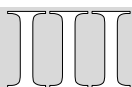




# JORNAL OFICIAL

Sexta-feira, 20 de setembro de 2019



Série

Número 17

## RELAÇÕES DE TRABALHO

### Sumário

#### VICE-PRESIDÊNCIA DO GOVERNO

##### **Direção Regional da Administração Pública e da Modernização Administrativa**

##### **Acordo Coletivo de Trabalho n.º 1/2019**

Acordo Coletivo de Trabalho entre Vice-Presidência do Governo da Região Autónoma da Madeira - VP, Secretaria Regional da Saúde - SRS, Serviço de Saúde da Região Autónoma da Madeira, E.P.E. - SESARAM, o Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica - SINDITE, o Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica - STSS, o Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses - SFP, e Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP. .... 2

#### SECRETARIA REGIONAL DA INCLUSÃO E ASSUNTOS SOCIAIS

##### **Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva**

##### **Regulamentação do Trabalho:**

##### **Despachos:**

...

##### **Portarias de Condições de Trabalho:**

...

##### **Portarias de Extensão:**

Portaria de Extensão n.º 43/2019 - Portaria de Extensão do Acordo coletivo entre a Zurich Insurance PLC - Sucursal em Portugal e outra e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) e outros. .... 11

**Convenções Coletivas de Trabalho:**

Acordo de Empresa entre a APRAM - Administração dos Portos da Região Autónoma da Madeira, S.A. e o SNTAP - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias - Revisão. .... 12

**Organizações do trabalho:****Representantes dos Trabalhadores para a Segurança e a Saúde no trabalho:****Convocatória:**

Empresa de Eletricidade da Madeira, S.A. .... 12

## VICE-PRESIDÊNCIA DO GOVERNO

**Direção Regional da Administração Pública e da Modernização Administrativa****Acordo Coletivo de Trabalho n.º 1/2019**

**Acordo Coletivo de Trabalho entre Vice-Presidência do Governo da Região Autónoma da Madeira - VP, Secretaria Regional da Saúde - SRS, Serviço de Saúde da Região Autónoma da Madeira, E.P.E. - SESARAM, o Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica - SINDITE, o Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica - STSS, o Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses - SFP, e Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP.**

**Preâmbulo**

Volvidos mais de quatro anos sobre a vigência do Acordo Coletivo de Empregador Público (ACEP) celebrado entre as atualmente extintas Secretaria dos Assuntos Sociais e Secretaria Regional do Plano e Finanças, o Serviço de Saúde da Região Autónoma da Madeira, E.P.E. - SESARAM, E.P.E., 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 publicado no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira (JORAM) n.º 24 IIIª Série de 16 de dezembro de 2014, importa, agora, proceder à sua revisão global, nos termos da Cláusula 2.ª do ACEP, conjugado com o disposto no n.º 2 do artigo 359.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (doravante, LGTFP), especificando algumas matérias atinentes às regras e aos princípios da duração e organização do tempo de trabalho.

Este ACEP é elaborado em harmonia com a legislação em vigor à data.

É entendimento das entidades outorgantes que o presente instrumento de regulamentação coletiva assume, globalmente, um carácter mais favorável.

## Capítulo I

**Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão**

## Cláusula 1.ª

**Área e âmbito**

1 - O presente acordo coletivo de trabalho, na modalidade de Acordo Coletivo de Empregador Público (ACEP), aplica-se a todos os trabalhadores Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica vinculados por contrato de trabalho em funções públicas (doravante, trabalhadores TSDT), que sejam filiados, ou que se venham a filiar nas associações sindicais outorgantes e exerçam funções inerentes à carreira de TSDT, no Serviço de Saúde da Região Autónoma da Madeira, E.P.E. (doravante, SESARAM).

2 - Para os efeitos do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (doravante, LTFP), as entidades outorgantes estimam que serão abrangidos pelo presente ACEP duas entidades empregadoras públicas e cinquenta e três trabalhadores.

## Cláusula 2.ª

**Vigência, sobrevigência, denúncia e revisão**

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

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

3 - A denúncia pode ser feita por qualquer das partes outorgantes, com a antecedência mínima de três meses relativamente ao termo da sua vigência, ou renovação, e deve

ser acompanhada de proposta de revisão, total ou parcial, bem como da respectiva 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

### Local de Trabalho

#### Clausula 3.<sup>a</sup>

### Local de Trabalho

1 - Considera-se local de trabalho habitual, o local onde o trabalhador TSDT do SESARAM, E.P.E. desempenha a maioria das horas do seu horário de trabalho.

2 - O trabalhador TSDT deverá prestar trabalho, preferencialmente, em apenas um concelho da RAM.

3 - Em caso de ser necessária a deslocação do trabalhador TSDT para outro estabelecimento, que não seja o seu habitual posto de trabalho, o SESARAM, E.P.E. providenciará o transporte do trabalhador TSDT a partir do local de trabalho habitual.

4 - Nos casos em que não seja possível ao SESARAM, E.P.E., providenciar o transporte do trabalhador TSDT, será devido o reembolso das despesas de transporte efetivamente realizadas ou o abono do correspondente subsídio, se for caso disso, mediante pedido devidamente fundamentado a apresentar no prazo de 10 dias após a realização da deslocação, devendo, para o efeito:

- O superior hierárquico imediato do trabalhador TSDT confirmar, no referido requerimento, a impossibilidade de transporte por parte do SESARAM, E.P.E.;
- O trabalhador TSDT apresentar o comprovativo das despesas ou o respetivo boletim itinerário.

5 - O reembolso das despesas de transporte efetivamente realizadas ou o abono do correspondente subsídio, se for caso disso, é devido nos termos do Decreto-Lei 106/98, de 24 de abril.

## Capítulo III

### Duração e organização do tempo de trabalho

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

#### Período de funcionamento e atendimento

Para efeitos do presente ACEP, consideram-se os seguintes períodos:

- Período de funcionamento - o período de tempo diário durante o qual os serviços do SESARAM, E.P.E., exercem a sua atividade no âmbito da missão que lhes é atribuída;
- Período de atendimento - aquele durante o qual os serviços do SESARAM, E.P.E., 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.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

### Duração e organização do tempo de trabalho

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

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

3 - A semana de trabalho do trabalhador TSDT tem início às zero horas de segunda-feira, e termina às 24 horas do domingo seguinte.

4 - O trabalhador TSDT tem direito a um dia de descanso semanal obrigatório (doravante, DSO) e a um dia de descanso semanal complementar (doravante, DSC), nos termos do presente ACT e da legislação aplicável.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

### Horário de trabalho

1 - Cabe à entidade empregadora a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso, sob proposta do Técnico Coordenador ou, na sua inexistência, o trabalhador TSDT com inerência no Conselho Técnico e validado pelo Técnico Diretor.

2 - Os horários de trabalho serão organizados apenas da seguinte forma:

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

3 - Na determinação do horário de trabalho do trabalhador TSDT, pode ser adotada, em simultâneo, mais do que uma modalidade.

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

5 - Os trabalhadores TSDT com idade superior a 50 anos poderão, se o requererem, ser dispensados do trabalho noturno e por turnos, bem como das Visitas Domiciliárias, atenta à penosidade do trabalho que exercem desde que daí não advenham graves prejuízos para o serviço, que, quando alegados para indeferimento da pretensão formulada, devem ser devidamente fundamentados.

Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### **Horário rígido**

Horário rígido é aquele que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com horas de entrada e de saídas fixas, separados por um intervalo de descanso.

Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### **Horário flexível**

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

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

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

- a) Devem ser previstas plataformas fixas, da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;
- b) Não podem ser prestadas, por dia, mais de 9 horas de trabalho.

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

- a) À marcação de falta, a justificar, por cada período inferior à duração média diária do trabalho;
- b) À atribuição de créditos de horas, até ao máximo de período igual à duração média diária do trabalho, gozados no mês imediatamente a seguir.

5 - Relativamente aos trabalhadores portadores de deficiência, o débito de horas apurado no final de cada um dos períodos de aferição pode ser transposto para o período imediatamente seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de dez horas para o período do mês.

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

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

8 - A duração média de trabalho para efeitos na presente cláusula é de 7 horas diárias.

Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### **Horário desfasado**

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

2 - Os horários desfasados devem atender a uma variação regular e uniforme para todos os trabalhadores TSDT do serviço.

Cláusula 10.<sup>a</sup>

#### **Horário por turnos**

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

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

3 - A aferição da duração normal do tempo de trabalho reporta-se a um período de quatro semanas e corresponde, tendencialmente, a 140 horas mensais, ou a cinco semanas, tendencialmente, a 175 horas mensais.

4 - O trabalhador TSDT tem, ainda, e sempre que aplicável, direito a descanso compensatório (abreviadamente, DC) e a folga de feriado (abreviadamente, FF).

5 - Os sábados, os domingos e os feriados não são dias úteis.

6 - Quando o trabalho do TSDT é organizado por turnos, estes são prestados de forma contínua, incluindo 30 minutos de pausa para refeição, dentro do SESARAM, e dois períodos de descanso nunca superiores a 15 minutos cada um, que não devem coincidir com o início ou o fim da jornada diária de trabalho, e obedece à seguinte duração:

- a) Os turnos no período diurno têm uma duração compreendida entre sete e oito horas;
- b) Os turnos do período noturno têm uma duração máxima de 11 horas.

7 - Os horários por turnos rotativos devem atender a uma variação regular e uniforme para todos os trabalhadores TSDT do serviço.

8 - No regime de trabalho por turnos, considera-se ciclo de horário a matriz sequencial da respetiva escala que se repete ao longo do período de aferição.

9 - No horário rotativo dos serviços que funcionam durante 24 horas, o módulo do ciclo de horário tem como modelo a seguinte sequência: M,T,DSC,N,DSO, sem prejuízo de outras escalas, desde que respeitem a legislação em vigor. As siglas traduzem-se:

M = Manhã  
T = Tarde  
N = Noite  
DSC = Descanso semanal complementar;  
DSO = Descanso semanal obrigatório.

10 - Nas áreas profissionais de diagnóstico e terapêutica em que haja lugar a passagem de turno, o período aí prestado é considerado, para todos os efeitos, como prestação efetiva de trabalho.

11 - Nos serviços que não funcionam durante 24 horas, os módulos do ciclo de horário contemplam Manhãs e/ou Tardes que poderão ter diferentes horas de entrada e de saída, em função dos períodos de funcionamento, aprovados e publicados.

12 - O trabalhador TSDT tem direito a um dia de DSO, acrescido de um dia de DSC; em cada ciclo de quatro ou cinco semanas, os dias de descanso semanal devem ser seguidos, devendo um deles coincidir com o sábado ou domingo.

13 - Nos termos do presente ACEP, considera-se que o DSO corresponde à última folga da semana.

14 - No horário rotativo M; T; DSC; N; DSO, considera-se que o DSO corresponde à última folga da semana a seguir à Noite.

15 - Só poderá haver a mudança de horário após o DSO.

Cláusula 11.<sup>a</sup>

### Horário específico

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

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

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

Cláusula 12.<sup>a</sup>

### Jornada contínua

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

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

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

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

5 - A Jornada Contínua pode ser autorizada ao trabalhador TSDT, que:

- a) Seja progenitor com filhos até à idade de doze anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Seja adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;

- c) Substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;
- d) Seja adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- e) Seja trabalhador estudante;
- f) Sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem e que sejam do interesse do trabalhador;
- g) Seja do interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Horário contínuo**

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

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

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

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

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

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Feriados**

1 - Os feriados só são considerados, para efeitos de organização dos horários de trabalho, quando nesses dias ocorra a prestação efetiva de trabalho pelo trabalhador TSDT.

2 - O feriado será gozado no próprio dia ou dentro dos oito dias seguintes, por período de descanso equivalente; porém, por razões inerentes ao serviço, e mediante acordo entre o trabalhador TSDT e o seu superior hierárquico imediato, este período de descanso pode ser gozado noutra dia, para além dos oito dias iniciais, num prazo máximo de 60 dias.

3 - Os períodos de descanso equivalente devem ser previamente fixados, nos termos do número anterior, quando for elaborado o horário de trabalho.

4 - Findo o prazo a que alude o n.º 2 da presente Cláusula sem que tenha sido gozado o período de descanso equivalente, é conferido ao trabalhador TSDT, em alternativa ao gozo do respetivo período de descanso, o direito a receber um acréscimo de 50% da retribuição correspondente, mediante requerimento do trabalhador TSDT.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Isenção de horário**

1 - O TSDT, independentemente da área de exercício profissional, com funções de direção ou coordenação está isento de horário de trabalho não lhe sendo por isso devida qualquer remuneração por trabalho prestado fora do horário normal.

2 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, podem ainda gozar da isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito com a respetiva entidade empregadora, os TSDT, cujas funções desempenhadas obriguem a prestação de trabalho fora do período normal de funcionamento do serviço ou estabelecimento de saúde.

3 - A isenção de horário de trabalho prevista no número anterior só pode revestir a modalidade da observância dos períodos normais de trabalho acordados, prevista na alínea c), do número 1, do artigo 118.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

4 - Salvaguardada a situação prevista no número 1 da presente cláusula, as partes podem fazer cessar o regime de isenção, nos termos do acordo que o institua.

5 - O acordo sobre isenção de horário de trabalho não prejudica o direito a gozar os dias de descanso semanal obrigatório ou complementar, os dias feriados e os intervalos de onze horas de descanso entre jornadas diárias de trabalho, nem permite que sejam impostas as horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Regras de elaboração e organização dos horários de trabalho**

A elaboração dos horários do trabalhador TSDT é da responsabilidade do Técnico Coordenador ou, na sua

inexistência, o trabalhador TSDT com inerência no Conselho Técnico, de acordo com as normas estabelecidas na legislação em vigor para as carreiras dos TSDT, sendo validado pelo Técnico Diretor, competindo ao Conselho de Administração, ou à estrutura hierárquica dos TSDT's por delegação, a respectiva autorização.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Escalas de horários e compensação de trabalho**

1 - A elaboração das escalas deve ter em consideração as características do serviço e dos profissionais, a natureza dos cuidados, a dotação do pessoal, a metodologia e a estabilização das equipes de trabalho, para além de ter em atenção a existência de trabalhadores TSDT que integram o mesmo agregado familiar e com filhos menores, nos termos legais.

2 - Quando o trabalho do trabalhador TSDT é organizado por turnos, as escalas de horários de trabalho devem ser elaboradas e divulgadas com a antecedência mínima de 15 dias, acomodando permutas; após autorizado, o horário deve ser publicitado com a antecedência mínima de 7 dias à sua entrada em vigor.

3 - O horário publicitado integra todos os trabalhadores TSDT do serviço, independentemente da categoria, da função e natureza do vínculo laboral.

4 - O trabalho suplementar previsto legalmente para ocorrer a situações imprevistas e imperiosas deve ser expresso e evidenciado, através dos concretos turnos insertos no horário através das siglas MS/TS/NS (manhã suplementar/tarde suplementar/noite suplementar).

5 - Os dias de ausência justificada do trabalhador TSDT ao seu local de trabalho são equivalentes ao número de horas da jornada diária de trabalho programa, previamente fixada.

6 - No regresso à atividade, após a ausência justificada, o trabalhador TSDT deve:

- a) Cumprir as jornadas diárias programa a que estava obrigado, integrando-se na escala previamente autorizada, salvo se o Técnico Coordenador tiver acordado outro horário antes do seu regresso ao local de trabalho;
- b) Apresentar-se ao serviço no primeiro dia útil da semana, no turno da manhã, caso não detenha jornadas diárias programa na escala autorizada.

7 - O trabalhador TSDT realiza a primeira jornada diária de trabalho programa na segunda-feira subsequente, quando o período de férias de duração igual ou superior a cinco dias termine à sexta-feira.

8 - Na semana em que o trabalhador TSDT goza um período de férias inferior a cinco dias, os restantes obedecem à matriz sequencial da escala em vigor.

9 - Das ausências justificadas, não pode resultar qualquer débito de horas para o trabalhador TSDT.

10 - O DC e a FF devem estar expressos nos horários autorizados.

11 - No período de aferição, quando houver excedente de horas igual ao número de horas da jornada diária de trabalho programada, o trabalhador TSDT tem direito a um DC.

12 - A ocorrência de uma tolerância de ponto em caso de DSC ou DSO programado, por não ser equiparada a feriado, não permite qualquer dedução na duração do trabalho semanal.

13 - Em regra, não podem ser prestados mais de cinco dias consecutivos de trabalho.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Permutas e alteração da escala do horário por turnos autorizado**

1 - Após a publicitação da escala do horário por turnos autorizado, esta só pode ser alterada:

- a) Por necessidade imperiosa do serviço, e desde que haja conhecimento prévio do trabalhador TSDT;
- b) Por necessidade do trabalhador TSDT, desde que devidamente acordado com o respetivo superior hierárquico.

2 - Todas as alterações efetuadas são registadas na escala, de modo a garantir a sua atualização, validação e homologação, conforme definido na cláusula 16.<sup>a</sup> deste ACEP, no fim do ciclo.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Trabalho Suplementar**

1 - Para além da prestação de trabalho normal, a necessidade de suprir necessidades imprevisíveis dos serviços poderá determinar o recurso a trabalho suplementar.

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

3 - O trabalhador TSDT é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando solicitar a sua dispensa, por motivos atendíveis previstos na legislação em vigor.

4 - A prestação de trabalho suplementar em feriados, em dias de compensação dos mesmos, ou em dia de DSO, confere ao trabalhador TSDT direito a um dia de DC, sem prejuízo da respetiva retribuição como trabalho suplementar.

Cláusula 20.<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 SESARM, pode haver lugar à aplicação do regime de prevenção.

2 - O regime de prevenção é aquele em que o trabalhador TSDT, não estando em prestação efetiva de trabalho, nem obrigado a permanecer no serviço, deve estar contactável e deve comparecer ao serviço dentro de um tempo inferior a 45 minutos após o contacto, para a realização de ato assistencial de natureza ocasional e inadiável.

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

5 - A escala de prevenção é elaborada pelo Técnico Coordenador ou, na sua inexistência, pelo trabalhador TSDT com inerência no Conselho Técnico, sendo para a sua aprovação cumpridas as regras da cláusula 16.<sup>a</sup> deste ACEP.

6 - As escalas devem atender a uma variação regular e uniforme para todos os trabalhadores TSDT da equipa de prevenção.

7 - O trabalhador TSDT que não tenha disponibilidade para aderir ao regime de prevenção deve manifestar a sua intenção por escrito.

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

Cláusula 21.<sup>a</sup>**Registo e controlo de assiduidade**

1 - O registo de assiduidade é da exclusiva responsabilidade do trabalhador TSDT, devendo este registar a hora de entrada e de saída de acordo com o modelo em vigor no SESARAM.

2 - Incumbe, ainda, ao trabalhador TSDT proceder ao registo do trabalho suplementar efetuado em conformidade e de forma correta.

3 - O tempo despendido pelo trabalhador TSDT em reuniões e ações de formação, desde que devidamente autorizado, é tempo de trabalho efetivo.

4 - O controlo da assiduidade do trabalhador TSDT é da responsabilidade do respetivo Técnico Coordenador ou, na sua inexistência, pelo trabalhador TSDT com inerência no Conselho Técnico e validado pelo Técnico Diretor.

5 - O controlo de assiduidade dos Técnicos Coordenadores é da responsabilidade do Técnico Diretor, ou na sua ausência ou inexistência, do Presidente do Conselho Técnico.

6 - O controlo de assiduidade do Técnico Diretor e do Presidente do Conselho Técnico é da competência do conselho de administração.

## Capítulo IV

**Férias**Cláusula 22.<sup>a</sup>**Equivalência**

1 - O regime de férias dos trabalhadores TSDT é o que se observa para os trabalhadores em regime de funções públicas da Região Autónoma da Madeira.

2 - Os dias de férias do trabalhador TSDT abrangem todas as horas de trabalho a que estaria legalmente obrigado a executar.

## Capítulo V

**Serviços mínimos**Cláusula 23.<sup>a</sup>**Serviços mínimos**

1 - Durante a greve dos técnicos superiores das áreas de diagnóstico e terapêutica, os serviços mínimos e os meios necessários para os assegurar são os mesmos que em cada estabelecimento de saúde se achem disponibilizados durante 24 horas aos domingos e feriados, na data da emissão do aviso prévio, com exceção da situação prevista no número seguinte.

2 - Acordam as partes que se encontra incluído no âmbito dos serviços mínimos, garantir o funcionamento dos serviços de imunohemoterapia com ligação aos doadores de sangue, cujas necessidades principais de sangue não sejam habitualmente supridas por recurso ao Instituto Português de Sangue e Transplantação.



3 - A amplitude dos cuidados de saúde, bem como as equipas a assegurar os serviços mínimos, terão a mesma composição e natureza de serviços a assegurar aos domingos e feriados, com exceção da situação prevista no número anterior que terá a mesma composição e natureza de serviços assegurados diariamente.

4 - Durante a greve os técnicos superiores das áreas de diagnóstico e terapêutica devem também garantir a prestação dos seguintes cuidados e atos aos doentes:

- a) Oncológicos que estejam em tratamento de quimioterapia e radioterapia iniciado antes da greve ou em início de tratamento, classificados como de nível de prioridade 4, bem como aos que tenham cirurgias programadas e consideradas de nível 3, nos termos do número 3, da Portaria n.º 1529/2008, de 26 de dezembro;
- b) Em situação clínica de alimentação parentérica programada antes do pré-aviso de greve, bem como as situações urgentes que se verifiquem e estejam devidamente fundamentadas pelo médico prescritor.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

#### Fixação especial de serviços mínimos

1 - Em caso de greve com duração igual ou superior a três dias úteis consecutivos, ou com duração igual ou superior a dois dias úteis consecutivos, intercalados ou imediatamente seguidos ou antecedidos de dois, ou mais, dias não úteis, os serviços mínimos e os meios necessários para os assegurar são os previstos na cláusula anterior, para os primeiros dois dias, e devem ainda ser prestados em serviços mínimos os seguintes cuidados de saúde:

- a) Em situações de urgência nas unidades de atendimento permanentes que funcionam 24 horas por dia;
- b) Nos serviços de internamento, nas situações que o médico requisitante qualifique, fundamentadamente por escrito, como urgentes;
- c) Nos cuidados intensivos;
- d) No bloco operatório, com exceção dos blocos operatórios de cirurgia programada;
- e) Na hemodialise.

2 - Sem prejuízo do disposto no número 1, devem ainda ser prestados os seguintes serviços mínimos de tratamento oncológico durante o período de greve:

- a) Realização de intervenções cirúrgicas ou início de tratamento não cirúrgico (radioterapia ou quimioterapia), em doenças oncológicas de novo, classificadas como de nível de prioridade 4, nos termos da Portaria n.º 1529/2008, de 26 de dezembro;
- b) A realização de intervenções cirúrgicas em doenças oncológicas de novo, classificadas como de nível de prioridade 3, nos termos do número 3 da Portaria n.º 1529/2008, de 26 de dezembro, quando exista determinação médica no sentido da realização dessa cirurgia;

- c) Continuidade de tratamentos programados em curso, tais como programas terapêuticos de quimioterapia e de radioterapia, através da realização das sessões de tratamento planeadas, bem como de tratamentos com prescrição diária em regime ambulatorio;
- d) Outras situações, designadamente cirurgias programadas sem o carácter de prioridade definido anteriormente, devem ser consideradas de acordo com o plano de contingência das instituições para situações equiparáveis, designadamente:
  - i) Tolerância de ponto;
  - ii) Cancelamento de cirurgias no próprio dia, designadamente por inviabilidade de as efetuar no horário normal de atividade do pessoal ou do bloco operatório.

3 - Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, devem ainda ser assegurados os seguintes serviços mínimos:

- a) Nas situações que o médico responsável qualifique, fundamentadamente por escrito, como urgentes;
- b) Serviços de imunohemoterapia com ligação à recolha de órgãos e transplantes, bem como receção e processamento de órgãos e tecidos biológicos perecíveis e não substituíveis ou dificilmente substituíveis, cuja colheita exigiu um método invasivo, sempre que a não receção ou o não processamento daqueles conduza à sua inutilização ou inviabilize os estudos a que se destinam;
- c) Assistência a doentes em situação de alimentação parentérica programada antes do início do pré-aviso de greve, bem como nas situações de urgência prescritas por médico responsável;
- d) Avaliação da função folicular que, por determinação médica, deva ser realizada em mulheres cujo procedimento de procriação medicamente assistida tenha sido iniciada e decorra em estabelecimento do SESARAM, EPE;
- e) Distribuição de medicamentos.

4 - Os meios humanos necessários para cumprir os serviços mínimos definidos correspondem ao do pessoal ao serviço num domingo ou, quando não haja prestação de serviço ao domingo, deverão ser garantidos os meios humanos necessários de modo a serem prestados os serviços mínimos identificados nos números 1 a 3 da presente cláusula, devendo a função ser desempenhada por profissional da área funcional da respetiva especialidade.

5 - Para além dos serviços mínimos identificados nos números 1 a 3, a partir do terceiro dia de greve, devem ser assegurados em radioterapia, anatomia patológica, radiologia, patologia clínica, medicina nuclear, farmácia, imunohemoterapia e cardiopneumologia, serviços mínimos respeitantes a 25 % dos profissionais da escala normal de trabalho em dia útil, sempre que esta percentagem não esteja atingida pelos serviços mínimos identificados nos referidos números.

6 - O recurso ao trabalho dos aderentes à greve só é lícito se os serviços mínimos não puderem ser assegurados por trabalhadores não aderentes nas condições normais da sua prestação de trabalho.

Cláusula 25.<sup>a</sup>**Responsabilidades das partes no âmbito do cumprimento dos serviços mínimos**

1 - Aquando da receção do aviso prévio, o SESARAM deve assegurar as condições necessárias à concretização dos serviços mínimos, acordados nos termos das cláusulas anteriores.

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

## Capítulo VI

**Procedimento concursal**Cláusula 26.<sup>a</sup>

Sem prejuízo do disposto no âmbito da carreira especial dos técnicos superiores das áreas de diagnóstico e terapêutica, a publicitação do procedimento concursal será também efetuada por extrato, em jornal de expansão regional, e na página eletrónica do SESARAM, E.P.E., por publicitação integral.

## Capítulo VII

**Disposições finais e transitórias**Cláusula 27.<sup>a</sup>**Comissão paritária**

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

2 - A comissão é composta por quatro elementos nomeados pela entidade empregadora e quatro elementos nomeados pelas associações sindicais outorgantes.

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

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

5 - A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada uma das partes.

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

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

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

Cláusula 28.<sup>a</sup>**Disposições finais e transitórias**

1 - Para os efeitos previstos na al. b) do n.º 3 do artigo 359.º da LTFP, consigna-se que o presente ACEP é uma revisão do Acordo Coletivo de Empregador Público celebrado entre as partes outorgantes, publicado no JORAM, III Série, n.º 24, de 16 de dezembro de 2014, acordando-se que o texto da presente convenção é globalmente mais favorável.

2 - A entrada em vigor do presente ACEP determina a imediata revogação do ACEP de 16 de dezembro de 2014.

3 - É aplicável aos trabalhadores TSDT abrangidos pelo presente ACEP, e independentemente do estabelecimento ou serviço em que prestem funções, as disposições contidas no Decreto-Lei n.º 62/79, de 30 de março.

4 - Enquanto não houver a nomeação do Técnico Diretor, as competências adstritas ao mesmo no âmbito do presente instrumento serão exercidas pelo Presidente do Conselho Técnico.

Celebrado no Funchal, aos 29 de agosto de 2019.

Pelas Entidades Empregadoras Públicas,

Pela Vice-Presidência,

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

Pela Secretaria Regional da Saúde,

Pedro Miguel Câmara Ramos, Secretário da Saúde do  
Governo da Região Autónoma da Madeira;

Pelo SESARAM, E.P.E.:

Maria Tomásia Figueira Alves, Presidente do Conselho de  
Administração do SESARAM, E.P.E.;

Pelas Associações Sindicais:

Pelo Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e  
Terapêutica,

Dina Teresa Conceição Botelho Ferreira Carvalho, Secretária-Geral, credenciada para os devidos efeitos, pela Credencial de 11 de junho de 2019;

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

Luís Alberto Pinho Dupont, Presidente da Direção, credenciado para os devidos efeitos, pela Credencial de 12 de junho de 2019;

Pelo Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses,

Luís Alberto Pinho Dupont, representante legal, credenciado para os devidos efeitos, pela Credencial de 11 de junho de 2019;

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

Ricardo Jorge Teixeira de Freitas, membro do Secretariado Nacional, credenciado para os devidos efeitos, pela Credencial de 05 de junho de 2019.

Depositado em 11 de setembro de 2019, ao abrigo do artigo 368.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 1/2019, a fls. 5, do livro n.º 1.

---

SECRETARIA REGIONAL DA INCLUSÃO  
E ASSUNTOS SOCIAIS

Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva

**Regulamentação do Trabalho**

**Despachos:**

...

---

**Portarias de Condições de Trabalho:**

...

**Portarias de Extensão:**

**Portaria de Extensão n.º 43/2019**

**Portaria de Extensão do Acordo coletivo entre a Zurich Insurance PLC - Sucursal em Portugal e outra e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) e outros.**

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 15, de 8 de agosto de 2019, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que a convenção abrange apenas as relações de trabalho entre a entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na 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 retribuição;

Deste modo, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

Considerando que a convenção regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Cumprido o disposto no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, mediante a publicação do competente Projeto de Portaria de Extensão no JORAM, n.º 15, de 8 de agosto de 2019, não foi deduzida oposição por parte dos interessados;

Assim, nos termos previstos no art.º 514.º e no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, e ao abrigo do disposto na alínea a) e c) 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, que aprova o Código do Trabalho, e bem assim do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional, n.º 21/2009/M de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1 - As condições de trabalho constantes do Acordo coletivo entre a Zurich Insurance PLC - Sucursal em Portugal e outra e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) e outros, publicado no JORAM, III Série, n.º 15 de 8 de agosto de 2019, são estendidas, na Região Autónoma da Madeira, às relações de trabalho estabelecidas entre os empregadores outorgantes do presente Acordo Coletivo que prossigam a atividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária.

2 - Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

**Artigo 2.º**

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto aos valores da tabela salarial e subsídio de refeição nos mesmos termos previstos na cláusula 64.ª do acordo coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, aos 20 de setembro de 2019. - A Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

**Convenções Coletivas de Trabalho:**

**Acordo de Empresa entre a APRAM - Administração dos Portos da Região Autónoma da Madeira, S.A. e o SNTAP - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias - Revisão.**

A presente revisão altera o Acordo de Empresa celebrado entre a APRAM - Administração dos Portos da Região Autónoma da Madeira, S.A. e o SNTAP - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias - Revisão Global, publicado no JORAM, III Série, n.º 17, de 3 de setembro de 2018.

**CAPÍTULO I****Âmbito, vigência, revisão e denúncia****Cláusula 1.ª****Âmbito**

1 - O presente acordo de empresa, doravante designado por acordo, vincula, por um lado, a APRAM - Administração dos Portos da Região Autónoma da Madeira, S.A., doravante designada APRAM, S.A. e, por outro lado, todos/as os/as trabalhadores/as ao seu serviço, independentemente da natureza do respetivo vínculo contratual e regime de segurança social, filiados/as no Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias, doravante designado por SNTAP.

2 - O presente acordo abrange a APRAM, S.A., e à data da celebração do acordo, 106 (cento e seis) trabalhadores/as.

**Cláusula 2.ª****Vigência**

1 - 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 vigorará por um período de dois anos.

2 - Decorrido o prazo mencionado no número anterior, o acordo renova-se, sucessivamente, por períodos de um ano.

**Cláusula 3.ª****Revisão do acordo**

- 1 - (...).
- 2 - (...).
- 3 - (...).

**Cláusula 4.ª****Denúncia do acordo**

(...)

**Cláusula 5.ª****Cessaçã do acordo**

(...).

**CAPÍTULO II****Denúncia e cessação do contrato de trabalho****Cláusula 6.ª****Denúncia de contrato de trabalho durante o período experimental**

- 1 - (...).
- 2 - (...).
- 3 - (...).
- 4 - (...).

**Cláusula 7.ª****Cessaçã do contrato de trabalho**

- 1 - (...).
- 2 - (...).
- 3 - (...).

**CAPÍTULO III****Matéria disciplinar****Cláusula 8.ª****Poder disciplinar**

- 1 - (...).
- 2 - (...).
- 3 - (...).

**CAPÍTULO IV****Exercício de funções diferentes**Cláusula 9.<sup>a</sup>**Princípio geral**

- 1 - (...).
- 2 - (...).
- 3 - (...).

**CAPÍTULO V****Admissão e evolução profissional**Cláusula 10.<sup>a</sup>**Admissão de pessoal - Princípio geral**

(…).

Cláusula 11.<sup>a</sup>**Carreira de Mestre de Tráfego Local, Contramestre, Motorista Marítimo e Marinheiro**

- 1 - (...).
- 2 - (...).
- 3 - (...).
- 4 - (...).
- 5 - (...).
- 6 - (...).
- 7 - (...).

Cláusula 12.<sup>a</sup>**Reativação de carreiras profissionais  
(Nova cláusula)**

1 - São reativadas as carreiras do grupo profissional 3 de Adjunto de Exploração, Adjunto Técnico e Assistente Administrativo, constantes do Anexo II-A, da Portaria n.º 1098/99, de 21 de dezembro, adaptada à RAM pela Portaria n.º 97/2001, de 29 de agosto.

2 - O acesso às referidas carreiras será feito através de reconversão, atentas as necessidades da administração portuária.

3 - A descrição de funções das carreiras estabelecidas no número um e as condições de progressão são as definidas, respetivamente, no Anexo III-A e Anexo IV-A, da Portaria n.º 1098/99, de 21 de dezembro, adaptada à RAM pela Portaria n.º 97/2001, de 29 de agosto.

Cláusula 13.<sup>a</sup>**Atribuição de diferencial de carreira  
(Anterior Cláusula 12.<sup>a</sup>)**

- 1 - (...).
- 2 - (...).
- 3 - (...).
- 4 - (...).

Cláusula 14.<sup>a</sup>**Critérios de reconversão  
(Anterior Cláusula 13.<sup>a</sup>)**

(…).

**CAPÍTULO VI****Duração e cumprimento horário de trabalho**Cláusula 15.<sup>a</sup>**(Anterior Cláusula 14.<sup>a</sup>)  
Período normal de trabalho**

(…).

Cláusula 16.<sup>a</sup>**Modalidades de horário de trabalho  
(Anterior Cláusula 15.<sup>a</sup>)**

(…).

Cláusula 17.<sup>a</sup>**Regime de isenção de horário de trabalho  
(Anterior Cláusula 16.<sup>a</sup>)**

- 1 - (...):
  - a. (...);
  - b. (...);
  - c. (...).
- 2 - (...).
- 3 - (...).
- 4 - (...):
  - d. (...);
  - e. (...);
  - f. (...);
  - g. (...).
- 5 - (...).
- 6 - (...).

Cláusula 18.<sup>a</sup>**Remunerações acessórias  
(Nova Cláusula)**

1 - Os/as trabalhadores/as que em função da organização de trabalho em equipa, de acordo com a qual ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo (escala) e que, em razão dessa organização do trabalho, auferem subsídio de isenção de horário de trabalho, subsídio de trabalho aos sábados, domingos e feriados, conjuntamente ou não com subsídio de turno, e que venham a ser retirados/as daquele regime, por iniciativa das Administrações Portuárias, manterão o direito a receber as respetivas remunerações acessórias, nos termos do regulamentado no n.º 37.º da Portaria n.º 1098/99, de 21 de dezembro, adaptada à RAM pela Portaria n.º 97/2001, de 29 de agosto, desde que abrangidos/as por protocolos celebrados com o SNTAP ou por legislação aplicável.

2 - A manutenção das remunerações acessórias, nos termos do n.º 1 da presente cláusula, bem como a manutenção do subsídio de turno, definida no n.º 37.º da Portaria n.º 1098/99, de 21 de dezembro, adaptada à RAM pela Portaria n.º 97/2001, de 29 de agosto, aplica-se igualmente quando ocorram alterações nas competências de gestão do serviço em causa, que impliquem que as referidas competências deixem de ser, em exclusivo, responsabilidade das Administrações Portuárias e sempre que esses/as trabalhadores/as sejam transferidos/as ou cedidos/as para as novas entidades.

Cláusula 19.<sup>a</sup>**Trabalho noturno  
(Anterior Cláusula 17.<sup>a</sup>)**

(...).

**CAPÍTULO VII****Retribuições**Cláusula 20.<sup>a</sup>**Remuneração do trabalho extraordinário  
(Anterior Cláusula 18.<sup>a</sup>)**

1 - (...).

2 - (...):  
a. (...);  
b. (...).Cláusula 21.<sup>a</sup>**Abono para falhas  
(Anterior Cláusula 19.<sup>a</sup>)**

(...).

Cláusula 22.<sup>a</sup>**Subsídio de insularidade  
(Anterior Cláusula 20.<sup>a</sup>)**

(...).

Cláusula 23.<sup>a</sup>**Ajudas de custo, despesas com transporte  
e alojamento  
(Nova cláusula)**

1 - É fixado um valor único de ajudas de custo nas importâncias diárias de 50,00€ para deslocações nacionais e de 90,00€ para deslocações ao estrangeiro, aplicando-se as regras previstas no regime jurídico do setor público empresarial, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 - Quando a deslocação implique alojamento são igualmente abonados os valores fixados no número anterior, mas a despesa inerente àquele constitui encargo da Administração Portuária a qual deverá, sempre que possível, proporcionar o fornecimento desse serviço.

3 - Caso se mostre impossível o fornecimento do alojamento por parte da Administração Portuária, o/a trabalhador/a será reembolsado/a, contra apresentação de documento comprovativo da despesa.

4 - O estabelecido na presente cláusula não prejudica os protocolos específicos estabelecidos com administrações portuárias nesta matéria.

**CAPÍTULO VIII****Regime de férias, faltas e licenças**Cláusula 24.<sup>a</sup>**Duração do período de férias  
(Anterior Cláusula 21.<sup>a</sup>)**

1 - (...).

2 - (...).

3 - (...).

4 - No caso de cessação do impedimento prolongado, por motivo de doença, iniciado no ano anterior, o/a trabalhador/a mantém o direito a 22 dias úteis de férias, desde que a referida cessação ocorra até ao final do 1.º trimestre do ano de gozo das férias.

Cláusula 25.<sup>a</sup>**Tolerância de ponto  
(Anterior Cláusula 22.<sup>a</sup>)**

1 - (...).

2 - (...).

3 - (...).

**CAPÍTULO IX****Disposições finais**Cláusula 26.<sup>a</sup>**Prestações sociais  
(Altera a anterior cláusula 23.<sup>a</sup>)**

1 - (...).

2 - A pedido do/a trabalhador/a pode a administração portuária, em caso de ausência superior a 30 dias seguidos, por motivo de doença, abonar uma compensação correspondente à remuneração perdida, durante o período de ausência e até ao limite de 90 dias por ano e/ou durante todo o tempo em que se verificar o internamento.

3 - A compensação correspondente à remuneração perdida poderá ser concedida ao/à trabalhador/a em caso de ausência para prestar assistência inadiável ou imprescindível a filho/a ou equiparado/a, cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum, e parente ou afim na linha reta ascendente, em caso de doença crónica, oncológica, acidente ou hospitalização, com o limite do período de ausência justificada, fixada por lei para cada caso, devendo para efeitos de cálculo da compensação, ser apresentado o comprovativo exigido no número seguinte.

4 - Para efeitos de cálculo da compensação referida no número anterior, o/a requerente terá de apresentar comprovativo do abono pago pelas entidades competentes correspondente ao período de ausência.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**Descanso adicional**  
**(Anterior Cláusula 24.<sup>a</sup>)**

- 1 - (...).
- 2 - (...).
- 3 - (...).

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**Harmonização de regulamentação**  
**(Anterior Cláusula 25.<sup>a</sup>)**

- 1 - (...).
- 2 - (...).

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**Subsídio de alimentação**  
**(Anterior Cláusula 26.<sup>a</sup>)**

- (...):
- a. (...);
- b. (...);
- c. (...).

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**Aposentação/Reforma**  
**(Anterior Cláusula 27.<sup>a</sup>)**

(...).

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**Norma revogatória**  
**(Anterior Cláusula 28.<sup>a</sup>)**

(...).

Funchal, 30 de agosto de dois mil e dezanove.

Pela APRAM - Administração dos Portos da Região Autónoma da Madeira, S.A.:

Maria Lígia Ferreira Correia, na qualidade de Presidente do Conselho de Administração,  
Maria de Fátima Pita Carvalho Correia, na qualidade de Vogal do Conselho de Administração,

Pelo SNTAP - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias:

Serafim José Gonçalves Gomes, na qualidade de Presidente da Direção,  
Ana Paula Lopes, na qualidade de Vice-Presidente da Direção.

Depositado em 18 de setembro de 2019, a fl.as 72 do livro n.º 2, com o n.º 28/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

---

**Organizações do trabalho:**

**Representantes dos Trabalhadores para a Segurança e a Saúde no trabalho:**

**Convocatória:**

**Empresa de Eletricidade da Madeira, S.A.**

Nos termos do artigo 28.º, n.º 1, alínea a), da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, alterada e republicada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STEEM - Sindicato dos Trabalhadores do Setor da Produção, Transporte e Distribuição de Energia Elétrica da Região Autónoma da Madeira, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supra-referida, e recebida na Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva, a 13 de setembro de 2019, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho da Empresa de Eletricidade da Madeira, S.A..

“Nos termos e para efeitos do n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, alterada e republicada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, o STEEM - Sindicato dos Trabalhadores do Setor da Produção, Transporte e Distribuição de Energia Elétrica da Região Autónoma da Madeira, informa V. Exas. que vai levar a efeito a eleição para os Representantes dos Trabalhadores para a Segurança e a Saúde no Trabalho na Empresa de Eletricidade da Madeira S.A., sita na Avenida do Mar e das Comunidades Madeirenses n.º 32, no dia 13 de dezembro de 2019.”

## CORRESPONDÊNCIA

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

## PUBLICAÇÕES

Os preços por lauda ou por fração 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

## EXEMPLAR

A estes valores acresce o imposto devido.

## ASSINATURAS

Números e Suplementos - Preço por página € 0,29

	<b>Anual</b>	<b>Semestral</b>
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 1/2006, de 13 de janeiro) e o imposto devido.

EXECUÇÃO GRÁFICA  
IMPRESSÃO  
DEPÓSITO LEGAL

Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva  
Departamento do Jornal Oficial  
Número 181952/02

Preço deste número: € 4,87(IVA incluído)