade que representa e contribuindo, assim, para o equacionamento e solução dos seus problemas específicos;

17 - Manter os seus serviços estruturados em ordem a prestar a todos os seus associados orientação e consulta técnica e jurídica;

18 - Assegurar a representação conjunta dos seus associados junto das organizações empresarias e/ou patronais nacionais e estrangeiras, bem como junto da opinião pública e das associações de trabalhadores;

19 - Representar os associados na Regulamentação Coletiva de Trabalho, em todo o seu âmbito, e colaborar na resolução de quaisquer diferendos laborais;

20 - Constituir e administrar fundos nos termos que forem regulamentados;

21 - Desenvolver quaisquer outras ações de interesse para os associados.

§ 1.º - Poderá, sempre que útil e sem perda da unidade e dependência dos corpos sociais, autonomizar determinados serviços em função das suas finalidades específicas, organizando e submetendo à aprovação da Assembleia-Geral o seu regulamento próprio.

§ 2.º - Poderá integrar-se em uniões, federações e confederações com fins semelhantes aos seus, bem como, median-

te prévia deliberação da Assembleia-Geral, participar ou adquirir participações em sociedades desde que essa participação seja necessária ou conveniente à prossecução dos seus fins.

§ 3.º - É como tal, apartidária e alheia a qualquer confissão religiosa.

## Capítulo II

### Aquisição e Perda da Qualidade de Sócios,

#### Seus Direitos e Deveres

##### Artigo 6.º

#### Sócios Efetivos

1 - São sócios efetivos os que, preenchendo as condições previstas no precedente artigo terceiro, solicitem a sua admissão e façam declaração expressa de conhecerem as disposições estatutárias e a elas se sujeitarem.

2 - Não serão admitidos os que, a serem-no, ficariam na situação de perda de qualidade de sócio, nos termos estatutários.

3 - Cabe à Direção verificar a existência dos pressupostos da admissão e deliberar em conformidade.

##### Artigo 7.º

#### Sócios Honorários

Por deliberação da Assembleia-Geral, mediante proposta da Direção ou requerimento subscrito por um mínimo de trinta sócios efetivos, poderão ser admitidos como sócios honorários as pessoas, singulares ou coletivas, nacionais ou estrangeiras que mereçam tal distinção pelo seu contributo profissional ou económico para os fins da Associação ou por serviços relevantes prestados ao desenvolvimento sócio-cultural e económico da Região Autónoma da Madeira.

##### Artigo 8.º

#### Perda de Qualidade de Sócio

Perde a qualidade de sócio o que se encontrar em qualquer das situações seguintes:

- Grave ou reiterado incumprimento das disposições estatutárias e regulamentares;
- Cessação da atividade ou sua suspensão por mais de dezoito meses;
- Estado de falência declarada judicialmente;
- Mora de noventa dias no pagamento das quotizações e não proceda à sua liquidação no prazo que lhe for indicado pela direção em carta registada;
- Declaração da desistência de sócio dirigida à Direção com sessenta dias de antecedência.

§ 1.º - No caso previsto na alínea a), a perda de qualidade de sócio terá de ser aprovada em sede de Assembleia Geral.

§ 2.º - No caso previsto na alínea c), o sócio poderá, até à declaração de falência recorrer aos serviços da assistência técnica da Associação desde que se presuma que o estado de falência é casual e não culposo ou fraudulento.

§ 3.º - O que perder a qualidade de sócio perde também o direito ao património social, sem prejuízo das suas responsabilidades por todas as prestações relativas ao tempo em que foi membro da Associação.

§ 4.º - Decorrido o prazo de um ano sobre a perda de qualidade de sócio e desde que tenha procedido ao pagamento integral dos débitos existentes à data da exclusão, pode o sócio ser readmitido e isento de pagamento de joia, obtido parecer favorável da Direção.

##### Artigo 9.º

#### Direitos dos Sócios

São direitos do sócio:

- Eleger e ser eleito para qualquer cargo associativo ou comissão representativa da Associação;
- Utilizar, nos termos estatutários e regulamentares, todos os serviços criados pela Associação para os seus sócios e usufruir dos benefícios e regalias que a prática e desenvolvimento dos fins associativos proporcionam;
- Estar presente, por si ou seu representante, nas Assembleias-Gerais e aí discutir e votar, bem como requerer, a sua convocação nos termos estatutários;
- Corresponder-se com a Direção, expondo, reclamando ou alvitando o que tiver por conveniente aos seus interesses e da Associação;
- Recorrer das decisões da Direção;
- Examinar os livros e mais documentos da Associação nas condições de tempo e modo a fixar em regulamento.

§ Único - Não são reconhecidos aos sócios honorários os direitos consignados nas alíneas a), c) e e), ressalvada a faculdade que têm de serem convidados para estarem presentes na Assembleia-Geral, podendo nesta ser-lhes concedido o uso da palavra.

##### Artigo 10.º

#### Deveres dos Sócios

São deveres de sócio:

- Zelar pelo desenvolvimento da Associação, prestando colaboração efetiva às suas iniciativas e solidarizar-se com os mais associados no apoio às atuações e tomadas de posição dos órgãos representativos da Associação que aconteçam no exercício das suas atribuições e competência;

- b) Exercer com interesse e assiduidade os cargos associativos para que foi eleito ou designado;
- c) Prestar as informações e fornecer os elementos que lhe forem solicitados e sejam necessários ou úteis à prossecução dos fins associativos;
- d) Pagar pontualmente as quotas;
- e) Comunicar por escrito, no prazo de trinta dias, a cessação da sua atividade comercial ou industrial;
- f) Cumprir escrupulosamente as disposições estatutárias e regulamentares e bem assim as determinações expedidas pelos órgãos da Associação adentro das suas atribuições e competência;
- g) Comunicar as situações detetadas que afetem ou venham a afetar as suas empresas, quer direta, quer reflexamente.

§ 1.º - Os que tenham mais de 65 anos de idade ou os que sofram de doença que os afete no exercício normal das suas funções, podem pedir escusa dos cargos sociais para que hajam sido eleitos ou designados mediante carta dirigida ao Presidente da Assembleia-Geral que verificará e decidirá em definitivo sobre os motivos alegados de escusa.

§ 2.º - Não são aplicáveis aos sócios honorários os deveres consignados nas alíneas b), c), d) e g).

### CAPÍTULO III

#### Das Quotas e Outras Contribuições Pecuniárias

Artigo 11.º

##### Das Quotas

A quota é anual e compreende o ano civil.

Após a admissão, o sócio efetivo só adquire todos os seus direitos depois de efetuado o pagamento da joia, diploma, cartão de identificação e os duodécimos da quota anual correspondentes aos meses desde o da admissão, inclusive até o fim do ano.

A quota anual será fixada pela Assembleia-Geral conforme o escalão a que o sócio pertencer de acordo com o número médio de profissionais ao seu serviço no ano anterior, incluindo nele os administradores, diretores e gerentes, mesmo que sócios e será revista pela mesma Assembleia sempre que necessário.

§ 1.º - São estabelecidos os seguintes escalões:

- Primeiro escalão - um a cinco profissionais;
- Segundo escalão - seis a dez profissionais;
- Terceiro escalão - onze a vinte profissionais;
- Quarto escalão - vinte e um a cinquenta profissionais;
- Quinto escalão - cinquenta e um a cem profissionais;
- Sexto escalão - cento e um a duzentos profissionais;
- Sétimo escalão - Mais de duzentos profissionais.

§ 2.º - As quotas serão cobradas adiantadamente e poderão ser pagas em duas prestações semestrais ou em doze prestações mensais.

§ 3.º - Os sócios subscritores, pagarão uma quota anual a fixar pela Assembleia-Geral.

Artigo 12.º

#### Outras Contribuições Pecuniárias

Sempre que seja solicitada a contribuição voluntária dos sócios e esta não seja suficiente para fazer face a despesas extraordinárias, a Assembleia-Geral poderá lançar uma quota suplementar.

### CAPÍTULO IV

#### Dos Órgãos da Associação: Sua Eleição, Composição e Funcionamento

##### SECÇÃO I

##### Disposições Gerais

Artigo 13.º

##### Órgãos da Associação

São órgãos da Associação a Assembleia-Geral, a Direção e o Conselho Fiscal.

Artigo 14.º

##### Organização Interna da Associação

1 - A organização da Associação, em tudo quanto não contrarie ou dificulte a realização dos seus fins e as normas estatutárias e regulamentares, será da responsabilidade da Direção que criará setores atendendo às áreas de atuação económica e, dentro destes, secções em função dos respetivos ramos de atividade, bem como os serviços internos da própria Associação.

2 - Os serviços serão criados à medida da sua oportunidade e capacidade de Associação.

3 - Para cada secção organizada ou em organização será eleita uma "Mesa" denominada "Mesa da Secção", livremente eleita pela Assembleia da respetiva secção, sendo o seu presidente escolhido pela Direção dentro dos membros eleitos.

As deliberações das "Mesas" serão sempre comunicadas à Direção por intermédio dos respetivos presidentes, cabendo a esta, Direção, sobre os mesmos dar parecer.

4 - Cada secção abrangerá as subsecções determinadas pela especialidade dos interesses representados.

5 - É de três anos a duração dos mandatos dos membros das Mesas dos Setores que podem ser reeleitos para mandatos sucessivos.

6 - Só podem ser membros das mesas das secções os sócios que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos associativos.

#### Artigo 15.º

##### **Duração do Mandato**

É de três anos a duração do mandato dos membros da Mesa da Assembleia-Geral, Direção e do Conselho Fiscal que serão eleitos em Assembleia-Geral e não podem ser reeleitos mais do que uma vez para mandatos sucessivos, no mesmo órgão da associação, exceto para o cargo de Presidente, o qual poderá ser exercido pelo respetivo membro eleito por um máximo de dois mandatos sucessivos no cargo, desde que não ultrapasse o limite de três mandatos sucessivos no órgão em causa.

§ Único - Caso o número dos membros de qualquer dos corpos sociais fique reduzido, por falta ou impedimento de caráter duradouro, será o mesmo completado por qualquer sócio, para preenchimento do mandato, mediante eleição a realizar para o efeito em reunião de todos os membros dos órgãos sociais em efetividade de funções, ficando o adimplemento de cargos por esta via limitado a um terço dos lugares por órgão social. O Presidente da Mesa da Assembleia-Geral ou quem suas vezes fizer, tem voto de qualidade.

#### Artigo 16.º

##### **Capacidade para o Exercício de Cargos**

Só podem ser titulares dos órgãos da Associação os sócios que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos associativos e, simultaneamente, sejam eles próprios empresários em nome individual ou sócios ou acionistas de sociedades sócias.

#### Artigo 17.º

##### **Representação de Sócios**

Sem prejuízo do estatuído no artigo anterior quanto à capacidade para ser titular dos órgãos da Associação, a representação, para os demais efeitos no âmbito da Associação, das empresas em nome individual competirá a quem se mostrar seu legítimo proprietário; a das sociedades a quem, sendo seu sócio, administrador ou gerente, esteja para o efeito credenciado perante a Direção e nos termos a definir por esta.

A representação por quem seja apenas administrador ou gerente terá de ser aceite pela Direção, que a poderá revogar a todo o tempo.

#### Artigo 18.º

##### **Remuneração de Cargos**

1 - Os membros dos Órgãos da Associação não serão remunerados, com exceção do Revisor Oficial de Contas que, nos termos da lei, possa fazer parte do Conselho Fiscal.

2 - Todas as despesas de representação originadas pelo exercício de qualquer cargo ou mandato expresso da Assembleia-Geral ou Direção, serão suportadas pela Associação.

#### Artigo 19.º

##### **Atas**

Existirão obrigatoriamente livros de atas para registar o conteúdo das reuniões da Assembleia-Geral, Direção, Conselho Fiscal e Mesas das Secções, os quais serão assinados por quem presidir à reunião e pelo Secretário responsável pela sua feitura.

§ Único - Os livros de atas terão um número de ordem, termos de abertura e encerramento assinados pelo Presidente do respetivo órgão, que deverá também rubricar todas as folhas.

#### Artigo 20.º

##### **Recursos**

Das decisões das “Mesas das Secções” devidamente confirmadas pela Direção, e bem assim das deliberações desta e do Conselho Fiscal, cabe recurso para a Assembleia-Geral.

§ 1.º - O recurso para a Assembleia-Geral será interposto por meio de requerimento fundamentado dirigido ao seu Presidente no prazo de cinco dias, devendo este incluir a sua matéria na “Ordem do Dia” da reunião da Assembleia-Geral mais próxima ou, se considerar urgente o assunto, diligenciará a sua reunião extraordinária.

O recurso para a Direção da Associação será interposto no prazo de cinco dias e decidido por deliberação tomada no prazo máximo de trinta dias, após a receção do requerimento que o interpuser.

§ 2.º - O prazo de cinco dias para interposição dos recursos previstos no parágrafo anterior conta-se a partir da aprovação da ata da respetiva reunião.

#### Artigo 21.º

##### **Eleição dos Órgãos Sociais**

1 - Existirá na Associação uma relação dos sócios, devidamente atualizada e discriminada por secções e subsecções.

2 - As listas dos candidatos aos corpos sociais deverão ser apresentadas na Sede da Associação, com a antecedência de quinze dias, relativamente à data da Assembleia-Geral convocada para a eleição.

3 - As listas deverão ser subscritas por um número de vinte sócios efetivos e delas constarão os nomes dos propostos, à atribuição dos cargos e o órgão social para que são indicados.

4 - Recebidas as listas, o Presidente da Assembleia-Geral julgará, no prazo de quarenta e oito horas da elegibilidade

dos propostos, após o que mandará afixar, no lugar da sede, as listas recebidas com o despacho que mereceram, podendo os proponentes, nos três dias subsequentes, substituírem os propostos que forem considerados inelegíveis.

5 - Decorrido este último prazo, a Direção procederá dentro de cinco dias, à impressão das listas que se mostrem completas e depositá-las-á na sede à disposição dos eleitores.

6 - A votação é efetuada por escrutínio secreto.

Artigo 22.º

### Perda de Mandato

Os designados para o exercício de cargos sociais perdem o mandato nas condições seguintes:

1 - Verificando-se alteração na representação da pessoa coletiva eleita.

2 - Os que não cumpram as deliberações da Assembleia-Geral ou não acatem a orientação da Direção, adentro das atribuições e competência deste, salvo se pendente de recurso.

3 - Os que percam, nos termos estatutários, a qualidade de sócio.

4 - Os que, por imputação de factos graves, percam o mandato por deliberação da Assembleia-Geral convocada para o efeito.

## SECÇÃO II

### DA ASSEMBLEIA-GERAL

Artigo 23.º

#### Composição

A Assembleia-Geral é constituída por todos os sócios efetivos no pleno exercício dos seus direitos sociais.

§ 1.º - Os sócios com direito a voto só poderão fazer-se representar por outro sócio efetivo no pleno gozo dos seus direitos sociais, mediante carta dirigida ao Presidente da Mesa da Assembleia-Geral, com três dias de antecedência, indicando o mandatário e a reunião a que se destina.

§ 2.º - De harmonia com os escalões previstos no parágrafo primeiro do Artigo Décimo Primeiro fica estabelecido que a cada sócio dos escalões Primeiro e Segundo cabe um voto; a cada sócio dos escalões Terceiro e Quarto, dois votos; a cada sócio dos escalões Quinto e Sexto, três votos; e a cada sócio do escalão Sétimo, quatro votos.

§ 3.º - Cada sócio só poderá representar um outro sócio, seja qual for o escalão a que um e outro pertençam.

Artigo 24.º

### Atribuições e Competência

A soberania da Associação reside na sua Assembleia-Geral e as suas deliberações, quando de conformidade com os Estatutos em vigor e Regulamentos por si aprovados, obrigam tanto os sócios como os corpos sociais.

São, nomeadamente, atribuições da Assembleia-Geral:

- a) Pronunciar-se sobre todos os assuntos que nos termos legais ou estatutários lhe sejam submetidos.
- b) Eleger a respetiva mesa, os membros da Direção e do Conselho Fiscal.
- c) Deliberar sobre a aprovação dos relatórios, balanços e contas de cada exercício.
- d) Fixar, sob proposta da Direção, as quotas dos associados, quer ordinárias quer suplementares bem como os quantitativos correspondentes à joia, diploma e Cartão de Identificação.
- e) Autorizar a Direção a contrair empréstimos, aceitar doações, legados ou heranças ou adquirir a título oneroso quaisquer imóveis indispensáveis à prossecução dos fins da Associação uma vez cumpridas as formalidades legais.
- f) Apreciar e deliberar sobre a integração da Associação em uniões, federações ou confederações e sua filiação em organismos internacionais congéneres, cumpridos que sejam os requisitos legais.
- g) Deliberar sobre a alteração dos Estatutos, a dissolução, liquidação ou fusão da Associação.
- h) Destituir a respetiva Mesa, a Direção ou Conselho Fiscal ou qualquer dos seus membros bem como apreciar e resolver os recursos interpostos de decisões ou deliberações dos restantes órgãos nos termos previstos nos presentes estatutos.

Artigo 25.º

### Composição da Mesa

A Mesa da Assembleia-Geral será composta de um Presidente, de um Vice-Presidente, de um Primeiro e Segundo Secretários.

§ 1.º - Na falta ou impedimento do Presidente, exercerá as suas funções sucessivamente o Vice-Presidente, o Primeiro ou Segundo Secretário.

§ 2.º - Se nenhum membro efetivo da mesa estiver presente, assumirá a Presidência o que for mais votado, e no caso de empate, o que for mais velho, em eleição a que se procederá para o efeito e como ato prévio.

§ 3.º - Quem presidir, deverá completar a mesa por nomeação de entre os sócios presentes.

## Artigo 26.º

**Reuniões Ordinárias e Extraordinárias**

1 - A Assembleia-Geral reunirá ordinariamente para apreciação e votação do orçamento até trinta e um de dezembro, para apreciação e votação do relatório e contas do exercício até trinta e um de março e trienalmente para eleição dos corpos sociais.

2 - A Assembleia-Geral reunirá extraordinariamente por iniciativa do seu Presidente ou quem suas vezes fizer, e por solicitação da Direção ou do Conselho Fiscal ou de cinquenta sócios efetivos, desde que estes assumam o compromisso de pelo menos vinte e seis dos requerentes estarem presentes na Assembleia sob pena de lhes ser aplicada a multa que a mesma Assembleia requerida fixará.

3 - Os requerentes indicarão a “ordem do dia” e os motivos da pretensão.

## Artigo 27.º

**Convocação**

1 - A convocação das Assembleias-Gerais, tanto ordinárias como extraordinárias, é feita pelo seu presidente ou quem suas vezes fizer, por meio de aviso postal, por email/correio eletrónico ou qualquer outro meio legalmente admissível, expedido para cada um dos associados com a antecedência mínima de quinze dias; no aviso indicar-se-á o dia, hora e local da reunião e respetiva ordem do dia.

2 - Com a mesma antecedência acima referida, a convocação será também efetuada mediante um anúncio publicado num dos periódicos mais lidos e publicados na Região Autónoma da Madeira.

## Artigo 28.º

**Funcionamento da Assembleia**

Se à hora marcada não estiver presente a maioria absoluta dos sócios efetivos, a Assembleia reunirá regularmente trinta minutos depois, seja qual for o número de sócios presentes e representados.

§ Único - Nos casos de alteração de estatutos se na Assembleia-Geral para o efeito convocada não estiverem presentes e representados pelo menos cinquenta por cento dos sócios, será convocada nova Assembleia-Geral, a qual funcionará com o número de presenças efetivas, sendo as suas deliberações tomadas por maioria qualificada de setenta e cinco por cento dos sócios presentes e representados.

**SECÇÃO III****DA DIREÇÃO**

## Artigo 29.º

**Representação e Gerência**

A administração, orientação e execução dos atos tendentes à realização dos fins da Associação e bem assim a repre-

sentação desta em Juízo e fora dele compete a uma Direção constituída por sete membros, sendo um Presidente, Primeiro e Segundo Vice-Presidentes, e quatro Vogais.

§ 1.º - No caso de impedimento ou ausência do Presidente, será este substituído sucessivamente pelos Primeiro e Segundo Vice-Presidentes.

§ 2.º - A Direção poderá delegar nos seus membros ou em quaisquer outros sócios ou comissões de sócios e mandatá-los para cumprimento de funções específicas, quer de ordem interna, quer externa, tudo nos termos em que for deliberado.

§ 3.º - Sempre que entenda conveniente, nomeadamente em assunto que interesse ou afete determinado setor (Secção ou Subsecção) reunirá os sócios a ela diretamente ligados, sendo executórias as deliberações tomadas se não impugnadas mediante recurso para a Assembleia-Geral a interpor na própria reunião.

§ 4.º - A reunião prevista no parágrafo precedente, considerada como reunião alargada da Direção e como tal constando de ata a exarar no livro próprio desta, será convocada pela forma prevista para as reuniões extraordinárias da Assembleia-Geral, competindo ao Presidente da Direção a atribuição de “urgente”.

§ 5.º - A Associação, para além de quanto a sua Assembleia-Geral deliberar especificamente, fica obrigada pela intervenção conjunta de dois ou três membros da Direção conforme for ou não interveniente o seu Presidente ou por outra forma se proceder deliberação nesse sentido e para atos específicos.

## Artigo 30.º

**Reuniões**

A Direção reunirá sempre que o julgue necessário e obrigatoriamente de oito em oito dias.

## Artigos 31.º

**Competência Específica dos Membros**

Compete especialmente ao Presidente, e aos Vice-Presidentes na falta ou impedimento daquele, convocar e presidir às reuniões da Direção e a um dos Vogais, a designar pelos membros da Direção, superintender na Contabilidade, prestando à Direção os esclarecimentos que a tal respeito lhe forem solicitados.

## Artigo 32.º

**Votação**

1 - A cada membro da Direção compete um voto e as deliberações desta serão tomadas por maioria relativa, estando presentes, pelo menos, cinco dos seus membros.

2 - O Presidente tem voto de qualidade.

3 - É permitido a qualquer membro no caso de ausência ou impossibilidade accidental, emitir o seu voto por escrito, considerando-se, para efeitos de contagem, como presente.

#### SECÇÃO IV

#### DO CONSELHO FISCAL

##### Artigo 33.º

##### Constituição

O Conselho Fiscal é constituído por cinco membros, sendo um Presidente, um Secretário e três Vogais, substituindo-se, nos casos de falta ou impedimento, pela ordem que vêm referidos.

##### Artigo 34.º

##### Competência

1 - Compete especialmente ao Conselho Fiscal a fiscalização das receitas e despesas da Associação, a emissão de pareceres que sobre tal matéria lhe sejam solicitadas pelos mais órgãos sociais e bem assim, por dever de cargo, dar parecer sobre o orçamento, o relatório anual da Direção e o balanço e contas da Associação.

2 - É livre ao Conselho Fiscal ou seu membro delegado assistir às reuniões da Direção e verificar o movimento da caixa sempre que o entenda.

##### Artigo 35.º

##### Reuniões

O Conselho Fiscal reunirá ordinariamente uma vez por trimestre e extraordinariamente sempre que o seu Presidente o convoque por sua iniciativa ou a solicitação dos mais órgãos sociais.

##### Artigo 36.º

##### Votação

1 - O Conselho Fiscal não poderá reunir com menos de três membros presentes.

2 - A cada membro corresponde um voto.

3 - As suas deliberações, a exarar em livro próprio, serão tomadas por votação representativa da maioria dos membros presentes.

4 - O Presidente tem voto de qualidade.

#### CAPÍTULO V

#### DOS MEIOS FINANCEIROS

##### Artigo 37.º

##### Receitas

Constituem receitas da Associação, nomeadamente:

- a) O produto das quotas;
- b) Os juros dos depósitos e dos fundos capitalizados;
- c) O produto das joias, diplomas, certificados, cartões de identidade, estatutos e regulamentos;
- d) Os empréstimos autorizados pela Assembleia-Geral;
- e) Os donativos, doações, legados ou heranças legalmente aceites;
- f) O produto de quaisquer serviços especiais prestados aos sócios nos termos regulamentares que vierem a ser aprovados;
- g) Quaisquer outras receitas extraordinárias cuja cobrança seja aprovada pela Assembleia-Geral;
- h) O produto das multas;
- i) Quaisquer outros benefícios legítimos.

##### Artigo 38.º

##### Depósitos e Pagamentos

Todas as receitas devem ser obrigatoriamente depositadas em instituição bancária no nome da Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira.

§ 1.º - Os cheques de levantamentos da conta deverão ser assinados conjuntamente pelo Presidente da Direção ou seu substituto e pelo Vogal designado para superintender na Contabilidade ou na sua ausência ou impedimento por membros da Direção por ele indicado.

§ 2.º - Todas as despesas deverão ser devidamente documentadas.

##### Artigo 39.º

##### Fundos de Reserva

Poderão ser constituídos Fundos de Reserva por deliberação da Direção.

§ 1.º - Será constituído um Fundo de Reserva Geral correspondente a dez por cento do saldo de gerência, passando a restante parte do saldo credor para o exercício seguinte.

§ 2.º - Este Fundo só poderá ser utilizado por deliberação da Direção com parecer favorável do Conselho Fiscal.

## **CAPÍTULO VI**

### **DA DISSOLUÇÃO E LIQUIDAÇÃO**

Artigo 40.º

#### **Dissolução**

A Associação pode dissolver-se quando a Assembleia-Geral, para o efeito convocada, o deliberar nos termos previstos no Código Civil.

Artigo 41.º

#### **Liquidação**

Deliberada a dissolução, servirão de liquidatários os membros da Direção que estiverem em exercício nessa data.

Artigo 42.º

#### **Destino dos Bens da Associação**

Salvo disposição legal em contrário, os bens da Associação terão o destino que a Assembleia-Geral determinar.

## **CAPÍTULO VII**

### **DA DISCIPLINA**

Artigo 43.º

#### **Sanções**

As infrações aos preceitos estatutários e Regulamentos, bem como as deliberações da Assembleia-Geral ou da Direção ficam sujeitas às seguintes penalidades:

- a) Advertência;
- b) Censura;
- c) Multa de dois euros e quarenta e nove centimos a duzentos e quarenta e nove euros e quarenta centimos;
- d) Exclusão.

Artigo 44.º

#### **Defesa dos Arguidos**

1 - Nenhuma penalidade será aplicada sem audição prévia do sócio visado para o que será notificado e apresentará a defesa no prazo de quinze dias.

2 - Apresentada a defesa e produzida a prova admissível que não seja dilatória, a Direção resolverá, cabendo recurso da deliberação a interpor no prazo de cinco dias se a pena for a das alíneas c) e d) do artigo anterior.

Artigo 45.º

#### **Pagamento de Multas**

As multas aplicadas devem ser liquidadas no prazo de trinta dias, a contar da sua notificação, salvo se delas for interposto recurso, caso em que aquele prazo se contará a partir da notificação do que for deliberado na instância de recurso.

## CORRESPONDÊNCIA

Toda a correspondência relativa a anúncios e a assinaturas do Jornal Oficial deve ser dirigida à Direcção Regional da Administração da Justiça.

## PUBLICAÇÕES

Os preços por lauda ou por fracção de lauda de anúncio são os seguintes:

Uma lauda . . . . .	€ 15,91 cada	€ 15,91;
Duas laudas . . . . .	€ 17,34 cada	€ 34,68;
Três laudas . . . . .	€ 28,66 cada	€ 85,98;
Quatro laudas . . . . .	€ 30,56 cada	€ 122,24;
Cinco laudas . . . . .	€ 31,74 cada	€ 158,70;
Seis ou mais laudas . . . . .	€ 38,56 cada	€ 231,36.

A estes valores acresce o imposto devido.

## EXEMPLAR

Números e Suplementos - Preço por página € 0,29

## ASSINATURAS

	Anual	Semestral
Uma Série . . . . .	€ 27,66	€ 13,75;
Duas Séries . . . . .	€ 52,38	€ 26,28;
Três Séries . . . . .	€ 63,78	€ 31,95;
Completa . . . . .	€ 74,98	€ 37,19.

A estes valores acrescem os portes de correio, (Portaria n.º 1/2005, de 3 de Janeiro) e o imposto devido.

## EXECUÇÃO GRÁFICA

## IMPRESSÃO

## DEPÓSITO LEGAL

Direcção Regional do Trabalho  
Divisão do Jornal Oficial  
Número 181952/02

O Preço deste número: € 13,40 (IVA incluído)