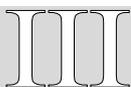




# JORNAL OFICIAL

Segunda-feira, de 30 de janeiro de 2023



Série

Número 02

## RELAÇÕES DE TRABALHO

### Sumário

#### VICE-PRESIDÊNCIA DO GOVERNO

##### Direção Regional da Administração Pública

##### Acordos Coletivos de Trabalho:

Acordo de Trabalho Coletivo celebrado entre a Secretaria Regional das Finanças, Secretaria Regional de Saúde e Proteção Civil - SRS, Serviço de Saúde da Região Autónoma da Madeira, EPERAM - SESARAM, EPERAM e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos - SNF..... 2

#### SECRETARIA REGIONAL DE INCLUSÃO SOCIAL E CIDADANIA

##### 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 01/2023 - Portaria de Extensão do Acordo de Empresa entre a Associação Desportiva do Clube de Golfe do Santo da Serra e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira - Revisão da Tabela Salarial e das Cláusulas de Expressão Pecuniária..... 15

Portaria de Extensão n.º 02/2023 - Portaria de Extensão do Acordo de empresa entre a CARRISTUR - Inovação em Transportes Urbanos e Regionais, Sociedade Unipessoal Lda. e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS - Alteração salarial e outras. ....	16
Portaria de Extensão n.º 03/2023 - Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Editores e Livreiros e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros - Revisão global. ....	17
Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo de Empresa entre Serviço de Saúde da Região Autónoma da Madeira, EPERAM - SESARAM, EPERAM e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos - SNF.....	18
Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo de empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e a FE - Federação dos Engenheiros e outros - Alteração salarial e outras.....	19
Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a APECA - Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade e Administração e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro - Revisão global. ....	20
<b>Convenções Coletivas de Trabalho:</b>	
Acordo de Empresa entre Serviço de Saúde da Região Autónoma da Madeira, EPERAM - SESARAM, EPERAM e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos - SNF.....	22
Acordo de empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e a FE - Federação dos Engenheiros e outros - Alteração salarial e outras.....	35
Contrato coletivo entre a APECA - Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade e Administração e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro - Revisão global.....	42
Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Editores e Livreiros e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros - Retificação. ....	65

**Organizações do Trabalho:****Associações Sindicais****Direção:**

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região Autónoma da Madeira - Eleição. ....	71
--	----

**VICE-PRESIDÊNCIA DO GOVERNO**

Direção Regional da Administração Pública

**Acordo Coletivo de Trabalho:**

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

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

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

### I - Preâmbulo

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

Neste conspecto, um dos objetivos do Governo Regional é assim consolidar uma verdadeira política de atratividade e retenção dos profissionais para o Sector Regional da Saúde, investir num planeamento integrado dos Recursos Humanos que se articule com a formação na área da saúde, designadamente na área das especialidades carenciadas, promover condições de trabalho estáveis e dignas que estimulem o trabalho em equipa, favorecer o equilíbrio remuneratório entre os vários grupos profissionais de saúde, criar um quadro institucional, por um período a definir que permita contratar alguns profissionais que atualmente já não pertencem ao quadro da função pública e que manifestem a sua disponibilidade para aceitar as condições propostas.

O pretérito Acordo Coletivo de Trabalho n.º 10/2014 celebrado entre a então designada Secretaria Regional dos Assuntos Sociais - SRAS, a então denominada Secretaria Regional do Plano e Finanças - SRPF, a Vice-presidência do Governo da Região Autónoma da Madeira - VP, o Serviço de Saúde da Região Autónoma da Madeira, a Federação de Sindicatos da Administração Pública o Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica, publicado no JORAM, III Série, n.º 24, de 16 de dezembro de 2014, assim como todas as Portarias de Extensão e todos os aditamentos, revisões ou retificações subsequentes, teve por escopo a celebração de um Acordo Coletivo de trabalho, na modalidade de Acordo Coletivo de Empregador Público (doravante, ACEP) para todas as carreiras existentes no SESARAM, EPERAM, com exceção da carreira especial médica, destinado aos trabalhadores vinculados ao SESARAM, EPERAM em regime de contrato de trabalho em funções públicas.

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

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

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

Este ACEP é elaborado em harmonia com a legislação à data em vigor, nomeadamente, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 junho, com as devidas alterações.

## CAPÍTULO I

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

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### **Área e âmbito**

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

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

3 - Para os efeitos do disposto na alínea g) do artigo 365.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (doravante, LTFP) - aprovada em Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho -, as entidades celebrantes estimam que serão abrangidos pela presente convenção, três entidades empregadoras públicas e 1 trabalhador.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### **Vigência, denúncia e revisão**

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

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

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

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

5 - As negociações devem ter início nos 15 dias úteis posteriores à receção da contraproposta ou, na ausência desta, no prazo de 30 dias úteis a contar da receção da proposta, e não podem durar mais de 12 meses, tratando-se de proposta de revisão global, nem mais de 6 meses, no caso de revisão parcial.

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

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

## CAPÍTULO II

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### Princípio geral

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

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

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

### Deveres da entidade empregadora e dos trabalhadores

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

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

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

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

## CAPÍTULO III

### Da duração e organização do tempo de trabalho

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

#### Duração e organização do tempo de trabalho

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

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

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

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

Cláusula 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 trabalhador com funções de direção ou coordenação.

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 7.<sup>a</sup>**Horário rígido**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

### **Horário desfasado**

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

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

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

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

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

### **Turnos**

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

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

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

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

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Modo de funcionamento**

A prestação de trabalho por turnos obedece às seguintes regras:

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

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Horário específico**

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

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

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Jornada contínua**

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

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

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

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

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

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Horário contínuo**

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

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

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

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Horário especial**

1 - Pode ser instituído um regime de horário específico, que não se enquadre nos demais tipos de horários previstos no n.º 2 da Cláusula 6.<sup>a</sup>, por acordo entre o Conselho de Administração, ou em quem tenha delegado competência, e o trabalhador.

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

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

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

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Isenção de horário**

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

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

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

- a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos de trabalho no caso das funções previstas na alínea a) do número anterior;
- b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia, ou por semana;
- c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

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

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

Cláusula 17.<sup>a</sup>

### **Trabalho noturno**

É considerado período de trabalho noturno todo aquele que seja prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 18.<sup>a</sup>

### **Regime de prevenção**

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

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

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

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

## **CAPÍTULO IV**

### **Do trabalho suplementar**

Cláusula 19.<sup>a</sup>

### **Trabalho suplementar**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO V

### Do regime de férias

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

### Regime de férias

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

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

## CAPÍTULO VI

### Da retribuição

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

### Retribuição Isenção de Horário

1 - O trabalhador isento de horário de trabalho nas modalidades da alínea a) ou da alínea b) do n.º 2 Cláusula 16.<sup>a</sup> tem direito a retribuição específica não inferior a uma das alíneas seguintes:

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

2 - A modalidade de isenção de horário de trabalho prevista na alínea c) do n.º 2 da Cláusula 16.<sup>a</sup> não confere o direito a qualquer retribuição específica.

**CAPÍTULO VI****Atividade sindical**Cláusula 22.<sup>a</sup>**Atividade sindical**

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

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

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

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

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

Cláusula 24.<sup>a</sup>**Segurança e saúde no trabalho**

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO IX

### Serviços mínimos

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

#### Obrigações durante a greve

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

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

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

#### Serviços mínimos a prestar

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

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

#### Fixação especial de serviços mínimos

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### Responsabilidades das partes no âmbito do cumprimento dos serviços mínimos

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

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

## CAPÍTULO X

### Disposições finais

#### Cláusula 29.<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 3 elementos efetivos e 3 suplentes nomeados pelas entidades empregadoras e 3 elementos efetivos e 3 suplentes nomeados pelas associações sindicais outorgantes.

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

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

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

6 - As deliberações são vinculativas, constituindo parte integrante deste ACEP, quando tomadas por unanimidade, devendo ser depositadas e publicadas no Jornal Oficial da RAM.

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

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

Cláusula 30.<sup>a</sup>

### **Disposições finais e transitórias**

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

2 - Deixa de ser aplicável aos trabalhadores abrangidos pelo presente instrumento, o previsto no Acordo Coletivo de Trabalho n.º 10/2014 celebrado entre a Secretaria Regional dos Assuntos Sociais - SRAS, a Secretaria Regional do Plano e Finanças - SRPF, a Vice-presidência do Governo da Região Autónoma da Madeira - VP, o Serviço de Saúde da Região Autónoma da Madeira, a Federação de Sindicatos da Administração Pública o Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica, publicado no JORAM, III Série, n.º 24, de 16 de dezembro de 2014, assim como todos os aditamentos, revisões ou retificações subsequentes.

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

Cláusula 31.<sup>a</sup>

### **Legislação aplicável**

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

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

Celebrado no Funchal, a 11 de novembro de 2022

Pelas Entidades Empregadoras Públicas,

Pela Secretaria Regional das Finanças,

Rogério de Andrade Gouveia, Secretário Regional das Finanças;

Pela Secretaria Regional de Saúde e Proteção Civil,

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

Pelo SESARAM, EPERAM,

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

Pelo Sindicato Nacional dos Farmacêuticos,

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

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

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

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

---

SECRETARIA REGIONAL DE INCLUSÃO  
SOCIAL E CIDADANIA

Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva

**Regulamentação do Trabalho**

**Portarias de Extensão:**

**Portaria de Extensão n.º 01/2023**

**Portaria de Extensão do Acordo de Empresa entre a Associação Desportiva do Clube de Golfe do Santo da Serra e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira - Revisão da Tabela Salarial e das Cláusulas de Expressão Pecuniária.**

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 17 de 16 de dezembro de 2022, 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 no JORAM, n.º 20 de 19 de novembro de 2021, 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 de Inclusão Social e Cidadania, o seguinte:

#### **Artigo 1.º**

As disposições constantes do Acordo de Empresa entre a Associação Desportiva do Clube de Golfe do Santo da Serra e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira - Revisão da Tabela Salarial e das Cláusulas de Expressão Pecuniária, publicado no JORAM, III Série, n.º 17, de 16 de dezembro de 2022, são estendidas, na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre a mesma entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas, não representados pela associação sindical outorgante.
- b) 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 nos mesmos termos previstos no acordo de empresa, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, aos 30 de janeiro de 2023. - A Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

---

### **Portaria de Extensão n.º 02/2023**

#### **Portaria de Extensão do Acordo de empresa entre a CARRISTUR - Inovação em Transportes Urbanos e Regionais, Sociedade Unipessoal Lda. e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS - Alteração salarial e outras.**

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 17, de 16 de dezembro de 2022, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre a entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito geográfico de aplicação, e tendo em conta que a entidade empregadora requereu a extensão da convenção às relações de trabalho com os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, representados ou não pelas associações sindicais outorgantes;

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 dos trabalhadores ao serviço da empresa e ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no do instrumento de regulamentação coletiva a que se refere, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão do acordo de empresa.

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 no JORAM, n.º 17, III Série, de 16 de dezembro de 2022 e respetiva retificação publicada no JORAM n.º 17, III Série de 16 de dezembro de 2022, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados;

Nos termos previstos no n.º 2 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), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º

516.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, o seguinte:

#### **Artigo 1.º**

1 - As disposições constantes do Acordo de empresa entre a CARRISTUR - Inovação em Transportes Urbanos e Regionais, Sociedade Unipessoal Lda. e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS - Alteração salarial e outras, publicado no JORAM, n.º 17, III Série, de 16 de dezembro de 2022, são estendidas na Região Autónoma da Madeira, às relações de trabalho estabelecidas entre a mesma entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, representados ou não pelas associações sindicais outorgantes.

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, nos mesmos termos previstos no acordo de empresa, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, aos 30 de janeiro de 2023. - A Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

---

### **Portaria de Extensão n.º 03/2023**

#### **Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Editores e Livreiros e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros - Revisão global.**

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 17 de 16 de dezembro de 2022, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

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

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, estabelecidas entre entidades empregadoras não filiadas na associação de empregadores outorgante que prosseguem a atividade económica abrangida e trabalhadores, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção coletiva de trabalho, não representados pelas associações sindicais outorgantes;

Tendo em consideração os elementos disponíveis relativos ao setor e atendendo a que a extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor de atividade;

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

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 no JORAM, n.º 17, III Série, de 16 de dezembro de 2022, não foi deduzida oposição pelos interessados;

Ao abrigo do disposto no n.º 1 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), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, nas alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, o seguinte:

#### **Artigo 1.º**

1 - As disposições constantes do Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Editores e Livreiros e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros - Revisão global, e retificação, publicadas no JORAM, n.º 17, III Série de 16 de dezembro de 2022, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a atividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não nas associações sindicais signatárias.
- b) aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais signatárias, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

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 às tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária, desde 1 de janeiro de 2022.

Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, aos 30 de janeiro de 2023. - A Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

---

#### **Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo de Empresa (AE) entre Serviço de Saúde da Região Autónoma da Madeira, EPERAM - SESARAM, EPERAM e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos - SNF.**

Nos termos e para os efeitos dos artigos números 516.º do Código do Trabalho, e 97.º a 101 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 de Inclusão Social e Cidadania, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do Acordo de Empresa entre Serviço de Saúde da Região Autónoma da Madeira, EPERAM - SESARAM, e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos - SNF, 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 02, de 30 de janeiro de 2023, 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 partes 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 e tendo em conta que as partes signatárias requereram a extensão da convenção às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao sector e tendo em vista o objetivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de organização e disciplina de trabalho, dos níveis remuneratórios, entre outras matérias;

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

PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO ACORDO DE EMPRESA (AE) ENTRE SERVIÇO DE SAÚDE DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA, EPERAM - SESARAM, EPERAM E O SINDICATO NACIONAL DOS FARMACÊUTICOS - SNF.

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 no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional da Inclusão Social e Cidadania, o seguinte:

**Artigo 1.º**

As condições de trabalho constantes do Acordo de Empresa, (AE) entre Serviço de Saúde da Região Autónoma da Madeira, EPERAM - SESARAM, EPERAM e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos - SNF, publicado no JORAM, III Série, n.º 02, de 30 de janeiro de 2023, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira aos trabalhadores Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica vinculados por contrato de trabalho de direito privado, 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.

**Artigo 2.º**

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, aos 30 de janeiro de 2023. - A Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

---

**Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo de empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e a FE - Federação dos Engenheiros e outros - Alteração salarial e outras.**

Nos termos e para os efeitos dos artigos 514.º e 516.º nos n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, e 99.º a 101 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 de Inclusão Social e Cidadania, a eventual emissão de Portaria de Extensão do Acordo de empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e a FE - Federação dos Engenheiros e outros - Alteração salarial e outras, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 45, de 8 de dezembro de 2022, e transcrito neste Jornal Oficial.

A emissão de portaria de extensão, com âmbito limitado ao território da Região Autónoma da Madeira, efetua-se ao abrigo do disposto no n.º 2 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), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho.

Nos termos do n.º 3 do art.º 516.º do Código do Trabalho, podem os interessados, nos 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, afetadas 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 Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 45, de 8 de dezembro de 2022, foi publicada a revisão do Acordo de Empresa referido em epígrafe que é transcrito neste JORAM, que abrange no território nacional as relações de trabalho entre a entidade empregadora e os trabalhadores, representados pelas associações sindicais outorgantes.

Considerando que a convenção abrange apenas as relações de trabalho entre a entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, estabelecidas com trabalhadores ao serviço da empresa, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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 dos trabalhadores ao serviço da empresa e ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no do instrumento de regulamentação coletiva a que se refere, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e atendendo a que as entidades outorgantes o requereram, promove-se a extensão do acordo de empresa.

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

PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO ACORDO DE EMPRESA ENTRE A RÁDIO E TELEVISÃO DE PORTUGAL, SA E A FE - FEDERAÇÃO DOS ENGENHEIROS E OUTROS - ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS.

Nos termos previstos no n.º 2 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), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, o seguinte:

#### **Artigo 1.º**

1 - As condições de trabalho constantes do Acordo de empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e a FE - Federação dos Engenheiros e outros - Alteração salarial e outras, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 45, de 8 de dezembro de 2022, são estendidas na Região Autónoma da Madeira às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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 nos mesmos termos previstos no Acordo de Empresa, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, aos 30 de janeiro de 2023. - A Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

---

#### **Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a APECA - Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade e Administração e a FEPACES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro - Revisão global.**

Nos termos e para os efeitos dos artigos 516.º n.º 2 do Código do Trabalho, e 99.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, que aprova o Código do Trabalho torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a APECA - Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade e Administração e a FEPACES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro - Revisão global, publicado no BTE, n.º 1 de 08 de janeiro de 2023, e transcrito neste Jornal Oficial.

A emissão de portaria de extensão, com âmbito limitado ao território da Região Autónoma da Madeira, efetua-se ao abrigo do disposto no n.º 2 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), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho.

Nos termos do n.º 3 do art.º 516.º do Código do Trabalho, podem os interessados, nos 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, afetadas pela emissão da referida Portaria de Extensão.

#### **Nota Justificativa**

No Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 01 de 08 de janeiro de 2023, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe que é transcrita neste JORAM;

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

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, estabelecidas entre entidades empregadoras não filiadas na associação de empregadores outorgante que prosseguem a atividade económica abrangida e trabalhadores, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção coletiva de trabalho, não representados pelas associações sindicais outorgantes;

Tendo em consideração os elementos disponíveis relativos ao setor e atendendo a que a extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor de atividade;

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no do instrumento de regulamentação coletiva a que se refere, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão da alteração do contrato coletivo de trabalho;

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

PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO CONTRATO COLETIVO ENTRE A APECA - ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DAS EMPRESAS DE CONTABILIDADE E ADMINISTRAÇÃO E A FEPCES - FEDERAÇÃO PORTUGUESA DOS SINDICATOS DO COMÉRCIO, ESCRITÓRIOS E SERVIÇOS E OUTRO - REVISÃO GLOBAL.

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 de Inclusão Social e Cidadania, o seguinte:

#### **Artigo 1.º**

1 - As disposições constantes do Contrato coletivo entre a APECA - Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade e Administração e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro - Revisão global, publicado no BTE, n.º 01 de 08 de janeiro de 2023, e transcrito neste JORAM, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a atividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não nas associações sindicais signatárias.
- b) aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais signatárias, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

2 - A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em associações sindicais não signatárias do contrato coletivo ora estendido, e que sejam parte outorgante em convenções coletivas vigentes, com o mesmo âmbito de aplicação.

3 - 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 à tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária, nos mesmos termos previstos no contrato coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, aos 30 de janeiro de 2023. - A Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

### **Convenções Coletivas de Trabalho:**

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

#### **Enquadramento**

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

Nesta esteira, um dos objetivos do Governo Regional é assim consolidar uma verdadeira política de atratividade e retenção dos profissionais para o Setor Regional da Saúde, investir num planeamento integrado dos Recursos Humanos que se articule com a formação na área da saúde, designadamente na área das especialidades carenciadas, promover condições de trabalho estáveis e dignas que estimulem o trabalho em equipa, favorecer o equilíbrio remuneratório entre os vários grupos profissionais de saúde, criar um quadro institucional, por um período a definir que permita contratar alguns profissionais que atualmente já não pertencem ao quadro da função pública e que manifestem a sua disponibilidade para aceitar as condições propostas.

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

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

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

### **Capítulo I**

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

##### **Cláusula 1.ª**

#### **Área e âmbito**

1 - O presente acordo de empresa (AE) aplica-se a todos os trabalhadores vinculados por contrato de trabalho de direito privado, que sejam filiados, ou que se venham a filiar na associação sindical outorgante, que vinculados em regime de contrato de trabalho sem termo, pertençam à carreira farmacêutica nas entidades públicas empresariais (doravante trabalhadores) exerçam funções no Serviço de Saúde da Região Autónoma da Madeira, EPERAM (doravante, SESARAM).

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

3 - Para os efeitos do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho (doravante, de CT), as entidades outorgantes estimam que serão abrangidos pelo AE um empregador e cerca de 4 (quatro) trabalhadores.

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

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

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

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

4 - Havendo denúncia, o AE mantém-se em regime de sobre vigência durante o período em que decorre a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária

5 - As negociações devem ter início nos 15 dias úteis posteriores à receção da contraproposta ou, na ausência desta, no prazo de 30 dias úteis a contar da receção da proposta, e não podem durar mais de 12 meses, tratando-se de proposta de revisão global, nem mais de 6 meses, no caso de revisão parcial.

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

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

**CAPÍTULO II****Direitos, deveres e garantias das partes**Cláusula 3.<sup>a</sup>**Princípio geral**

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

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

Cláusula 4.<sup>a</sup>**Deveres da entidade empregadora e dos trabalhadores**

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

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

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

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

### **CAPÍTULO III**

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

##### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

#### **Procedimento concursal**

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

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

##### **Cláusula 6.<sup>a</sup>**

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

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

##### **Cláusula 7.<sup>a</sup>**

#### **Período experimental**

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

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

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

### **CAPÍTULO IV**

#### **Da avaliação do desempenho**

##### **Cláusula 8.<sup>a</sup>**

#### **Avaliação de desempenho**

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

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

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

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

## **CAPÍTULO V**

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

#### **Cláusula 9.<sup>a</sup>**

##### **Duração e organização do tempo de trabalho**

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

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

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

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

#### **Cláusula 10.<sup>a</sup>**

##### **Horário de trabalho**

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

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

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

3 - Na determinação do horário de trabalho do trabalhador pode ser adotada, em simultâneo, mais do que uma modalidade, utilizando para tal o horário especial cujo regime consta da cláusula 19.<sup>a</sup> do presente AE.

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

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

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

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

#### **Cláusula 11.<sup>a</sup>**

##### **Horário rígido**

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

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

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Horário flexível**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Horário desfasado**

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

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

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

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

**Cláusula 14.<sup>a</sup>****Turnos**

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

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

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

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

**Cláusula 15.<sup>a</sup>****Modo de funcionamento**

A prestação de trabalho por turnos obedece às seguintes regras:

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

**Cláusula 16.<sup>a</sup>****Horário específico**

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

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

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

Cláusula 17.<sup>a</sup>**Jornada contínua**

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

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

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

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

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

Cláusula 18.<sup>a</sup>**Horário contínuo**

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

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

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

Cláusula 19.<sup>a</sup>**Horário especial**

1 - Pode ser instituído um regime de horário específico, que não se enquadre nos demais tipos de horários previstos no n.º 2 da Cláusula 10.<sup>a</sup>, por acordo entre o Conselho de Administração, ou em quem tenha delegado competência, e o trabalhador.

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

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

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

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Isenção de horário**

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

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

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

- a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos de trabalho no caso das funções previstas na alínea a) do número anterior;
- b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia, ou por semana;
- c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

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

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

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Trabalho noturno**

É considerado período de trabalho noturno todo aquele que seja prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Regime de prevenção**

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

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

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

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

## **CAPÍTULO VI**

### **Do trabalho suplementar**

Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### **Trabalho suplementar**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **CAPÍTULO VII**

### **Do regime de férias e faltas**

Cláusula 24.<sup>a</sup>

#### **Férias**

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

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

Cláusula 25.<sup>a</sup>**Faltas**

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

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

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

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

1 - A retribuição dos trabalhadores é composta por:

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

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

Cláusula 28.<sup>a</sup>**Retribuição Isenção de Horário**

1 - O trabalhador isento de horário de trabalho nas modalidades da alínea a) ou da alínea b) do n.º 2 Cláusula 20.<sup>a</sup> tem direito a retribuição específica não inferior a uma das alíneas seguintes:

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

2 - A modalidade de isenção de horário de trabalho prevista na alínea c) do n.º 2 da Cláusula 20.<sup>a</sup> não confere o direito a qualquer retribuição específica.

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

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

**CAPÍTULO IX****Atividade sindical**Cláusula 30.<sup>a</sup>**Atividade sindical**

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

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

**CAPÍTULO X****Formação profissional, segurança e saúde no trabalho**Cláusula 31.<sup>a</sup>**Princípios gerais em matéria de formação profissional**

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

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

Cláusula 32.<sup>a</sup>**Segurança e saúde no trabalho**

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

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

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

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

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

## **CAPÍTULO XI**

### **Serviços mínimos**

Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### **Obrigações durante a greve**

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

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

Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### **Serviços mínimos a prestar**

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

Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### **Fixação especial de serviços mínimos**

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

Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### **Responsabilidades das partes no âmbito do cumprimento dos serviços mínimos**

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

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

## **CAPÍTULO XII**

### **Disposições finais**

Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### **Comissão paritária**

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

2 - A comissão é composta por 3 elementos efetivos e 3 suplentes nomeados pelas entidades empregadoras e 3 elementos efetivos e 3 suplentes nomeados pelas associações sindicais outorgantes.

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

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

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

6 - As deliberações são vinculativas, constituindo parte integrante deste AC, quando tomadas por unanimidade, devendo ser depositadas e publicadas no Jornal Oficial da RAM.

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

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

Cláusula 38.<sup>a</sup>

### **Disposições finais e transitórias**

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

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

3 - Deixa de ser aplicável aos trabalhadores abrangidos pelo presente instrumento, o previsto no Acordo de Empresa celebrado entre o Serviço de Saúde da Região Autónoma da Madeira, a Federação de Sindicatos da Administração Pública o Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica, publicado no JORAM, III Série, n.º 24, de 16 de dezembro de 2014, assim como todas as Portarias de Extensão e todos os aditamentos, revisões ou rectificações subsequentes; e do Acordo de Empresa celebrado entre o Serviço de Saúde da Região Autónoma da Madeira, a Federação de Sindicatos da Administração Pública, o Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica, publicado no JORAM, III Série, n.º 6, de 19 de março de 2015, assim como todas as Portarias de Extensão e todos os aditamentos, revisões ou rectificações subsequentes.

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

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

Cláusula 39.<sup>a</sup>

### **Legislação aplicável**

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

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

Funchal, 11 de novembro de 2022

Pela Entidade Empregadora,

Pelo SESARAM, EPERAM,

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

Pelo Sindicato Nacional dos Farmacêuticos,

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

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

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

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

---

**Acordo de empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e a FE - Federação dos Engenheiros e outros - Alteração salarial e outras.**

Entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e a FE - Federação dos Engenheiros, por si e em representação do SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante, do SERS - Sindicato dos Engenheiros e do SNETT - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos, a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, por si e em representação do SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Media, o SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal, o SINTTAV - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual, o SITESE - Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços, o SITIC - Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicação, o SJ - Sindicato dos Jornalistas, o SMAV - Sindicato dos Meios Audiovisuais, o STT - Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual, por si e em representação do CENA - STE - Sindicato dos Trabalhadores de Espetáculos, do Audiovisual e dos Músicos, da FECTTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações, da FEPACES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, do SEP - Sindicato dos Enfermeiros Portugueses e do SQTID - Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho, foi celebrado o presente acordo de revisão do acordo de empresa publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 14, de 15 de abril de 2019, nos seguintes termos:

1- Alterar as cláusulas 1.ª, 2.ª, 68.ª, 69.ª e 72.ª, que passarão a ter a seguinte redação:

Cláusula 1.ª

**(Área e âmbito)**

1 - O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a Rádio e Televisão de Portugal, SA, doravante designada por empresa, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o seu local de trabalho, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 - O presente acordo de empresa aplica-se, em todo o território nacional, aos setores de atividade de rádio e televisão e de produção e distribuição, qualquer que seja a plataforma tecnológica, atual ou que venha a ser criada, de conteúdos audiovisuais e às categorias constantes do anexo II-B - Síntese de funções tipo/categorias e níveis de desenvolvimento.

3 - O presente acordo abrange uma entidade empregadora, que tem ao seu serviço 1795 trabalhadores.

4 - As partes comprometem-se a requerer a emissão de uma portaria de extensão do presente acordo de empresa, de forma a garantir a aplicação a todos os trabalhadores da empresa do mesmo instrumento de regulamentação coletiva.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**(Vigência)**

1 - O presente acordo tem a vigência de 24 meses, sem prejuízo do disposto nos números seguintes e da sua prorrogação por períodos de 12 meses.

2 - A tabela salarial e demais matérias de expressão pecuniária produzem efeitos pelo período mínimo de 12 meses, a partir de 1 de janeiro de 2022.

3 - A matéria relativa às carreiras e categorias profissionais poderá ser alterada antes do período definido no número 1.

Cláusula 68.<sup>a</sup>**(Conciliação família e trabalho)**

1 - A Rádio e Televisão de Portugal, SA estabelece em toda a atividade interna uma política de recursos humanos que promove a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, bem como políticas de conciliação entre a família e o trabalho, incluindo em relatório anual a caracterização, por género, dos recursos humanos, designadamente matéria salarial.

2 - Os trabalhadores com filhos, naturais e adotados, que se encontrem em frequência escolar até ao segundo ciclo, têm o direito a um crédito de horas equivalente a 3 dias de trabalho por ano para o acompanhamento do progresso escolar, para cada filho.

3 - O crédito de horas referido no número anterior equivale a 6 dias no caso do menor a cargo ser portador de deficiência.

4 - Nas situações em que os pais sejam ambos trabalhadores da Rádio e Televisão de Portugal, SA os créditos podem ser repartidos mas não são cumulativos.

5 - A empresa manterá uma política de apoio financeiro a filhos e cônjuges portadores de deficiência, estipulada em normativos internos.

6 - Sem prejuízo do estabelecido na lei, os trabalhadores que tenham de dar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente ao cônjuge ou afim na linha reta ascendente e descendente do 1.º grau, têm direito a um crédito de horas equivalente a 1 dia por trimestre.

7 - Os trabalhadores podem ausentar-se ao serviço, sem perda de retribuição, pelo tempo estritamente necessário, para se deslocar a consultas ou tratamentos por prescrição médica para acompanhamento de filhos menores de 14 anos.

8 - Sem prejuízo para o serviço, será concedida dispensa no dia do aniversário do trabalhador. Esta dispensa deverá ser gozada no próprio dia do aniversário. A título excepcional, por motivos de serviço devidamente fundamentados, esta dispensa poderá ser transferida, nos 15 dias seguintes ao dia de aniversário, desde que a mesma seja efetivamente gozada pelo trabalhador. Não é permitido acréscimo de encargos decorrentes da prestação de trabalho suplementar em razão do dia facultado.

Sem prejuízo para o serviço, poderá ser concedida dispensa de duas horas no dia do aniversário dos filhos menores ou equiparados, até aos 12 anos, inclusive. Esta dispensa só pode ser gozada no próprio dia do aniversário, não podendo ser transferida para outro dia.

9 - Sem prejuízo para o serviço, o trabalhador pode, com autorização prévia da chefia, ser dispensado de serviço até dois dias por ano, para tratar de assuntos de ordem familiar ou pessoal.

10 - Os créditos de horas referidos nos números anteriores contam como tempo de serviço para todos os efeitos, inclusive retribuição.

11 - Para efeitos dos números 2, 3, 5, 6 e 7 o trabalhador tem de fazer prova da situação escolar ou médica para filhos e cônjuge ou afim na linha reta ascendente e descendente do 1.º grau.

12 - No âmbito da conciliação entre a vida profissional e familiar o trabalhador pode solicitar o regime previsto no número 4 da cláusula 21.<sup>a</sup>

Cláusula 69.<sup>a</sup>**(Voluntariado)**

1 - Os trabalhadores que exerçam trabalho voluntário em instituições sem fins lucrativos (ONG, IPSS e outras) com protocolos de colaboração com a Rádio e Televisão de Portugal, SA, têm direito a um crédito de horas equivalente a 4 dias por ano, desde que tal não prejudique o serviço a que estão adstritos, mediante parecer prévio da DRH e autorização do CA.

2 - Para os efeitos do número anterior, o trabalhador entregará declaração comprovativa passada pela instituição onde prestou voluntariado.

Cláusula 72.<sup>a</sup>**(Disposição transitória - Subsídio de refeição)**

1 - Enquanto forem aplicados os benefícios fiscais atualmente existentes para as situações em que o subsídio de refeição é pago através de títulos de refeição, cartões de refeição eletrónicos ou outro meio equivalente, os valores do subsídio de refeição previstos nos números 1 e 2 da cláusula 42.<sup>a</sup> são, respetivamente, 7,23 € e 11,00 €.

2 - O pagamento do complemento noturno previsto no número 5 da cláusula 42.<sup>a</sup> tem como referência o valor indicado no número 2 da referida cláusula.

3 - A pedido do trabalhador, o subsídio de refeição previsto no número 1 pode ser pago em dinheiro, nas seguintes situações:

- a) Os dois membros do casal serem trabalhadores da empresa, caso em que um deles pode optar pelo pagamento em dinheiro;
- b) Não existirem nas imediações do local de trabalho estabelecimentos que aceitem o pagamento através de títulos de refeição, cartões de refeição eletrónicos ou outro meio equivalente.

2 - Criar a cláusula 13.<sup>a</sup>-A (Teletrabalho), com a seguinte redação:

Cláusula 13.<sup>a</sup>-A**(Teletrabalho)**

Aplica-se à empresa o regime de teletrabalho nos termos da lei.

3 - Atualizar a tabela salarial nos termos constantes do anexo III-A.

## ANEXO II-B

**Síntese de funções/tipo/categorias e níveis de desenvolvimento**

Áreas de conhecimento		Funções tipo/categorias		Níveis de desenvolvimento/carreiras
1	Manutenção de Infra-estruturas e apoio aos serviços	1.1	Assistente de manutenção de infraestruturas	ND1/ND2/ND3
		1.2	Assistente de apoio aos serviços	ND1/ND2/ND3
2	Artigos Visuais	2.1	Assistentes de artes visuais	ND1/ND2/ND3
		2.2	Técnico de artes visuais	ND1/ND2/ND3
		2.3	Técnico de grafismo	ND1/ND2/ND3
		2.4	Técnico de cenografia	ND1/ND2/ND3

3	Manutenção técnica	3.1	Eletricista	ND1/ND2/ND3
		3.2	Técnico de comunicações	ND1/ND2/ND3
		3.3	Técnico de eletrónica	ND1/ND2/ND3
4	Sistemas de informação e multimédia	4.1	Técnico de plataformas multimédia	ND1/ND2/ND3
		4.2	Técnico de sistemas de informação	ND1/ND2/ND3
5	Operação e sistemas	5.1	Assistente de operações	ND1/ND2/ND3
		5.2	Técnico de imagem	ND1/ND2/ND3
		5.3	Técnico de sistemas audiovisuais	ND1/ND2/ND3
		5.4	Técnico de som	ND1/ND2/ND3
		5.5	Técnico de iluminação	ND1/ND2/ND3
		5.6	Editor de imagem	ND1/ND2/ND3
		5.7	Técnico de gestão de sistemas	ND1/ND2
6	Produção de programas	6.1	Assistente de programas /informação	ND1/ND2/ND3
		6.2	Técnico de planeamento e gestão de meios	ND1/ND2/ND3
		6.3	Locutor/apresentador	ND1/ND2/ND3
		6.4	Técnico de promoção de programas	ND1/ND2/ND3
		6.5	Sonorizador	ND1/ND2
		6.6	Técnico de gestão de emissão	ND1/ND2/ND3
		6.7	Produtor	ND1/ND2/ND3
		6.8	Realizador	ND1/ND2/ND3
7	Jornalismo	7.1	Jornalista- Repórter	ND1/ND2/ND3/ND4
		7.2	Jornalista - Redator	ND1/ND2/ND3/ND4/ND5
8	Documntação e arquivo	8.1	Assistente de documentalista	ND1/ND2
		8.2	Documentista	ND1/ND2/ND3
9	Administrativa e similares	9.1	Técnico Administrativo	ND1/ND2/ND3/ND4
10	Especialista	10.1	Especialista	ND1/ND2/ND3/ND4
11	Gestão	11.1	Quadro	ND1/ND2/ND3
		11.2	Quadro superior	ND1/ND2/ND3
			Responsável operacional	ND1/ND2
			Responsável Técnico	ND1/ND2
			Coordenador Técnica	ND1/ND2



A empresa providenciará pelo processo de registo e publicação do acordo de empresa junto das entidades competentes.

Lisboa, feito aos 26 dias do mês de julho de 2022.

Pela Rádio e Televisão de Portugal, SA:

Nicolau Santos, presidente do conselho de administração da Rádio e Televisão de Portugal, SA.  
Maria Luísa Coelho Ribeiro, vogal do conselho de administração da Rádio e Televisão de Portugal, SA.  
Hugo Graça Figueiredo, vogal do conselho de administração da Rádio e Televisão de Portugal, SA.

Pela FE - Federação dos Engenheiros, por si e em representação dos seguintes sindicatos seus filiados:

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;  
SERS - Sindicato dos Engenheiros.

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos.

Maria João Teixeira Leite Dias Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, por si e em representação do sindicato seu filiado:

SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Media.

Clárisse Manuela Alexandre dos Santos, na qualidade de mandatária.

Pelo SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal:

Luís Vítor Rijo Alves Fernandes, na qualidade mandatário.  
Susana Odília Bernardes Martins Faria, na qualidade de mandatária.  
António Joaquim Rolão Santos, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV:

Paulo Alexandre Pinheiro Mendes, na qualidade de dirigente nacional e mandatário.  
Ildebrando de Jesus Pereira Aires, na qualidade de delegado sindical e mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Silvestre Francisco Coelho Ribeiro, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicação - SITIC:

Maria Alexandra Silva Fraga, na qualidade de mandatária.  
Pedro Jorge Rodrigues Duarte, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Jornalistas:

Ana Isabel Martins Costa Barbosa, na qualidade de mandatária.  
Luís Filipe Marques Simões, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Meios Audiovisuais - SMAV:

Clárisse Manuela Alexandre dos Santos, na qualidade de secretária-geral.  
Edgar Manuel Rodrigues Canelas, na qualidade de secretário nacional.  
César António Duarte Mendes, na qualidade de secretário nacional e tesoureiro.

Pelo STT - Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual, por si e em representação das seguintes associações sindicais:

Nuno Martins Rodrigues, na qualidade de mandatário.  
Bruno Alexandre Gardete Costa Arraiolos, na qualidade de mandatário.  
José Manuel Silva Lopes, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Espetáculos, do Audiovisual e dos Músicos - CENA - STE:

Nuno Martins Rodrigues, na qualidade de mandatário  
Bruno Alexandre Gardete Costa Arraiolos, na qualidade de mandatário  
José Manuel Silva Lopes, na qualidade de mandatário.

Pela FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações, por si e em representação dos seguintes sindicatos seus filiados:

- STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
- STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
- SNTCT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações;
- SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Setor Ferroviário;
- SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;
- OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;
- STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;
- STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
- SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;
- SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Nuno Martins Rodrigues, na qualidade de mandatário.  
Bruno Alexandre Gardete Costa Arraiolos, na qualidade de mandatário.  
José Manuel Silva Lopes, na qualidade de mandatário.

Pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, por si e em representação dos seguintes sindicatos seus filiados:

- CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;
- Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
- Sindicato dos Trabalhadores de Serviços da Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Atividades Diversas;
- Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

Nuno Martins Rodrigues, na qualidade de mandatário.  
Bruno Alexandre Gardete Costa Arraiolos, na qualidade de mandatário.  
José Manuel Silva Lopes, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

Nuno Martins Rodrigues, na qualidade de mandatário.  
Bruno Alexandre Gardete Costa Arraiolos, na qualidade de mandatário.  
José Manuel Silva Lopes, na qualidade de mandatário.

Pelo SQT D - Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

Nuno Martins Rodrigues, na qualidade de mandatário.  
Bruno Alexandre Gardete Costa Arraiolos, na qualidade de mandatário.  
José Manuel Silva Lopes, na qualidade de mandatário.

Depositado em 25 de novembro de 2022, a fl. 8 do livro n.º 13, com o n.º 242/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.  
(Publicado no BTE, n.º 45, de 08/12/2022).

**Contrato coletivo entre a APECA - Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade e Administração e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro - Revisão global.**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito, vigência e revisão**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

1 - O presente contrato coletivo de trabalho, adiante designado por CCT, obriga, por um lado as empresas representadas pela APECA - Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade e Administração, e, por outro lado os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes e aplica-se em todo o território nacional às empresas que prestem serviços de contabilidade, fiscalidade e administração.

2 - O presente CCT abrange potencialmente 80 000 trabalhadores e 12 000 empregadores.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência**

1 - O presente CCT vigora pelo período de um ano e entra em vigor cinco dias após a sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego.

2 - A tabela de remunerações mínimas mensais e demais cláusulas de conteúdo remuneratório terão a vigência de um ano, serão revistas anualmente, com efeitos a 1 de janeiro. Excecionalmente, no presente ano a tabela salarial produz efeitos a 1 de setembro.

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Revisão**

1 - Qualquer das partes, pode apresentar proposta de revisão do CCT em vigor com a antecedência mínima de 90 dias, em relação aos prazos de vigência constantes na cláusula anterior, a qual revestirá forma escrita.

2 - A parte destinatária da proposta responderá nos 30 dias seguintes à sua receção, apresentando contraproposta.

3 - As negociações diretas terão o seu início no prazo máximo de 15 dias após a receção da contraproposta.

4 - A convenção a rever manter-se-á em vigor até ser substituída por novo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

**CAPÍTULO II**

**Admissão e carreira profissional**

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**Categoria e reclassificação profissional**

1 - As categorias profissionais abrangidas pelo presente CCT são as que se enumeram e definem no anexo I.

2 - Nos casos em que haja lugar a reclassificação profissional decorrente da aplicação do número anterior, esta deverá efetuar-se no prazo de 120 dias após a publicação do presente CCT.

3 - Os casos de dúvida quanto à reclassificação dos trabalhadores deverão ser resolvidos pela comissão paritária prevista neste contrato, nos 30 dias subsequentes, à entrada do pedido.

Cláusula 5.<sup>a</sup>**Classificação profissional**

1 - As categorias profissionais omissas serão definidas e enquadradas nos grupos que lhe corresponderem, face ao seu conteúdo funcional, pela comissão paritária prevista neste contrato.

2 - As definições de categorias omissas serão feitas obrigatoriamente a requerimento de qualquer interessado, ou seu representante na comissão paritária.

Cláusula 6.<sup>a</sup>**Condições de admissão**

Só poderão ser admitidos ao serviço das empresas candidatos que tenham 18 anos de idade e reúnam as habilitações literárias mínimas adequadas ao exercício das funções.

Cláusula 7.<sup>a</sup>**Período experimental**

1 - A admissão será feita a título experimental, por um período de 90 dias.

2 - Para as categorias profissionais de contabilista certificado, director/chefe de serviços, economista/contabilista, coordenador/chefe de secção, secretário de direcção, o período previsto poderá ser alargado até 180 dias, mediante acordo por escrito.

3 - Findo o período experimental a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade desde a data da admissão provisória.

4 - Quando qualquer profissional transitar de uma empresa para outra cujo capital seja subscrito maioritariamente por todos os sócios daquela, ou pela própria sociedade, e igualmente abrangida pelo presente contrato, deverá contar-se, para todos os efeitos, a data de admissão na primeira firma.

Cláusula 8.<sup>a</sup>**Admissão para efeitos de substituição temporária**

1 - A admissão para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita a termo.

2 - O trabalhador substituto não poderá auferir retribuição inferior à da categoria que lhe for atribuída.

3 - Os trabalhadores admitidos nas condições desta cláusula terão direito às regalias estabelecidas neste contrato.

Cláusula 9.<sup>a</sup>**Desempenho de funções**

1 - Sempre que um trabalhador execute tarefas inerentes a diversas categorias profissionais terá direito a ser pago pelo salário daquelas categorias, na proporção do tempo de serviço prestado em cada uma delas.

2 - Na impossibilidade de determinar com rigor o tempo a que o trabalhador está afeto ao serviço prestado em cada categoria, ser-lhe-á atribuída a remuneração da mais elevada.

Cláusula 10.<sup>a</sup>**Substituições temporárias**

1 - O empregador pode encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objeto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

2 - Sempre que um trabalhador substituir outro de categoria superior para além de 30 dias, passará a receber como retribuição a da categoria do trabalhador substituído durante o tempo que essa substituição durar.

3 - Quando o exercício de tais funções resultar da substituição de qualquer trabalhador e esta já tiver durado 120 dias ser-lhe-ão em definitivo atribuídas a categoria e a retribuição respetiva, salvo nos casos de licenças por protecção na parentalidade, licença sem retribuição ou por incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença, acidente ou outra causa incapacitante.

#### Cláusula 11.ª

##### **Acesso automático**

1 - Os técnicos de contabilidade são admitidos como estagiários durante três anos, após o que ascendem à categoria de técnico de contabilidade.

2 - Os assistentes administrativos são admitidos como estagiários durante dois anos, após o que ascendem à respectiva categoria.

3 - Os técnicos de recursos humanos e os técnicos de informática são admitidos como estagiários durante dois anos, após o que ascendem às respetivas categorias.

### CAPÍTULO III

#### **Direitos e deveres das partes**

#### Cláusula 12.ª

##### **Deveres das empresas**

São deveres do empregador:

- a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho prestado;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;
- d) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;
- e) Respeitar a autonomia técnica dos contabilistas certificados ao seu serviço, nos termos exigidos pelo Estatuto da Ordem dos Contabilistas Certificados;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho, salvo se a responsabilidade estiver transferida para seguradora;
- h) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou da presente convenção;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;
- j) Manter atualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias;
- k) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores;
- l) Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho;
- m) Enviar à associação sindical respetiva o valor das quotizações sindicais dos trabalhadores nele inscritos, até ao dia 20 do mês seguinte a que disserem respeito, se para tal houver acordo escrito entre trabalhador e empregador.

2 - Na organização da atividade, o empregador deve observar o princípio geral da adaptação do trabalho à pessoa, com vista nomeadamente a atenuar o trabalho monótono ou cadenciado em função do tipo de atividade, e as exigências em matéria de segurança e saúde no trabalho.

3 - O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

4 - O empregador deve afixar nas instalações da empresa toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade ou, se for elaborado regulamento interno, consagrar no mesmo toda essa legislação.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Deveres dos trabalhadores**

São deveres de todos os trabalhadores:

- a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Executar com zelo e diligência todos os serviços que lhes forem confiados e que estejam de harmonia com a sua categoria profissional ou que lhe sejam determinados nos termos da cláusula 11.ª;
- d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- e) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;
- f) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;
- g) Guardar lealdade ao empregador, não executando para terceiros, direta ou indiretamente, serviços que façam parte do âmbito das atividades prosseguidas pelo empregador, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de trabalho, relações ou indicações sobre clientes ou sobre negócios executados ou em execução;
- h) Não aceder a dados pessoais dos seus superiores hierárquicos, de colegas de trabalho, de outros colaboradores da empresa, de clientes ou de pessoas a estes ligadas, ou de pessoas que se relacionem com a empresa, salvo se necessários, e na medida do necessário, ao seu desempenho profissional, não copiando nem transferindo tais dados para si ou para terceiros, salvo na medida do estritamente necessário ao seu exercício profissional, sob pena de violação grave dos seus deveres laborais, incorrendo em responsabilidade civil, disciplinar e penal;
- i) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- j) Promover ou executar os atos e comportamentos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- l) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho;
- m) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou da presente convenção;
- n) Observar quaisquer regulamentos internos elaborados de acordo com as necessidades normais e ocasionais de serviço, respeitando a lei e a presente convenção;
- o) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho e no exterior, nomeadamente nas instalações dos clientes, quando em exercício profissional;
- p) Dar cumprimento às cláusulas da presente convenção e cumprir as deliberações da comissão paritária, no âmbito da sua competência.

2 - O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Deveres específicos dos contabilistas certificados**

1 - Os contabilistas certificados deverão pautar o exercício da sua atividade no respeito pela lei, pelas normas contabilísticas em vigor, assim como pelas diretivas do seu empregador que não colidam com aquelas normas e princípios, que deverão sempre respeitar, salvo se arguïrem, por escrito, a sua ilegalidade.

2 - As relações entre os contabilistas certificados e as empresas clientes do seu empregador deverão limitar-se apenas ao estritamente necessário para a execução dos serviços contabilístico-fiscais, de que estão incumbidos e pelos quais são responsáveis.

3 - O contabilista certificado, quando cesse o seu contrato individual de trabalho, não pode assumir qualquer vínculo contratual relativamente a clientes do seu empregador, até ao termo do exercício seguinte ao da cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 15.<sup>a</sup>**Garantias dos trabalhadores**

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho ou nesta convenção;
- e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho ou na presente convenção;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho sem o seu prévio consentimento, salvo os casos previstos na lei;
- g) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fim lucrativo, qualquer estabelecimento diretamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade;
- k) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridas;
- l) Despedir o trabalhador sem justa causa.

Cláusula 16.<sup>a</sup>**Transferência do local de trabalho**

1 - O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se esta resultar da mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele prestar serviço.

2 - No caso de transferência definitiva de local de trabalho, se esta causar prejuízo sério para o trabalhador, devidamente comprovado, este pode resolver o contrato, tendo direito a compensação nos termos do artigo 366.º do Código do Trabalho.

3 - O empregador custeará as despesas do trabalhador diretamente decorrentes do acréscimo de custos de deslocação e da mudança de residência ou, no caso de a transferência ser temporária, de alojamento.

Cláusula 17.<sup>a</sup>**Trabalhadores-estudantes**

1 - Considera-se trabalhador-estudante aquele que frequentar qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses.

2 - A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano letivo anterior.

Cláusula 18.<sup>a</sup>**Direitos do trabalhador-estudante**

O trabalhador-estudante beneficia dos direitos e deve cumprir as obrigações inerentes ao respetivo estatuto, nos termos dos artigos 90.º a 96.º do Código do Trabalho.

Cláusula 19.<sup>a</sup>**Direito à actividade sindical**

A empresa obriga-se a facilitar aos seus trabalhadores, quando dirigentes ou delegados sindicais, membros de comissões paritárias ou sindicais de empresa, o cumprimento da sua missão, não podendo daí resultar qualquer prejuízo imediato ou mediato para esses trabalhadores.

Cláusula 20.<sup>a</sup>**Assédio**

1 - É proibida a prática de assédio no trabalho.

2 - Constitui assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado no trabalho ou em formação profissional, com a intenção de perturbar ou constringer o trabalhador, afetar a sua dignidade ou de lhe criar um ambiente intimidatório, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Cláusula 21.<sup>a</sup>**Formação contínua**

1 - O empregador obriga-se a proporcionar, aos seus trabalhadores, formação contínua adequada à melhoria das suas aptidões profissionais e do trabalho a desenvolver, assegurando-lhes formação mínima de 40 horas anuais.

2 - No caso de trabalhadores contratados a termo por período superior a três meses, a duração da formação profissional será proporcional ao período trabalhado nesse ano.

Cláusula 22.<sup>a</sup>**Direitos da parentalidade**

O regime de protecção da parentalidade fica sujeito às normas previstas no Código do Trabalho e respetiva regulamentação.

Cláusula 23.<sup>a</sup>**Contratação a termo**

1 - O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias e pelo tempo necessário à satisfação dessas necessidades.

2 - Considera-se, nomeadamente, necessidade temporária da empresa:

- a) Substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar;
- b) Substituição direta ou indireta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude de despedimento;
- c) Substituição direta ou indireta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;
- d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;
- e) Épocas de maior atividade da empresa, resultante do cumprimento de obrigações contabilísticas e fiscais ou para implementação de alterações relevantes no seu cumprimento;
- f) Acréscimo excepcional de atividade;
- g) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- h) Execução de recuperação de contabilidades, estudos, projetos ou outras atividades definidas e temporárias.

3 - Além das situações previstas no número 1, pode ser celebrado contrato de trabalho a termo certo para:

- a) Lançamento de nova atividade de duração incerta, bem como início do funcionamento de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 250 trabalhadores, nos dois anos posteriores a qualquer um desses factos;
- b) Contratação de trabalhador em situação de desemprego de muita longa duração.

4 - Sem prejuízo do disposto no número 1, pode ser celebrado contrato de trabalho a termo incerto nas situações referidas no número anterior com exceção da alínea d).

5 - Será considerada nula e de nenhum efeito, por iludir as disposições dos contratos sem termo, a celebração de contratos a termo, entre a entidade empregadora e trabalhadores sujeitos ao presente contrato, se aqueles forem celebrados com trabalhadores que anteriormente estivessem vinculados ao mesmo empregador através de contrato por tempo indeterminado.

6 - A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de um contrato de trabalho a termo impede uma nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo as suas renovações.

7 - O disposto no número anterior não é aplicável quando ocorra nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para a sua substituição.

8 - Os direitos e deveres dos trabalhadores com contrato a termo são iguais aos dos trabalhadores com contrato sem termo, salvas as especificidades inerentes ao contrato.

9 - No termo dos prazos máximos estabelecidos na lei para os contratos a termo certo, o mesmo passará a contrato sem termo, salvo se até 15 dias antes do termo deste prazo, a entidade empregadora comunicar por escrito ao trabalhador a sua caducidade.

10 - Nos contratos a termo incerto, o prazo previsto no número anterior é de 7, 30 ou 60 dias consoante o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses até dois anos ou por período superior.

11 - A celebração sucessiva e ou intervalada de contratos de trabalho a termo, entre as mesmas partes, para o exercício das mesmas funções ou para satisfação das mesmas necessidades do empregador, determina a conversão automática da relação jurídica em contrato sem termo, com exceção do disposto no número 6 e na alínea e) e h) do número 2, desde que não ocorra por período superior a seis meses no ano civil.

#### Cláusula 24.ª

### **Forma e conteúdo de contrato de trabalho a termo**

1- O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e deve conter:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Atividade do trabalhador e correspondente retribuição;
- c) Local e período normal de trabalho;
- d) Data de início do trabalho;
- e) Indicação do termo estipulado e do respetivo motivo justificativo;
- f) Datas de celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respetiva cessação.

2 - Na falta da referência exigida pela alínea d) do número anterior, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.

3 - Para efeitos da alínea e) do número 1, a indicação do motivo justificativo do termo deve ser feita com menção expressa dos fatos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

## CAPÍTULO IV

### **Prestação de trabalho**

#### Cláusula 25.ª

### **Horário de trabalho**

1 - O período normal de trabalho para o pessoal abrangido por este contrato será somente de segunda-feira a sexta-feira, não podendo exceder 40 horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados.

2 - O período de trabalho diário deverá ser interrompido, por um período não inferior a 1 hora nem superior a 2 horas, não podendo o trabalhador prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivas.

Cláusula 26.<sup>a</sup>**Trabalho suplementar**

1 - Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho e que seja determinado pelo empregador.

2 - O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

- a) Quando as empresas tenham que fazer face a acréscimos temporários de trabalho;
- b) Em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar um prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade;
- c) Quando estiver em causa o cumprimento de obrigações legais, que não seja possível cumprir nos prazos legalmente definidos face à estrutura da empresa.

3 - O trabalhador está obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar salvo se, invocando motivos atendíveis e justificados, solicitar a sua dispensa.

Cláusula 27.<sup>a</sup>**Descanso semanal e feriados**

1 - Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

2 - Os trabalhadores que tenham trabalhado nos dias de descanso semanal ou nos feriados têm direito a um dia de descanso compensatório num dos 3 dias úteis seguintes.

3 - São feriados obrigatórios:

- a) 1 de janeiro;
- b) Sexta-Feira Santa;
- c) Domingo de Páscoa;
- d) 25 de abril;
- e) 1 de maio;
- f) Corpo de Deus (festa móvel);
- g) 10 de junho;
- h) 15 de agosto;
- i) 5 de outubro;
- j) 1 de novembro;
- k) 1 de dezembro;
- l) 8 de dezembro;
- m) 25 de dezembro.

4 - O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa, desde que haja o acordo da maioria dos trabalhadores.

5 - Além dos feriados obrigatórios, serão observados:

- a) O feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado da capital do distrito;
- b) A Terça-Feira de Carnaval.

## CAPÍTULO V

**Suspensão da prestação de trabalho**Cláusula 28.<sup>a</sup>**Direito a férias**

1 - O trabalhador tem direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas, que se vence no dia um de janeiro.

2 - O direito a férias, em regra, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, não estando condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço.

3 - O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra.

4 - O direito a férias deve ser exercido de modo a proporcionar ao trabalhador a sua recuperação física e psíquica, condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural.

#### Cláusula 29.ª

### **Duração do período de férias**

1 - O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2 - Para efeitos de férias, são considerados úteis os dias da semana de segunda a sexta-feira, com exceção de feriados.

#### Cláusula 30.ª

### **Casos especiais de duração do período de férias**

1 - No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao limite de 20 dias úteis, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de prestação de trabalho.

2 - No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior, as férias são gozadas até 30 de junho do ano civil subsequente.

3 - Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.

4 - No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a seis meses, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho.

5 - As férias referidas no número anterior são gozadas imediatamente antes da cessação do contrato, salvo acordo das partes.

#### Cláusula 31.ª

### **Ano do gozo das férias**

1 - As férias devem ser gozadas no ano civil em que se vencem.

2 - Por acordo entre empregador e trabalhador, as férias podem ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte.

3 - Pode ainda ser cumulado o gozo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa, mediante acordo entre empregador e trabalhador.

#### Cláusula 32.ª

### **Marcação das férias**

1 - O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

Na falta de acordo, o empregador marca as férias, que não podem ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

2 - Em pequena, média ou grande empresa, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.

3 - Em caso de cessação do contrato de trabalho sujeita a aviso prévio, o empregador pode determinar que o gozo das férias tenha lugar imediatamente antes da cessação.

4 - Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando alternadamente os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores. Os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação específica, que trabalham na mesma empresa ou estabelecimento têm direito a gozar férias em idêntico período, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

5 - O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

6 - O empregador pode encerrar para férias nos dias considerados «pontes», ou seja, os dias que se situem entre um feriado que ocorra à terça-feira ou à quinta-feira e um dia de descanso semanal, devendo informar os trabalhadores até 15 de dezembro do ano anterior.

7 - O empregador deve elaborar o mapa de férias, com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, até 15 de abril de cada ano e mantê-lo afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

### **Efeitos da cessação do contrato de trabalho no direito a férias**

1 - Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição de férias e o subsídio de férias respetivo:

- a) Correspondentes a férias vencidas e não gozadas;
- b) Proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

2 - Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

3 - Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respetivo subsídio.

4 - Cessando o contrato após impedimento prolongado do trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

### **Noção de falta**

1 - Considera-se falta a ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário.

2 - Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

### **Tipos de falta**

1 - A falta pode ser justificada ou injustificada.

2 - São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos da cláusula 36.<sup>a</sup>;
- c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
- d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
- e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filhos, a netos nos termos da lei ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos da cláusula 37.<sup>a</sup>;
- f) A motivada pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;

- g) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;
- h) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos legais;
- i) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;
- j) A autorizada ou aprovada pelo empregador;
- k) A que por lei seja como tal considerada.

3 - É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

### **Faltas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim**

1 - O trabalhador pode faltar justificadamente ao trabalho:

- a) Até vinte dias, por falecimento de descendente ou afim no 1.º grau da linha reta;
- b) Até cinco dias, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim ascendente no 1.º grau na linha reta;
- c) Até dois dias, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral.

2 - Aplica-se o disposto na alínea b) do número anterior no caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

### **Falta para assistência a membro do agregado familiar**

1 - O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha reta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral.

2 - Ao período de ausência previsto no número anterior acrescem 15 dias por ano, no caso de prestação de assistência inadiável e imprescindível a pessoa com deficiência ou doença crónica, que seja cônjuge ou viva em união de facto com o trabalhador.

3 - No caso de assistência a parente ou afim na linha reta ascendente, não é exigível a pertença ao mesmo agregado familiar

4 - Para justificação da falta, o empregador pode exigir ao trabalhador:

- a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;
- b) Declaração de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam atividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

### **Falta para acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto**

1 - O trabalhador cônjuge, que viva em união de facto ou economia comum, parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral, pode faltar ao trabalho para acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, quando o acompanhamento se mostre imprescindível e pelo período de tempo adequado àquele fim.

2 - A possibilidade de faltar prevista no número 1 não pode ser exercida por mais do que uma pessoa em simultâneo.

3 - Para justificação da falta, o empregador pode exigir ao trabalhador:

- a) Prova do carácter imprescindível e da duração da deslocação para o parto;
- b) Declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar onde se realize o parto.

Cláusula 39.<sup>a</sup>**Comunicação de ausência**

1 - A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, com a indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.

2 - Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível, a comunicação ao empregador é feita logo que possível.

3 - A falta de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral é comunicada ao empregador com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

4 - A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação referida num dos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

5 - O incumprimento do disposto neste artigo determina que a ausência seja injustificada.

Cláusula 40.<sup>a</sup>**Prova de motivo justificativo de falta**

1 - O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao trabalhador prova de facto invocado para a justificação, a prestar em prazo razoável.

2 - A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.

3 - A situação de doença referida no número anterior pode ser verificada por médico, nos termos previstos em legislação específica.

4 - A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

5 - O incumprimento de obrigação prevista nos números 1 ou 2, ou a oposição, sem motivo atendível, à verificação da doença a que se refere o número 3 determina que a ausência seja considerada injustificada.

Cláusula 41.<sup>a</sup>**Efeitos de falta justificada**

1- A falta justificada não afeta qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 - Sem prejuízo de outras disposições legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) Para assistência inadiável e imprescindível a membro do agregado familiar, até 15 dias por ano, nos termos da cláusula 37.<sup>a</sup>;
- d) Para acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar situada fora da ilha de residência, para realização do parto, nos termos previstos na cláusula 38.<sup>a</sup>;
- e) As que por lei sejam consideradas justificadas, nos termos previstos na alínea k) do número 2 da cláusula 35.<sup>a</sup> quando excedam 30 dias por ano;
- f) A autorizada ou aprovada pelo empregador.

3 - As faltas para assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar, nos termos da cláusula 37.<sup>a</sup> 53.<sup>a</sup>, são consideradas como prestação efetiva de trabalho.

Cláusula 42.<sup>a</sup>**Efeitos de falta injustificada**

1- A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina perda da retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador.

2 - A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio dia de descanso ou a feriado, constitui infração grave.

3 - Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição prevista no número 1 abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.

4 - No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:

- a) Sendo superior a sessenta minutos e para início do trabalho diário, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;
- b) Sendo superior a trinta minutos, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

Cláusula 43.<sup>a</sup>**Substituição da perda de retribuição por motivo de falta**

1- A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída:

- a) Por renúncia a dias de férias em igual número, desde que fique salvaguardado o mínimo de vinte dias úteis ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, mediante declaração expressa do trabalhador comunicada ao empregador.

2 - O disposto no número anterior não implica redução do subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido.

## CAPÍTULO VI

**Retribuição mínima do trabalho**Cláusula 44.<sup>a</sup>**Determinação de retribuição**

Para todos os efeitos, as retribuições relativas a períodos inferiores a 1 mês são calculadas na base do salário/hora, o qual é determinado pela seguinte fórmula:

$$\text{Salário/hora} = \frac{\text{Remuneração mensal} \times 12 \text{ (meses)}}{\text{Horas semanais} \times 52 \text{ (semanas)}}$$

Cláusula 45.<sup>a</sup>**Retribuição mínima do trabalho**

1 - Considera-se retribuição tudo aquilo a que, nos termos do presente contrato, o trabalhador tem direito regular e periodicamente, como contrapartida do seu trabalho.

2 - A remuneração certa mínima mensal é a prevista no anexo III.

Cláusula 46.<sup>a</sup>**Retribuição do trabalho suplementar**

1 - O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 100 %, se o trabalho for diurno;
- b) 150 %, se o trabalho for noturno;
- c) 150 %, se o trabalho for prestado em dias de descanso semanal, descanso complementar ou em feriados.

2- Para efeitos do número anterior, considera-se trabalho noturno o prestado entre as 20h00 e as 7h00.

Cláusula 47.<sup>a</sup>**Subsídio de refeição**

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 6,20 € por cada dia completo de trabalho.

Cláusula 48.<sup>a</sup>**Documento, data e forma de pagamento**

1 - A empresa é obrigada a entregar aos seus trabalhadores, no ato de pagamento da retribuição, um documento escrito no qual constem o nome do trabalhador, categoria profissional, período de trabalho a que corresponde a retribuição com discriminação de todos os elementos que a integram, os descontos e o montante líquido a receber.

2 - O pagamento deve ser efetuado até ao último dia de trabalho do mês a que respeita.

Cláusula 49.<sup>a</sup>**Compensações e descontos**

1 - Na pendência do contrato de trabalho, o empregador não pode compensar a retribuição em dívida com crédito que tenha sobre o trabalhador, nem fazer desconto ou dedução no montante daquela.

2 - O disposto no número anterior não se aplica:

- a) A desconto a favor do Estado, da Segurança Social ou outra entidade, ordenado por lei, decisão judicial transitada em julgado ou auto de conciliação, quando o empregador tenha sido notificado da decisão ou do auto;
- b) A indemnização devida pelo trabalhador ao empregador, liquidada por decisão judicial transitada em julgado ou auto de conciliação;
- c) À sanção pecuniária disciplinar aplicada ao trabalhador, após instauração de processo disciplinar;
- d) A amortização de capital ou pagamento de juros de empréstimo concedido pelo empregador ao trabalhador;
- e) A preço de refeições no local de trabalho, de utilização de telefone, de fornecimento de géneros, de combustíveis ou materiais, quando solicitados pelo trabalhador, ou outra despesa efetuada pelo empregador por conta do trabalhador e com o acordo deste;
- f) A abono ou adiantamento por conta da retribuição.

3 - Os descontos a que se refere o número anterior, com exceção do indicado na alínea a), não podem exceder, no seu conjunto, um sexto da retribuição.

Cláusula 50.<sup>a</sup>**Subsídio de Natal**

1 - O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de dezembro de cada ano.

- 2 - O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:
- No ano de admissão do trabalhador;
  - No ano de cessação do contrato de trabalho;
  - Em caso de suspensão de contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**Retribuição das férias e do subsídio de férias**

- 1 - A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo.
- 2 - Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a subsídio de férias, compreendendo a retribuição base e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, correspondentes à duração das férias.
- 3 - Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente em caso de gozo interpolado de férias.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**Isenção do horário de trabalho**

- 1 - Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a retribuição especial correspondente a 25 % da remuneração base mensal.
- 2 - Podem renunciar à retribuição especial referida no número anterior os trabalhadores que exerçam funções integradas nos níveis I, II e III do anexo II.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**Diuturnidades**

- 1 - A retribuição auferida será acrescida de uma diuturnidade de 6 % indexada ao valor do salário do grupo v do anexo III por cada 3 anos de permanência nas categorias sem acesso obrigatório, com o limite de 3 diuturnidades.
- 2 - Para este efeito conta-se o tempo de antiguidade na categoria que o trabalhador tiver à data da entrada em vigor da presente convenção.

CAPÍTULO VII

**Suspensão do contrato de trabalho**

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**Facto determinante da suspensão respeitante a trabalhador**

- 1 - Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto respeitante ao trabalhador que não lhe seja imputável e se prolongue por mais de um mês, nomeadamente doença ou acidente.
- 2 - O contrato de trabalho suspende-se antes do prazo referido no número 1, no momento em que seja previsível que o impedimento vai ter duração superior àquele período.
- 3 - O contrato de trabalho suspenso caduca no momento em que seja certo que o impedimento se torna definitivo.
- 4 - O impedimento temporário por facto imputável ao trabalhador determina a suspensão do contrato de trabalho nos casos previstos na lei.

Cláusula 55.<sup>a</sup>**Licença sem retribuição**

- 1- A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.
- 2 - O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.
- 3 - Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.
- 4 - A empresa deverá entregar ao trabalhador documento comprovativo da autorização e do período de licença sem retribuição.

Cláusula 56.<sup>a</sup>**Regresso do trabalhador**

No dia imediato à cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se ao empregador para retomar a atividade, sob pena de faltas injustificadas ao serviço.

## CAPÍTULO VIII

**Poder disciplinar**Cláusula 57.<sup>a</sup>**Poder disciplinar**

- 1 - Considera-se infração disciplinar o ato ou omissão com dolo ou culpa do trabalhador que viole os deveres que lhe caibam nessa qualidade.
- 2 - A empresa, nos termos das disposições seguintes, exerce o poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, quer diretamente quer através dos superiores hierárquicos dos trabalhadores, mas sob a sua direção e responsabilidade.
- 3 - O poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente através do processo disciplinar devidamente elaborado, com audição das partes e testemunhas, tendo em consideração tudo o que puder esclarecer os factos.

Cláusula 58.<sup>a</sup>**Sanções disciplinares**

1- No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento sem indemnização ou compensação.

2 - A aplicação das sanções deve respeitar os seguintes limites:

- a) As sanções pecuniárias aplicadas a trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;
- b) A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis;
- c) A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

Cláusula 59.<sup>a</sup>**Procedimento disciplinar e prescrição**

1 - O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infração, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.

2 - O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

3 - Iniciado o procedimento disciplinar, o empregador pode suspender o trabalhador se a presença deste se mostrar inconveniente, mantendo o pagamento da retribuição.

4 - A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador, ao qual serão concedidos os meios de defesa adequados.

## CAPÍTULO IX

**Cessação do contrato de trabalho**Cláusula 60.<sup>a</sup>**Proibição de despedimento sem justa causa**

É proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

Cláusula 61.<sup>a</sup>**Modalidades de cessação do contrato de trabalho**

Para além de outras modalidades legalmente previstas, o contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- d) Despedimento coletivo;
- e) Despedimento por extinção de posto de trabalho;
- f) Despedimento por inadaptação superveniente;
- g) Resolução pelo trabalhador;
- h) Denúncia pelo trabalhador.

Cláusula 62.<sup>a</sup>**Regime de cessação de contrato de trabalho**

O regime de cessação do contrato de trabalho é o constante do Código do Trabalho.

Cláusula 63.<sup>a</sup>**Documentos a entregar ao trabalhador**

1 - Ao cessar o contrato de trabalho, e seja qual for o motivo, a empresa tem de passar ao trabalhador certificado onde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço da empresa e cargo ou cargos que desempenhou.

2 - O certificado não pode ter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador.

Cláusula 64.<sup>a</sup>**Denúncia com aviso prévio**

1 - O trabalhador pode denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação ao empregador, por escrito, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respetivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2 - O período de aviso prévio previsto no número anterior pode ser aumentado até seis meses, relativamente aos trabalhadores com categorias profissionais constantes dos níveis I, II e III do anexo II, mediante acordo escrito ou cláusula constante do contrato individual de trabalho.

3 - No caso de contrato de trabalho a termo, a denúncia pode ser feita com a antecedência mínima de 30 ou 15 dias, consoante o período de duração do contrato seja de pelo menos seis meses ou inferior.

4 - No caso de contrato a termo incerto, para efeito do prazo de aviso prévio a que se refere o número anterior, atende-se à duração do contrato já decorrida.

Cláusula 65.<sup>a</sup>**Denúncia sem aviso prévio**

O trabalhador que não cumpra, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido na cláusula anterior deve pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição base correspondente ao período em falta, sem prejuízo de indemnização por danos causados pela inobservância do prazo de aviso prévio.

Cláusula 66.<sup>a</sup>**Revogação da denúncia**

1 - O trabalhador pode revogar a denúncia do contrato, caso a sua assinatura constante desta não tenha reconhecimento notarial presencial, até ao sétimo dia seguinte à data em que a mesma chegar ao poder do empregador, mediante comunicação escrita dirigida a este.

2 - O trabalhador, caso não possa assegurar a receção da comunicação no prazo previsto no número anterior, deve remetê-la por carta registada com aviso de receção, no dia útil subsequente ao fim do prazo.

3 - A cessação prevista no número anterior só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser, por qualquer forma, à disposição do empregador a totalidade do montante das compensações pecuniárias pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 67.<sup>a</sup>**Abandono do trabalho**

1 - Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador do serviço acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, revelam a intenção de não o retomar.

2 - Presume-se o abandono do trabalho em caso de ausência de trabalhador do serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos, sem que o empregador seja informado do motivo da ausência.

3 - O abandono do trabalho vale como denúncia do contrato, só podendo ser invocado pelo empregador após comunicação ao trabalhador dos factos constitutivos do abandono ou da presunção do mesmo, por carta registada com aviso de receção para a última morada conhecida deste.

4 - A presunção estabelecida no número 2 pode ser ilidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação ao empregador da causa da ausência.

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

## CAPÍTULO XI

### **Segurança e saúde no trabalho**

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

#### **Princípios gerais em matéria de segurança e saúde no trabalho**

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

## CAPÍTULO XII

### **Comissão paritária**

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

#### **Constituição, funcionamento e competência**

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

Cláusula 70.<sup>a</sup>**Complemento de pensões por acidente**

1- Nos casos de incapacidade permanente parcial para o trabalhador ou de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional, a entidade patronal deve diligenciar no sentido de conseguir a reconversão do trabalhador para função compatível com a sua capacidade.

2 - No caso previsto no número anterior, a entidade patronal completará, ao trabalhador, o vencimento correspondente à categoria profissional em que estava qualificado à data do acidente ou da doença profissional, sempre que a remuneração correspondente à nova categoria profissional acrescida da pensão lhe seja inferior.

## CAPÍTULO XIII

**Disposições finais e transitórias**Cláusula 71.<sup>a</sup>**Extinção de categorias profissionais**

1- São extintas as seguintes categorias profissionais:

- Analista de informática;
- Inspector administrativo;
- Programador de informática;
- Secretário-geral;
- Tesoureiro;
- Analista de funções;
- Planeador de informática;
- Técnico administrativo;
- Técnico de contabilidade principal;
- Caixa;
- Cobrador;
- Controlador de informática;
- Guarda;
- Porteiro;
- Pacote.

2 - No caso de, nas empresas, existir algum trabalhador com alguma das categorias profissionais referidas no número antecedente, será mantida a categoria com a retribuição aplicável ao nível de remunerações onde presentemente se inclui, sem prejuízo da sua reconversão em alguma das categorias constantes do anexo I, adequada ao seu núcleo funcional.

Cláusula 72.<sup>a</sup>**Regime mais favorável**

1 - A presente convenção estabelece um regime globalmente mais favorável do que os anteriores instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

2 - Da aplicação da presente convenção não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como a diminuição de retribuições ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticados, tendo a classificação dos trabalhadores abrangidos de corresponder às categorias constantes desta convenção.

Cláusula 73.<sup>a</sup>**Sucessão de regulamentação**

O presente contrato coletivo de trabalho revoga o contrato coletivo de trabalho publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 45, de 8 de dezembro de 2015.

## ANEXO I

**Categorias profissionais Definição funcional**

Assessor/a ou consultor/a - Trabalhador que possui uma licenciatura em área relacionada com a atividade do seu empregador e que exerce funções de assessoria ou consultoria na empresa empregadora ou nas empresas suas clientes.

Assistente administrativo/a - Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com os procedimentos estabelecidos; Receciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respetivos serviços ou destinatários; Faz processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos com base em informação fornecida, arquiva a documentação, procede à expedição da correspondência, prepara e confere documentação de apoio à atividade da empresa, podendo emitir faturas e recibos do empregador ou de clientes, atende e encaminha os clientes em função do tipo de informação ou serviço pretendido; Procede ao preenchimento e submissão do Relatório Único do seu empregador e dos clientes deste, à comunicação à Segurança Social da admissão de trabalhadores e ao processamento de salários, emissão dos respetivos recibos e preenchimento e submissão das declarações de remunerações e de outros documentos legalmente exigidos respeitantes às relações laborais.

Auxiliar de serviços gerais - Trabalhador que executa tarefas indiferenciadas, tanto internas como externas.

Chefe de secção ou departamento - Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais com atividades afins.

Contabilista - Possui uma licenciatura em contabilidade, inscrito ou não na Ordem dos Contabilistas Certificados, que procede à execução de contabilidades contratadas pela empresa de contabilidade, respeitantes a entidades públicas ou privadas que possuam ou que devam possuir contabilidade organizada, na sede da empresa ou nas instalações dos clientes desta, sob a supervisão do contabilista certificado responsável pela contabilidade.

Contabilista certificado - Contabilista inscrito na Ordem dos Contabilistas Certificados que assume a responsabilidade pela regularidade técnica, nas áreas contabilística e fiscal, das entidades por cujas contabilidades é responsável; Assina, conjuntamente com o representante legal das entidades por cujas contabilidades é responsável, as respetivas demonstrações financeiras e declarações fiscais; Pode ainda exercer as funções de diretor técnico da empresa de contabilidade, junto do Ordem dos Contabilistas certificados.

Contínuo/a - Recebe, anuncia e acompanha os visitantes, faz entrega de correspondência e documentos, internamente e no exterior, junto de clientes e outras entidades. Pode ainda executar serviços de cópias, reprodução de documentos e arquivo.

Diretor/a de serviços - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as atividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento.

Estagiário/a - Trabalhador que, sob a orientação de um ou mais profissionais designados para o efeito, executa tarefas conducentes à sua preparação, integração e execução das atividades que constituem o núcleo funcional da área profissional para que estagia.

Operador/a de computador (a extinguir quando vagar) - Opera e controla os meios informáticos, mantendo-os operacionais para o cumprimento das várias obrigações e dos prazos declarativos; Sob a supervisão do contabilista certificado, procede aos lançamentos contabilísticos; vigia o tratamento da informação, prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar, corrige os possíveis erros detetados e anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas, classifica, cataloga e mantém atualizados os suportes informáticos, fornecendo-os, sempre que necessário.

Rececionista de secretariado - Ocupa-se especificamente do secretariado, atendendo o telefone e reencaminhando as chamadas para os respetivos departamentos; Receciona a correspondência e os documentos entregues pelos clientes, lavrando o respetivo protocolo e encaminhando-os para os respetivos departamentos; Regista os assuntos dos clientes que lhe são transmitidos, prestando as informações convenientes ou encaminhando o assunto para os respetivos departamentos; Procede ao agendamento dos assuntos relacionados com os clientes, incluindo reuniões; Ocupa-se ainda de serviços de expediente e arquivo.

Secretário/a de direção - Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direção da empresa. Entre outras atividades, competem-lhe, normalmente, redigir atas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária; providenciar pela organização da agenda de trabalhos e de atendimento externo e agendar reuniões de trabalho.

Técnico/a de contabilidade - Sob a supervisão e orientação do contabilista certificado responsável pela contabilidade: Ocupa-se da organização de toda a documentação contabilística das empresas contratadas, na sede da empresa ou nas instalações dos clientes desta, executando todos os trabalhos preparatórios para os lançamentos contabilísticos, seja em suporte de papel ou em ficheiros informáticos, de acordo com os procedimentos e exigências legais, tendo em conta as normas e princípios contabilísticos; Verifica se a documentação recebida está de harmonia com as exigências fiscais; Executa todas as tarefas de classificação e elabora documentos de natureza contabilística; Verifica se os diários executados sob a forma escrita ou formulário informático correspondem aos documentos classificados e lançados; Elaborar a conferência de contas correntes e certifica as informações contabilísticas nelas registadas, procedendo às necessárias correções. Faz verificações periódicas e submete o seu trabalho à apreciação do contabilista certificado; Pode ainda emitir faturas e recibos do empregador ou de clientes; Procede à conferência bancária das contas bancárias dos clientes.

Técnico/a de informática - Trabalhador incumbido da instalação e controle do funcionamento e coordenação dos programas informáticos, prestando todo o apoio ao normal funcionamento dos sistemas informáticos. Ocupa-se de toda a área informática, seja ao nível do software, seja ao nível do hardware.

Técnico/a de recursos humanos - Entre outras funções, procede: À comunicação à Segurança Social da admissão de trabalhadores e cessação dos contratos de trabalho; Ao processamento de salários, emissão dos respetivos recibos e preenchimento e submissão das declarações de remunerações; Ao preenchimento e submissão do Relatório Único do seu empregador e dos clientes deste; Processa informação acerca dos trabalhadores, nomeadamente mapas de férias, controlo da assiduidade, atualização da ficha dos trabalhadores e outros mapas ou documentos legalmente exigidos no âmbito dos deveres laborais; Colabora com a gerência na implementação e eficácia dos programas de higiene e segurança no trabalho implementados na empresa. Nas empresas com menos de quinze trabalhadores, estas funções poderão ser executadas por um assistente administrativo.

Técnico/a de serviços externos - Presta serviços predominantemente fora da empresa com funções bem definidas e de acordo com as instruções emanadas tanto dos serviços internos como do cliente contratado, deslocando-se em transporte urbano, suburbano ou em viatura própria ou da empresa; Executa tarefas junto dos clientes contratados, nomeadamente a recolha e entrega de documentação; Executa funções de apoio aos serviços de secretariado, de informática e de contabilidade, junto dos diversos organismos e entidades, nomeadamente tarefas acordadas com os clientes.

Trabalhadores de limpeza - Executa trabalhos de limpeza das instalações do empregador.

## ANEXO II

### **Enquadramento por níveis de retribuição**

#### Nível I:

Contabilista certificado;  
Diretor/a de serviços.

#### Nível II:

Assessor/a ou consultor/a.

#### Nível III:

Chefe de secção ou departamento;  
Contabilista.

#### Nível IV:

Secretário/a de direção;  
Técnico/a de contabilidade;  
Técnico/a de informática;  
Técnico/a de recursos humanos.

#### Nível V:

Assistente administrativo/a;  
Estagiário do 3.º ano de técnico de contabilidade;  
Operador/a de computador (a extinguir quando vagar);  
Rececionista de secretariado;  
Técnico/a de serviços externos.

Nível VI:

Contínuo/a;  
Estagiário do 2.º ano.

Nível VII:

Estagiário do 1.º ano.

Nível VIII:

Auxiliar de serviços gerais;  
Trabalhadores de limpeza.

### ANEXO III

#### Tabela salarial

Nível	Categoria Profissional	Remuneração
I	Contabilista certificado Diretor/a de serviços	1092,00
II	Assessor/a ou consultor/a	994,00
III	Chefe de seção ou departamento Contabilista	843,00
IV	Secretário/a de direção Técnico/a de contabilidade Técnico/a de informática Técnico/a de recursos humanos	779,00
V	Assistente administrativo/a Estagiário do 3.º ano de técnico de contabilidade Operador/a de computador(a extinguir quando vagar) Rececionista de secretariado Técnico/a de serviços externos	714,00
VI	Contínuo/a Estagiário do 2.º ano	705,00
VII	Estagiário do 1.º ano	705,00
VIII	Auxiliar de serviços gerais Trabalhadores de limpeza	705,00

Porto, 5 de dezembro de 2022.

Pela APECA - Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade e Administração:

Carlos Manuel Boavida Ferreira, na qualidade de mandatário.

Pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

Luís Pinto Figueiredo, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

António José Silva Santos, na qualidade de mandatário.

### Declaração

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

- CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;
- Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
- Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Atividades Diversas;
- Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

Depositado em 28 de dezembro de 2022, a fl. 11 do livro n.º 13, com o n.º 267/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.  
(Publicado no BTE, n.º 1, de 08/01/2023).

### Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Editores e Livreiros e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros - Retificação.

No Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 45, de 8 de dezembro de 2022, encontra-se publicada retificação ao contrato coletivo mencionado em epígrafe, a qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção

Assim, na página 4553 onde se lê:

#### II - Escritório

##### 1 - Carreiras comuns aos setores livreiro e editorial

Carreira	Descrição funcional	Categoria	Remuneração
Dirigente	Planeia a atividade de uma direção da empresa, gerindo, coordenando e dirigindo os recursos humanos e materiais alocados, com a autoridade e autonomia necessárias para tomar decisões.	Diretor	978,08 €
	Planeia a atividade de um departamento da empresa, gerindo, coordenando e dirigindo os recursos humanos e materiais alocados, com a autoridade e autonomia necessárias para tomar decisões.	Chefe de departamento	915,98 €
	Coordena a atividade de uma equipa de trabalho, uni ou multidisciplinar, com vista ao desenvolvimento de projetos da empresa.	Chefe de equipa	853,88 €

Carreira	Descrição funcional	Categoria	Remuneração
Técnica	Desenvolve, com grande autonomia técnica, Trabalho intelectual de elevada complexidade e responsabilidade consubstanciado no planeamento da consultoria, desenvolvimento, execução e coordenação de atividades e projetos, incluindo a coordenação de equipas, na respetiva área de formação ou em compatível (gestão, contabilidade, compras, marketing, jurídica, desenho, etc.)	Técnica Especialista	915,98 €

	Desenvolve, sob orientações técnicas e de gestão consideradas relevantes, trabalho intelectual de média complexidade que envolve funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica na respetiva área de formação ou em atividade com esta compatível (gestão, contabilidade, compras, marketing, jurídica, desenho, etc.).	Técnico sénior	853,88 €
	Desempenha funções de cariz técnico de média complexidade em quaisquer áreas funcionais da empresa, dentro da respetiva área de atividade formação ou em atividade com esta compatível (gestão, contabilidade, compras, marketing, jurídica, desenho, etc.).	Técnico	791,78 €
	Desempenha funções de cariz técnico de reduzida complexidade em quaisquer áreas funcionais da empresa, dentro da respetiva área de atividade formação ou em atividade com esta compatível (gestão, contabilidade, compras, marketing, jurídica, desenho, etc.).	Técnico júnior	729,68 €

Carreira	Descrição funcional	Categoria	Remuneração
Administrativa	Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores da carreira administrativa ou uma área administrativa da empresa.	Escriturário coordenador	853,88 €
	Executa tarefas de elevada confiança necessárias ao funcionamento de uma direção ou da administração da empresa, competindo-lhe, nomeadamente, elaborar textos, cartas e atas de reuniões, preparar processos compilando a informação e documentação necessárias, atender telefonemas, receber visitantes, contactar clientes, preencher impressos, enviar documentos, organizar e manter diversos ficheiros e dossiês, organizar a agenda efetuando marcações de reuniões, entrevistas e outros compromissos e efetuar marcações de viagens.	Secretário de direção	791,78 €
	Organiza e executa as tarefas mais exigentes do escriturário; colabora com o escriturário coordenador e, no impedimento deste, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores da carreira administrativa com atividades afins ou uma área administrativa da empresa.	Escriturário especialista	791,78 €
	Executa trabalhos de natureza eminentemente administrativa de maior complexidade, de acordo com diretivas e instruções gerais. Pode coordenar uma área administrativa.	Escriturário 6	781,43 €
		Escriturário 5	771,08 €
	Executa trabalhos de natureza eminentemente administrativa de média complexidade, de acordo com diretivas e instruções gerais.	Escriturário 4	760,73 €
		Escriturário 3	750,38 €
	Executa trabalhos de natureza eminentemente administrativa de reduzida complexidade, de acordo com diretivas e instruções gerais.	Escriturário 2	740,01 €
		Escriturário 1	729,68 €

Carreira	Descrição funcional	Categoria	Remuneração
Apoio geral	Vigia as entradas e saídas dos trabalhadores, visitantes, mercadorias e correspondência das instalações da empresa. Encaminha os visitantes dentro da empresa. Recebe chamadas provenientes do exterior, dando-lhes o devido encaminhamento.	Rececionista	740,01 €
	Presta serviço numa central de contato, sendo a primeira linha de atendimento das chamadas ou mensagens provenientes do exterior. Efetua chamadas internas e envia mensagens para o exterior. Presta informações a clientes sobre a empresa e os seus produtos e serviços.	Operador de centro de contacto	740,01 €
	Vela pela defesa e vigilância das instalações e valores confiados à sua guarda, registando toda e qualquer saída de mercadorias, pessoas, veículos e materiais.	Vigilante	812,17 €
	Assegura o transporte de pessoas ou mercadorias em adequadas condições de acondicionamento. Efetua a manutenção e limpeza dos veículos que estão sob a sua responsabilidade. Organiza o circuito diário das tarefas a realizar, definindo prioridades.	Distribuidor	729,68 €
	Assegura a entrega e/ou recolha de correspondência ou de mercadorias de pequeno porte entre estabelecimentos da empresa e/ou entre estabelecimentos da empresa e entidades externas.	Serviço externo	729,68 €
	Desempenha exclusivamente serviços de limpeza de quaisquer instalações da empresa.	Empregado de limpeza	709,00 €

(...))»

Deve ler-se:

« II - Escritório

1 - Carreiras comuns aos setores livreiro e editorial

Carreira	Descrição funcional	Categoria	Remuneração
Dirigente	...	...	...
	...	...	...
	...	...	...

Carreira	Descrição funcional	Categoria	Remuneração
Técnica	...	...	...
	...	...	...
	...	...	...

Carreira	Descrição funcional	Categoria	Remuneração
Informática	<p>O trabalhador que executa uma ou várias das seguintes funções, com autonomia, servindo de referência nas atividades a desenvolver e gerindo as suas prioridades dentro do orçamento definido: 915,98 €</p> <p>a) De organização de métodos - Estuda, concebe e estabelece as especificações das necessidades de informação e os serviços, determina as metodologias e os métodos de simplificação, quer manuais, quer mecanizados, de tratamento da informação e a organização dos circuitos dos documentos nos serviços não englobados nos do computador;</p> <p>b) De aplicações - Estuda, concebe e estabelece as especificações dos programas, determina o formato das informações, a organização dos ficheiros que as contém e as operações a efetuar com elas no decorrer da execução do trabalho no computador. Codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os programas;</p> <p>c) De software - Estuda, concebe e estabelece as especificações, codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os módulos de utilização geral. Pesquisa as causas de incidentes de exploração;</p> <p>d) De exploração - Estuda, concebe e estabelece as especificações do programa da exploração do computador e os trabalhos a realizar e determina os métodos de tratamento da informação e os circuitos dos documentos nos serviços do computador e elabora o programa de exploração. Contabiliza o tempo de produção, de paragem, de avaria e de manutenção e determina os custos de exploração.</p>	Programador especialista	915,98 €
	<p>O trabalhador que executa uma ou várias das seguintes funções gerindo as suas prioridades dentro do orçamento definido:</p> <p>a) De organização de métodos - Estuda e estabelece as especificações das necessidades de informação utiliza as metodologias definidas e os métodos de simplificação, quer manuais, quer mecanizados, de tratamento da informação;</p> <p>b) De aplicações - Estuda e estabelece as especificações dos programas, utiliza o formato das informações definidos, determina a organização dos ficheiros que as contém e as operações a efetuar com elas no decorrer da execução do trabalho no computador. Codifica, testa, corrige de acordo com as especificações efetuadas e metodologia existente. Faz manutenção e documenta os programas;</p> <p>c) De software - Estuda as especificações, codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os módulos de utilização geral. Pesquisa as causas de incidentes de exploração, define as medidas de correção e após desenvolver as medidas corretivas, testa;</p> <p>d) De exploração - Estuda as especificações do programa da exploração do computador e os trabalhos a realizar e determina os métodos de tratamento da informação e os circuitos dos documentos nos serviços do computador e elabora o programa de exploração.</p>	Programador sénior	874,58 €
	<p>O trabalhador que executa uma ou várias das seguintes funções, sob supervisão com apoio no planeamento, organização e controlo das atividades que tem de desenvolver:</p> <p>a) De organização de métodos - Estuda as especificações das necessidades de informação apresentadas e desenvolve os métodos para tratamento da informação;</p> <p>b) De aplicações - Estuda as especificações dos programas, utiliza os padrões ou especificações do formato das informações, a organização dos ficheiros que as contém e as operações a efetuar com elas no decorrer da execução do trabalho no computador. Utiliza as metodologias existentes para codificar, testar, corrigir, faz manutenção e documenta os programas de acordo com os padrões definidos;</p> <p>c) De software - Estuda as especificações para desenvolver os programas, testa, corrige, faz manutenção e documenta os módulos de utilização geral, de acordo com os padrões definidos. Pesquisa as causas de incidentes de exploração;</p> <p>d) De exploração - Estuda as especificações do programa da exploração do computador e os trabalhos a realizar e elabora o programa de exploração.</p>	Programador junior	833,18 €

	<p>Desempenha uma ou várias das seguintes funções, com autonomia, servindo de referência nas atividades a desenvolver e gerindo as suas prioridades dentro do orçamento definido:</p> <p>a) Funcional - Estuda e define o serviço do utilizador, determina a natureza e o valor das informações existentes e especifica as necessidades de informação e os cadernos de encargos ou as atualizações dos sistemas de informação; Desenvolve e implementa metodologias de suporte à atividade;</p> <p>b) De sistemas - Estuda a viabilidade técnica, económica e operacional dos encargos, avalia os recursos necessários para os executar, implantar e manter e especifica os sistemas de informação que os satisfaçam;</p> <p>c) Orgânico - Estuda os sistemas de informação e determina as etapas do processamento e os tratamentos de informação e especifica os programas que compõem as aplicações. Testa e altera as aplicações;</p> <p>d) De software - Estuda software base, rotinas utilitárias, programas gerais, linguagens de programação, dispositivos e técnicas desenvolvidos pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração. Desenvolve e especifica módulos de informação e respetivos testes técnicos e de utilizador e elabora o respetivo manual de operações;</p> <p>e) De exploração - Estuda os serviços que concorrem para a produção do trabalho no computador e os trabalhos a realizar e especifica o programa de exploração do computador a fim de otimizar a produção, a rentabilidade das máquinas, os circuitos e controle dos documentos e os métodos e os processos utilizados.</p>	Analista especialista	833,18 €
Informatica	<p>Desempenha uma ou várias das seguintes funções:</p> <p>a) Funcional - Estuda e apresenta propostas de definição do serviço do utilizador, determina a natureza e o valor das informações existentes e especifica as necessidades de informação e os cadernos de encargos ou as atualizações dos sistemas de informação;</p> <p>b) De sistemas - Estuda a viabilidade técnica, económica e operacional dos encargos e especifica os sistemas de informação que os satisfaçam;</p> <p>c) Orgânico - Estuda os sistemas de informação e determina as etapas do processamento e os tratamentos de informação e especifica os programas que compõem as aplicações. Testa e altera as aplicações;</p> <p>d) De software - Estuda software base, rotinas utilitárias, programas gerais, linguagens de programação, dispositivos e técnicas desenvolvidos pelos fabricantes e analisa o seu interesse de exploração. Desenvolve e especifica módulos de utilização geral e respetivos testes técnicos e de utilizador e elabora o respetivo manual de operações;</p> <p>e) De exploração - Estuda os serviços que concorrem para a produção do trabalho no computador e especifica o programa de exploração do computador a fim de otimizar a produção, a rentabilidade das máquinas.</p>	Analista sénior	802,13€
	<p>Desempenha uma das seguintes funções:</p> <p>a) Funcional - Estuda e define o serviço do utilizador, determina a natureza das informações existentes e especifica as necessidades de informação e os cadernos de encargos;</p> <p>b) De sistemas - Estuda a viabilidade técnica e operacional dos encargos, faz propostas identificando os sistemas de informação que os satisfaçam e elabora o respetivo manual de operações, sob supervisão;</p> <p>c) Orgânico - Estuda os sistemas de informação e determina as etapas do processamento e os tratamentos de informação e especifica os programas que compõem as aplicações. Testa e altera as aplicações;</p> <p>e) De exploração - Estuda os serviços que concorrem para a produção do trabalho no computador e os trabalhos a realizar e especifica o programa de exploração do computador. Sob supervisão com apoio no planeamento, organização e controlo das atividades que tem de desenvolver.</p>	Analista júnior	771,08€

	Assegura a operação de sistemas e redes atuando, por meios remotos, de modo a evitar interrupções ou indisponibilidade dos mesmos. Assegura o controlo do software e hardware existente na empresa. Analisa e soluciona problemas técnicos dentro do seu âmbito de intervenção. Assegura serviços de helpdesk com clientes internos e externos, registando as ocorrências. Realiza atividades de planeamento para a execução de processamentos.	Assistente informático	740,01€
--	---	------------------------	---------

Carreira	Descrição funcional	Categoria	Remuneração
Administrativa	...	...	...
	...	...	...
	...	...	...
	...	...	...
	...	...	...
	...	...	...
	...	...	...
	...	...	...
Apoio geral	...	...	...
	...	...	...
	...	...	...
	...	...	...
	...	...	...
	...	...	...
	...	...	...
	...	...	...

**Organizações do Trabalho:****Associações Sindicais****Direção:**

**Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região Autónoma da Madeira - Eleição.**

Identidade dos Membros da Direção - Eleitos a 5 de janeiro de 2023, para o triénio de 2023/2026.

**Mesa da Assembleia Geral**

Presidente - Norberto Freitas Castro, Lombo da Boa Vista 31 - C Santa Maria Maior - Funchal.

1.º Secretário - José Manuel de Abreu, Vereda do Jardim Botânico, n.º 3 - Funchal.

2.º Secretário - José Gregório Correia Silva, Rua do Conde da Choupana, Entrada 6 - casa 5, Funchal.

**Direção**

Secretariado - Diamantino António dos Santos Alturas, Estrada Monumental, n.º 350 - Funchal.

Duarte Miguel Gonçalves Rocha, Rampa Padre Silvério Aníbal de Matos, n.º 11 - Caniço.

José Teotónio Camacho, Rua Professor Modesto da Trindade -São Gonçalo Funchal.

José Carlos Gonçalves Correia, Sítio das Preces, Santo António, Funchal.

Agostinho Carlos dos Santos, Sítio dos Três Paus à Viana n.º 116 - Santo António.

**Suplentes**

Luís Roberto Gomes, Caminho do Corgo, Entrada 28 casa B, São Roque, Funchal.

João Armando de Jesus, Sítio da Torre, Bl. 9 - R/C - Esq.º, Câmara de Lobos.

José Miguel de Freitas Rodrigues, Azinhaga de Santo Amaro, n.º 32, São Martinho, Funchal.

**Conselho Fiscalizador**

Presidente - José Raul Pinto Andrade, Estrada Jardim da Serra, n.º 41 - Jardim da Serra.

1.º Vogal - Ricardo Nuno Abreu de Freitas Bettencourt, Rua do Til, Bloco 2 - 1.º A, Imaculado Coração de Maria - Funchal.

2.º Vogal - Manuel Pinto Andrade Rodrigues, Caminho Municipal da Achada, Jardim da Serra, CCI 117, Casa 14, Jardim da Serra.

## CORRESPONDÊNCIA

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

## 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  
Gabinete do Jornal Oficial  
Número 181952/02

Preço deste número: € 18,88(IVA incluído)