

Portaria de Extensão n.º 7/2018 - Portaria de Extensão do Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira - Para o Setor de Transportes Públicos Pesados de Passageiros e Turistas na Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial e outras.	8
Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo Coletivo entre a ARAG SE - Sucursal em Portugal e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) e outro - Alteração Salarial	8
Convenções Coletivas de Trabalho:	
Acordo Coletivo entre a ARAG SE - Sucursal em Portugal e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) e outro - Alteração Salarial	9
Contrato Coletivo entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a FNE - Federação Nacional de Educação e outros - Integração em níveis de qualificação.	11

SECRETARIA REGIONAL DAS FINANÇAS E
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Acordo Coletivo de Trabalho n.º 2/2017

Acordo Coletivo de Trabalho entre Vice-Presidência do Governo da Região Autónoma da Madeira - VP, Secretaria Regional da Saúde - SRS, Serviço de Saúde da Região Autónoma da Madeira, E.P.E. - SESARAM, e Sindicato dos Enfermeiros da Região Autónoma da Madeira - SERAM.

Preâmbulo

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

A Lei n.º 18/2016, de 20 de junho, veio restabelecer, como período normal de trabalho, as 35 horas semanais dos trabalhadores em funções públicas, procedendo à quinta alteração da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

As alterações ao longo do tempo e as discrepâncias injustificadas na relação laboral entre o público e o privado determinaram, com o objetivo claro de uniformizar no SESARAM, E.P.E., a duração e organização do tempo de

trabalho entre todos os profissionais da carreira de enfermagem, o início de um processo de negociação coletiva com os representantes do Sindicato dos Enfermeiros da Região Autónoma da Madeira (abreviadamente SERAM), que culminou na aprovação do respetivo Acordo Coletivo de Trabalho n.º 1/2015, publicado no JORAM, III Série, n.º 3, Suplemento, de 3 de fevereiro de 2015, na modalidade de Acordo Coletivo de Empregador Público (ACEP).

Volvidos dois anos sobre a sua vigência, importa, agora, proceder à sua revisão global, nos termos da Cláusula 2.ª do ACEP, conjugado com o disposto no n.º 2 do artigo 359.º da LTFP, especificando algumas matérias atinentes às regras e aos princípios da duração e organização do tempo de trabalho.

Aproveita-se, igualmente, o ensejo para se introduzir o regime de férias, prevendo-se as condições do seu aumento, no âmbito do sistema de recompensa da avaliação do desempenho.

Este ACEP é elaborado em harmonia com a legislação à data em vigor, nomeadamente, a Lei n.º 35/2014, de 20 junho, alterada pela Lei n.º 18/2016 de 20 junho, o Decreto-Lei n.º 248/2009, de 22 de setembro, o Decreto-Lei n.º 62/79, de 30 de março, o Decreto-Lei n.º 161/96, de 4 de setembro, e o Código Deontológico dos Enfermeiros.

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

Capítulo I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

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

2 - Para os efeitos do disposto na alínea g) do artigo 365.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (doravante, LTFP), as entidades outorgantes estimam que serão abrangidos pela presente convenção coletiva uma entidade empregadora pública e 639 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, sobrevigência, denúncia e revisão

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

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

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

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

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

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

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

Capítulo II

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 3.^a

Período de funcionamento e atendimento

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

- Período de funcionamento - o período de tempo diário durante o qual os serviços do SESARAM, E.P.E., exercem a sua atividade no âmbito da missão que lhes é atribuída;
- Período de atendimento - aquele durante o qual os serviços do SESARAM, E.P.E., estão abertos para a prestação direta de cuidados de saúde ou para atender os clientes, internos ou externos, no âmbito dos serviços e atividades de apoio.

Cláusula 4.^a

Duração e organização do tempo de trabalho

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

2 - O período semanal de trabalho do trabalhador enfermeiro 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 aferição da duração normal do tempo de trabalho do trabalhador enfermeiro reporta-se a um período de quatro semanas e corresponde, tendencialmente, a 140 horas mensais.

4 - A semana de trabalho do trabalhador enfermeiro é, em regra, de cinco dias, tem início às zero horas de segunda-feira, e termina às 24 horas do domingo seguinte.

5 - O trabalhador enfermeiro tem direito, nos termos do presente ACEP e da legislação em vigor, a um dia de descanso semanal obrigatório (doravante, DSO) e a um dia de descanso semanal complementar (doravante, DSC).

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

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

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

- Os turnos no período diurno têm uma duração compreendida entre sete e oito horas;
- Os turnos do período noturno têm uma duração máxima de 10 horas e 30 minutos.

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

10 - Os 30 minutos para a passagem de turno são considerados, para todos os efeitos, como prestação efetiva de trabalho.

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

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

M = Manhã: 8h00-15h30;
T = Tarde: 15h00-22h30;
N = Noite: 22h00-8h30;
DSC = Descanso semanal complementar;
DSO = Descanso semanal obrigatório.

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

14 - Nos cuidados de saúde primários, na semana em que o trabalhador enfermeiro esteja destacado para a prestação de trabalho ao sábado, o DSC pode transitar para outro dia da semana, sendo que as jornadas diárias de trabalho programa serão ajustadas de modo a cumprir as 140 horas no período em aferição.

15 - Nos termos do número anterior, o DSC deve ser acordado entre o trabalhador enfermeiro e o seu respetivo superior hierárquico imediato, e gozado preferencialmente durante o período em aferição.

16 - Os trabalhadores enfermeiros com idade superior a 50 anos poderão, se o requererem, ser dispensados do trabalho noturno e por turnos, bem como das Visitas Domiciliárias, atenta à penosidade do trabalho que exercem desde que daí não advenham graves prejuízos para o serviço.

Cláusula 5.^a

Descanso semanal e feriados

1 - O trabalhador enfermeiro tem direito a um dia de DSO, acrescido de um dia de DSC; em cada ciclo de 4 (quatro) semanas, um dos dias de descanso coincidirá obrigatoriamente, com o sábado ou domingo.

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

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

4 - Na organização da jornada diária programa são considerados, obrigatoriamente e para efeitos do seu gozo,

todos os feriados municipais, regionais e nacionais que recaiam em dias úteis.

5 - Os feriados que recaiam em dias não úteis só são considerados, para efeitos de organização dos horários de trabalho, quando nesses dias ocorra a prestação efectiva de trabalho pelo trabalhador enfermeiro.

6 - A prestação da jornada diária de trabalho programa em dia feriado, cuja compensação em tempo se revele de todo inviável, confere ao trabalhador enfermeiro o direito a receber a respetiva retribuição em vigor.

7 - O feriado que recaia em dia útil será gozado no próprio dia ou dentro dos oito dias seguintes, por período de descanso equivalente; porém, por razões inerentes ao serviço, e mediante acordo entre o trabalhador enfermeiro e o seu superior hierárquico imediato, este período de descanso pode ser gozado noutra dia, para além dos oito dias iniciais, mas preferencialmente durante o período de aferição.

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

9 - O feriado que recaia em dia útil e que coincida com o dia de descanso, não podendo ser gozado em tempo, deve ser registado no último turno da semana em que ocorreu o feriado, num total de horas equivalente à jornada diária de trabalho programa.

Cláusula 6.^a

Regras de elaboração e organização das escalas de horários e compensação de trabalho

1 - A elaboração dos horários do trabalhador enfermeiro é da responsabilidade dos enfermeiros em funções de chefia ou enfermeiros em chefia (adiante designados por enfermeiro chefe), de acordo com as normas estabelecidas na legislação em vigor para as carreiras de enfermagem.

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

3 - O horário de trabalho do trabalhador enfermeiro deve ser elaborado e divulgado, com a antecedência mínima de 15 dias, acomodando permutas, antes de submetido a homologação final.

4 - Após homologado pela Direção de Enfermagem, o horário deve ser publicitado com a antecedência mínima de sete dias à sua entrada em vigor.

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

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

7 - Os dias de ausência justificada do trabalhador enfermeiro ao seu local de trabalho são equivalentes ao número de horas da jornada diária de trabalho programada, previamente fixada.

8 - No regresso à atividade, após a ausência justificada, o trabalhador enfermeiro deve:

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

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

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

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

12 - O tempo despendido pelo trabalhador enfermeiro em reuniões e ações de formação, desde que devidamente autorizadas pelo respetivo superior hierárquico, são tempo de trabalho efetivo.

13 - O DC e a FF devem estar expressos nos horários homologados.

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

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

16 - Entre as jornadas diárias de trabalho medeia um intervalo de 11 horas, só podendo esta regra ser alterada, com carácter de exceção, desde que:

- a) Ocorram motivos imperiosos e inadiáveis do serviço;
- b) Ocorram motivos inadiáveis do trabalhador enfermeiro, devidamente fundamentados.

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

Cláusula 7.^a

Permutas e alteração do horário homologado

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

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

2 - Todas as alterações efetuadas são registadas no horário de trabalho, de modo a garantir a sua atualização e homologação no fim do ciclo.

Cláusula 8.^a

Trabalho Suplementar

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

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

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

Cláusula 9.^a

Regime de prevenção

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

2 - A adesão ao regime de prevenção é voluntária.

3 - A escala de prevenção é elaborada pelo enfermeiro chefe, e é fixada após homologação.

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

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

Cláusula 10.^a

Registo e controlo de assiduidade

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

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

3 - O controlo da assiduidade é da responsabilidade do superior hierárquico direto do trabalhador enfermeiro.

Capítulo III

Férias

Cláusula 11.^a

Direito a férias do trabalhador enfermeiro

1 - O trabalhador enfermeiro tem direito a um período de férias de 22 dias úteis remunerados em cada ano civil, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 126.º da LTFP.

2 - Acresce um dia útil de férias previsto no número anterior por cada 10 anos de serviço completos do trabalhador enfermeiro.

3 - Aos dias de férias previstos na presente cláusula acrescem, ainda, 3 dias úteis pela obtenção de menção positiva na avaliação do desempenho referente ao período anterior.

4 - Os acréscimos ao período de férias previstos na presente cláusula não dão origem a qualquer acréscimo correspondente no subsídio de férias.

5 - A falta de avaliação do desempenho, por motivo não imputável ao trabalhador, determina a aplicação automática do disposto no n.º 3.

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

Capítulo IV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 12.^a

Comissão paritária

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

2 - A comissão é composta por quatro elementos nomeados pelas entidades empregadoras públicas e quatro elementos nomeados pelas associações sindicais outorgantes.

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

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

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

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

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

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

Cláusula 13.^a

Disposições finais e transitórias

1 - Para os efeitos previstos na al. b) do n.º 3 do artigo 359.º da LTFP, consigna-se que o presente ACEP é uma revisão do Acordo Coletivo de Trabalho n.º 1/2015, celebrado entre as partes outorgantes, publicado no JORAM, III Série, n.º 3, Suplemento, de 3 de fevereiro de 2015.

2 - A entrada em vigor do presente ACEP determina a imediata revogação do ACEP de 3 de fevereiro de 2015.

3 - O disposto no número 3 da cláusula 11.^a produz efeitos a 1 de janeiro de 2018, desde que o trabalhador enfermeiro tenha obtido menção positiva na sua última avaliação de desempenho.

4 - A entrada em vigor do presente ACEP deve ser divulgada aos trabalhadores enfermeiros abrangidos, pelos meios habituais de informação do SESARAM.

5 - É aplicável ao presente ACEP o diploma que define o regime legal da carreira especial de enfermagem e, subsidiariamente, a LTFP.

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

Celebrado no Funchal, aos 22 de dezembro de 2017.

Pelas Entidades Empregadoras Públicas,

Pela Vice-Presidência,

Pedro Miguel Amaro Bettencourt Calado,

Vice-Presidente do Governo da Região Autónoma da Madeira

Pela Secretaria Regional da Saúde,

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

Pelo SESARAM, E.P.E.:

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

Pela Associação Sindical:

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Região Autónoma da Madeira,

Juan Carvalho Ascensão, Presidente, credenciado para os devidos efeitos, pela Credencial de 7 de janeiro de 2015.

Maria Arlete Gonçalves Figueira Silva, Tesoureira, credenciada para os devidos efeitos, pela Credencial de 7 de janeiro de 2015.

Depositado em 22 de dezembro de 2017, ao abrigo do artigo 368.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 2/2017, a fls. 5, do Livro n.º 1.

SECRETARIA REGIONAL DA INCLUSÃO E ASSUNTOS SOCIAIS

Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva

Regulamentação do Trabalho

Despachos:

...

Portarias de Condições de Trabalho:

...

Portarias de Extensão:

Portaria de Extensão n.º 6/2018

Portaria de Extensão do Acordo de Empresa entre o Serviço de Saúde da Região Autónoma da Madeira, E.P.E. - SESARAM e o Sindicato dos Enfermeiros da Região Autónoma da Madeira - SERAM.

Ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, do art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e nos termos previstos no art.º 514.º e do n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do Acordo de Empresa entre o Serviço de Saúde da Região Autónoma da Madeira, E.P.E. - SESARAM e o Sindicato dos Enfermeiros da Região Autónoma da Madeira - SERAM, publicado no JORAM, III Série, n.º 2, de 17 de janeiro de 2018, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais signatárias que exerçam as funções previstas no referido Acordo de Empresa, e ao serviço do SESARAM - Serviço de Saúde da Região Autónoma da Madeira.

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra imediatamente em vigor.

Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, aos 16 de fevereiro de 2018. - A Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.