REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

JORNAL OFICIAL

Sexta-feira, 18 de julho de 2014

III
Série

Número 14

RELAÇÕES DE TRABALHO
Sumário

ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA REGIONAL - RELAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO

Acordo Coletivo de Trabalho n.º 1/2014:

Acordo Coletivo celebrado entre a Presidência do Governo Regional, o Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Região Autónoma da Madeira e a FESAP, Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos.

Acordo Coletivo de Trabalho n.º 2/2014:

Acordo celebrado entre a Vice-Presidência do Governo Regional e o Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Região Autónoma da Madeira e a FESAP, Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos.

Acordo Coletivo de Trabalho n.º 3/2014:

Acordo Coletivo celebrado entre a Secretaria Regional dos Assuntos Sociais e o Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Região Autónoma da Madeira e a FESAP, Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos.

Acordo Coletivo de Trabalho n.º 4/2014:

Acordo Coletivo celebrado entre a Secretaria Regional do Plano e Finanças e o Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Região Autónoma da Madeira, a FESAP, Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos, e o Sindicato dos Trabalhadores dos Impostos.

Acordo Coletivo de Trabalho n.º 5/2014:

Acordo Coletivo celebrado entre a Secretaria Regional da Educação e Recursos Humanos e o Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Região Autónoma da Madeira e a FESAP, Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos.

Acordo Coletivo de Trabalho n.º 6/2014:

Acordo Coletivo celebrado entre o Instituto de Desenvolvimento Regional, IP-RAM e a FESAP, Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos e o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos.

SECRETARIA REGIONAL DA EDUCAÇÃO E RECURSOS HUMANOS

Direção Regional do Trabalho

Regulamentação do Trabalho

Despachos:

...

Portarias de Condições de Trabalho:

...

Portarias de Extensão:

Portaria de Extensão n.º 7/2014 - Portaria de Extensão do Contrato Coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Setor Elétrico e Eletrónico e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços e Outros - Alteração Salarial.

ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA REGIONAL -
Relações Coletivas de Trabalho

Acordo Coletivo de Trabalho n.º 1/2014

Acordo Coletivo de Entidade Empregadora Pública celebrado entre a Presidência do Governo Regional, o Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Região Autónoma da Madeira e a FESAP, Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos.

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

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

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

3 - Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 350.º do Anexo I (regime) da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, estima-se que serão abrangidos 2 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

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

Cláusula 3.ª

Denúncia e sobrevigência

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

CAPÍTULO II

Duração e Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 4.ª

Período normal de trabalho e sua organização temporal

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

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

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

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

Cláusula 5.ª

Modalidades de horário de trabalho

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

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

2 - As alterações na organização temporal de trabalho são objeto de negociação com as associações sindicais signatárias do presente Acordo nos termos da lei.

Cláusula 6.ª

Horário flexível

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

2 - A sua adoção está sujeita às seguintes regras:

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

3 - A prestação do serviço pode ser efetuada entre as 8.30 e as 19.00 horas, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), das 10.30 às 12.30 horas e das 14.30 às 16.30 horas.

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

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

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

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

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

a) Cumprir as tarefas programadas e em curso, dentro dos prazos superiormente fixados, não podendo, em todo o caso, a flexibilidade ditada pelas plataformas móveis originar, em caso algum, inexistência de pessoal que assegure o normal funcionamento dos serviços;
b) Assegurar a realização e a continuidade das tarefas urgentes, de contatos ou de reuniões de trabalho, mesmo que tal se prolongue para além dos períodos de presença obrigatória;
c) Assegurar a realização do trabalho extraordinário diário que seja determinado pelo superior hierárquico, nos termos previstos nos artigos 158.º a 162° do Anexo I (Regime) da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro.

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

Cláusula 7.ª

Horário rígido

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

2 - O horário rígido decorrerá nos seguintes dois períodos:

a) Período da manhã - das 9.00 às 12.30 horas;
b) Período da tarde - das 14.00 às 17.30 horas.

Cláusula 8.ª

Horário desfasado

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

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

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

Cláusula 9.ª

Jornada contínua

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

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

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

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

Cláusula 10.ª

Isenção de horário

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

2 - Mediante celebração de acordo escrito e demonstrado o interesse e conveniência para o serviço, podem, ainda, gozar de isenção de horário os trabalhadores integrados nas carreiras e categorias de: Técnico Superior, Coordenador Técnico e Encarregado Geral Operacional.

3 - Nos casos previstos no número anterior a isenção de horário só pode revestir a modalidade da observância dos períodos normais de trabalho acordados, prevista na alínea c) do n.º 1 do artigo 140.º do Anexo I (Regime) da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro.

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

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

Clausula 11.ª

Trabalho por turnos

1 - Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser do tipo continuo ou descontinuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2 - Os turnos têm a duração do período normal de trabalho diário e devem ser organizados de forma a que o trabalhador no período de sete dias goze de dois dias de descanso.

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

4 - As escalas devem ser afixadas com a antecedência de um mês, devendo constar das mesmas a determinação dos dias de descanso semanal obrigatório e complementar.

5 - O dia de descanso semanal obrigatório deve coincidir pelo menos uma vez com o domingo em cada período de quatro semanas.

Cláusula 12.ª

Regimes de trabalho específicos

A requerimento do trabalhador, e por despacho do dirigente máximo do serviço, podem ser fixados horários específicos:

a) Em todas as situações previstas no âmbito da proteção na parentalidade, conforme regime legal aplicável;
b) Quando se trate da situação prevista no artigo 8.º-B (trabalhador-estudante) da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro;
c) A adoção de horários específicos como modalidade de horário de trabalho pode ser autorizada perante requerimento dos interessados, devidamente fundamentado, nas situações previstas no n.º 3 da cláusula 9.ª do presente acordo.

Cláusula 13.ª

Trabalho a tempo parcial

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

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

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

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

Cláusula 14.ª

Trabalho extraordinário

1 - Considera-se trabalho extraordinário, todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

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

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

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

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

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

6 - O trabalho extraordinário está sujeito às regras constantes dos artigos 158.º e seguintes do RCTFP e aos seguintes limites:

a) 150 horas, por ano, não podendo, contudo, o prestado em dia de descanso semanal ou feriado, exceder 5 dias por ano;
b) 2 horas, por dia normal de trabalho;
c) Número de horas igual ao período normal de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado.

Cláusula 15.ª

Banco de horas

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

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

3 - O período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas diárias e 45 semanais, tendo o acréscimo por limite 150 horas por ano.

4 - A compensação do trabalho prestado em acréscimo é feita mediante a redução equivalente do tempo de trabalho, a utilizar no decurso do mesmo ano civil, devendo o empregador avisar o trabalhador com dois dias de antecedência, salvo caso de força maior devidamente comprovado.

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

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

7 - Não estão sujeitos ao banco de horas os trabalhadores que, em requerimento instruído com os documentos de prova adequados, demonstrem que se encontram numa das situações previstas no n.º 5 da cláusula 14.ª.

Cláusula 16.ª

Interrupções e intervalos

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

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

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

CAPÍTULO III

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 17.ª

Princípios gerais

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

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

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

Cláusula 18.ª

Deveres específicos da Entidade Empregadora Pública

A Entidade Empregadora Pública compromete-se a:

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

Cláusula 19.ª

Obrigações dos trabalhadores

1 - Constituem obrigações dos trabalhadores:

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Cláusula 20.ª

Comissão paritária

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

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

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

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

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

6 - A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros de representantes de cada parte.

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

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

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

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

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

Cláusula 21.ª

Participação dos trabalhadores

Os delegados sindicais têm direito, nos termos previstos no artigo 336.º do Anexo I (Regime) da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, a afixar no interior do serviço ou na página da intranet, em local e área apropriada para o efeito reservada pela Entidade Empregadora Pública, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socio profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer dos casos, do normal funcionamento do serviço.

Cláusula 22.ª

Divulgação do Acordo

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

Cláusula 23.ª

Resolução de conflitos coletivos

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

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

18 de junho de 2014.

Pela Entidade Empregadora Pública:

O Presidente do Governo Regional, Alberto João Cardoso Gonçalves Jardim

O Vice-Presidente do Governo Regional, João Carlos Cunha e Silva

O Secretário Regional do Plano e Finanças, José Manuel Ventura Garcês

Pelas Associações Sindicais:

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

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

O Secretário Nacional da FESAP (Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos), Ricardo Jorge Teixeira de Freitas, na qualidade de mandatário da FESAP, conforme credencial junta ao processo.

Depositado em 4 de julho de 2014, ao abrigo do artigo 356.º do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.° 59/2008, de 11 de setembro, sob o n.º 01/2014, a fls. 1 a 17, do Livro n.º 01.

7 de julho de 2014.

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

Acordo Coletivo de Trabalho n.º 2/2014

Acordo celebrado entre a Vice-Presidência do Governo Regional e o Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Região Autónoma da Madeira e a FESAP, Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos.

Acordo Coletivo de Entidades Empregadoras Públicas celebrado entre a Vice-Presidência do Governo Regional, e os serviços da administração direta dela dependentes, bem como os por ela tutelados (Gabinete do Vice-Presidente e Serviços de Apoio, Direção Regional de Infraestruturas e Equipamentos, Direção Regional do Planeamento, Recursos e Gestão de Obras Públicas, Direção Regional de Edifícios Públicos, Direção Regional da Administração Pública e Local, Direção Regional para a Administração Pública do Porto Santo, Direção Regional da Administração da Justiça, Direção Regional do Comércio, Indústria e Energia, Direção Regional dos Assuntos Europeus e da Cooperação Externa, Direção Regional de Estradas, Laboratório Regional de Engenharia Civil, Instituto de Desenvolvimento Empresarial, IDE, IP-RAM, Gabinete de Gestão da Loja do Cidadão, e Centro de Formalidades de Empresas), designados por Entidades Empregadoras Públicas, por um lado, e o Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Região Autónoma da Madeira e a FESAP, Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos.

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

1 — O presente Acordo Coletivo de Entidades Empregadoras Públicas, abreviadamente designado por Acordo, aplica-se a todos os trabalhadores em exercício de funções na Vice-Presidência do Governo Regional, e nos serviços da administração direta dela dependentes, bem como nos serviços por ela tutelados (Gabinete do Vice-Presidente e Serviços de Apoio, Direção Regional de Infraestruturas e Equipamentos, Direção Regional do Planeamento, Recursos e Gestão de Obras Públicas, Direção Regional de Edifícios Públicos, Direção Regional da Administração Pública e Local, Direção Regional para a Administração Pública do Porto Santo, Direção Regional da Administração da Justiça, Direção Regional do Comércio, Indústria e Energia, Direção Regional dos Assuntos Europeus e da Cooperação Externa, Direção Regional de Estradas, Laboratório Regional de Engenharia Civil, Instituto de Desenvolvimento Empresarial, IDE, IP-RAM, Gabinete de Gestão da Loja do Cidadão, e Centro de Formalidades de Empresas), doravante designadas por Entidades Empregadoras Públicas, em regime de contrato de trabalho em funções públicas e filiados no Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Região Autónoma da Madeira e na FESAP, Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos.

2 — O Acordo aplica-se ainda a todos os trabalhadores das Entidades Empregadoras Públicas que durante a vigência do mesmo se venham a filiar no Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Região Autónoma da Madeira e na FESAP, Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos.

3 — Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 350.º do Anexo I (regime) da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, estima-se que serão abrangidos 228 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

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

Cláusula 3.ª

Denúncia e sobrevigência

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

CAPÍTULO II

Duração e Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 4.ª

Período normal de trabalho e sua organização temporal

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

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

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

4 – As entidades empregadoras públicas não podem alterar unilateralmente os horários individualmente acordados.

Cláusula 5.ª

Modalidades de horário de trabalho

1 — Tendo em conta a natureza e a complexidade das atividades das Entidades Empregadoras Públicas e os interesses dos trabalhadores legalmente previstos, são possíveis as seguintes modalidades de trabalho:

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

2 — As alterações na organização temporal de trabalho são objeto de negociação com as associações sindicais signatárias do presente Acordo nos termos da lei.

Cláusula 6.ª

Horário flexível

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

2 — A sua adoção está sujeita às seguintes regras:

a) Não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços;

b) É obrigatório o cumprimento de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;

c) Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho;

d) O cumprimento da duração do trabalho será aferido mensalmente.

3 — A prestação do serviço pode ser efetuada entre as 8.30 e as 19.00 horas, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), das 10.30 às 12.30 horas e das 14.30 às 16.30 horas.

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

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

a) Marcação de falta a justificar por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho;

b) Atribuição de créditos de horas até ao máximo de período igual à duração média diária do trabalho.

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

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

a) Cumprir as tarefas programadas e em curso, dentro dos prazos superiormente fixados, não podendo, em todo o caso, a flexibilidade ditada pelas plataformas móveis originar, em caso algum, inexistência de pessoal que assegure o normal funcionamento dos serviços;

b) Assegurar a realização e a continuidade das tarefas urgentes, de contatos ou de reuniões de trabalho, mesmo que tal se prolongue para além dos períodos de presença obrigatória;

c) Assegurar a realização do trabalho extraordinário diário que seja determinado pelo superior hierárquico, nos termos previstos nos artigos 158.º a 162° do Anexo I (Regime) da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro.

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

Cláusula 7.ª

Horário rígido

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

2 — O horário rígido decorrerá nos seguintes dois períodos:

a) Período da manhã — das 9.00 às 12.30 horas;

b) Período da tarde — das 14.00 às 17.30 horas.

Cláusula 8.ª

Horário desfasado

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

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

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

Cláusula 9.ª

Jornada contínua

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

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

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

a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;

b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;

c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;

d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de fato com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;

e) Trabalhador-estudante;

f) Trabalhador com ascendente deficiente ou com doença crónica e que necessite de assistência e cuidados;

g) No interesse do trabalhador, sempre que as circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem;

h) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 10.ª

Isenção de horário

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

2 — Mediante celebração de acordo escrito e demonstrado o interesse e conveniência para o serviço, podem, ainda, gozar de isenção de horário os trabalhadores integrados nas carreiras e categorias de: Técnico Superior, Coordenador Técnico e Encarregado Geral Operacional.

3 — Nos casos previstos no número anterior a isenção de horário só pode revestir a modalidade da observância dos períodos normais de trabalho acordados, prevista na alínea c) do n.º 1 do artigo 140.º do Anexo I (Regime) da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro.

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

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

Clausula 11.ª

Trabalho por turnos

1 – Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser do tipo continuo ou descontinuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2 – Os turnos têm a duração do período normal de trabalho diário e devem ser organizados de forma a que o trabalhador no período de sete dias goze de dois dias de descanso.

3 – O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório.

4 – As escalas devem ser afixadas com a antecedência de um mês, devendo constar das mesmas a determinação dos dias de descanso semanal obrigatório e complementar.

5 – O dia de descanso semanal obrigatório deve coincidir pelo menos uma vez com o domingo em cada período de quatro semanas.

Cláusula 12.ª

Regimes de trabalho específicos

A requerimento do trabalhador, e por despacho do dirigente máximo do serviço, podem ser fixados horários específicos:

a) Em todas as situações previstas no âmbito da proteção na parentalidade, conforme regime legal aplicável;

b) Quando se trate da situação prevista no artigo 8.º-B (trabalhador-estudante) da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro;

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

Cláusula 13.ª

Trabalho a tempo parcial

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

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

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

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

Cláusula 14.ª

Trabalho extraordinário

1 — Considera-se trabalho extraordinário, todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

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

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

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

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

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

6 — O trabalho extraordinário está sujeito às regras constantes dos artigos 158.º e seguintes do RCTFP e aos seguintes limites:

a) 150 horas, por ano, não podendo, contudo, o prestado em dia de descanso semanal ou feriado, exceder 5 dias por ano;

b) 2 horas, por dia normal de trabalho;

c) Número de horas igual ao período normal de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado.

Cláusula 15.ª

Banco de horas

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

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

3 — O período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas diárias e 45 semanais, tendo o acréscimo por limite 150 horas por ano.

4 — A compensação do trabalho prestado em acréscimo é feita mediante a redução equivalente do tempo de trabalho, a utilizar no decurso do mesmo ano civil, devendo o empregador avisar o trabalhador com dois dias de antecedência, salvo caso de força maior devidamente comprovado.

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

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

7 – Não estão sujeitos ao banco de horas os trabalhadores que, em requerimento instruído com os documentos de prova adequados, demonstrem que se encontram numa das situações previstas no n.º 5 da cláusula 14.ª.

Cláusula 16.ª

Interrupções e intervalos

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

a) Inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador;

b) Resultantes do consentimento da Entidade Empregadora Pública.

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

CAPÍTULO III

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 17.ª

Princípios gerais

1 — Constitui dever das Entidades Empregadoras Públicas instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à segurança, saúde e higiene no trabalho e prevenção de doenças profissionais.

2 — As Entidades Empregadoras Públicas garantem a organização e o funcionamento dos serviços responsáveis pelo exato cumprimento do disposto no número anterior, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

3 — As Entidades Empregadoras Públicas obrigam-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de prevenção da segurança, da higiene e da saúde no trabalho e manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

Cláusula 18.ª

Deveres específicos das Entidades Empregadoras Pública

As Entidades Empregadoras Públicas comprometem-se a:

a) Manter as instalações, equipamentos e locais de trabalho em condições de higiene e segurança, conforme as disposições legais em vigor, de forma que os trabalhadores se encontrem protegidos contra riscos de acidentes e doenças profissionais;

b) Instruir os trabalhadores quanto aos riscos que comportam as respetivas ocupações e às precauções a tomar;

c) Promover a colaboração de todo o pessoal na realização e manutenção das melhores condições possíveis de segurança, higiene e saúde;

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

Cláusula 19.ª

Obrigações dos trabalhadores

1 — Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela respetiva Entidade Empregadora Pública;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;

c) Utilizar corretamente, e segundo as instruções transmitidas pela Entidade Empregadora Pública máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhes afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e eminente assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

f) Em caso de perigo grave e eminente, não sendo possível estabelecer contato imediato com o superior hierárquico, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

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

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

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

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Cláusula 20.ª

Comissão paritária

1 — Em cada uma das entidades empregadoras públicas signatárias deste Acordo é constituída uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as respetivas disposições.

2 — Cada comissão paritária é composta por quatro elementos, sendo dois a designar pela respetiva entidade empregadora pública e um a designar por cada um dos sindicatos outorgantes.

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

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

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

6 — A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros de representantes de cada parte.

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

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

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

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

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

Cláusula 21.ª

Participação dos trabalhadores

Os delegados sindicais têm direito, nos termos previstos no artigo 336.º do Anexo I (Regime) da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, a afixar no interior do serviço ou na página da intranet, em local e área apropriada para o efeito reservada pela respetiva Entidade Empregadora Pública, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer dos casos, do normal funcionamento do serviço.

Cláusula 22.ª

Divulgação do Acordo

As Entidades Empregadoras Públicas obrigam-se a divulgar o presente Acordo a todos os trabalhadores.

Cláusula 23.ª

Resolução de conflitos coletivos

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

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

19 de junho de 2014.

Pelas Entidades Empregadoras Públicas:

O Vice-Presidente do Governo Regional, João Carlos Cunha e Silva

O Secretário Regional do Plano e Finanças, José Manuel Ventura Garcês

A Chefe de Gabinete, Andreia Jardim

O Diretor Regional de Infraestruturas e Equipamentos, José Daniel Vieira de Brito Figueiroa

O Diretor Regional do Planeamento, Recursos e Gestão de Obras Públicas, João Ricardo Luís dos Reis

O Diretor Regional de Edifícios Públicos, Paulo Jorge Fernandes Sousa

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

O Diretor Regional para a Administração Pública do Porto Santo, Jocelino José de Velosa

O Diretor Regional da Administração da Justiça, Jorge Eduardo Ferreira de Moura Caldeira de Freitas

A Diretora Regional do Comércio, Indústria e Energia, Isabel Catarina Jesus Abreu Rodrigues

A Diretora Regional dos Assuntos Europeus e da Cooperação Externa, Maria Fernanda Dias Cardoso

O Diretor Regional de Estradas, Francisco António Caldas Taboada

O Diretor Regional do Laboratório Regional de Engenharia Civil, Paulo Miguel Macedo França

O Presidente do Conselho de Administração do Instituto de Desenvolvimento Empresarial, IP-RAM, José Jorge dos Santos Figueira de Faria

O Diretor do Gabinete de Gestão da Loja do Cidadão, João Luís Lomelino de Freitas

A Diretora do Centro de Formalidades das Empresas, Carla Regina Gouveia Galhanas

Pelas Associações Sindicais:

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

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

O Secretário Nacional da FESAP (Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos), Ricardo Jorge Teixeira de Freitas, na qualidade de mandatário da FESAP, conforme credencial junta ao processo.

Depositado em 15 de julho de 2014, ao abrigo do artigo 356.º do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n. ° 59/2008, de 11 de setembro, sob o n.º 2/2014, a fls. 1, do Livro n.º 01.

15 de julho de 2014.

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

Acordo Coletivo de Trabalho n.º 3/2014

Acordo Coletivo celebrado entre a Secretaria Regional dos Assuntos Sociais e o Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Região Autónoma da Madeira e a FESAP, Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos.

Acordo Coletivo de Entidades Empregadoras Públicas celebrado entre a Secretaria Regional dos Assuntos Sociais e os serviços da administração direta dela dependentes, bem como os por ela tutelados, com exceção do Serviço de Saúde da Região Autónoma da Madeira, E.P.E. e do Instituto de Segurança Social da Madeira, IP-RAM (Gabinete do Secretário Regional e serviços dependentes, Inspeção Regional das Atividades Económicas, IHM-Investimentos Habitacionais da Madeira, EPERAM, Instituto de Administração da Saúde e Assuntos Sociais, IP-RAM, Serviço Regional de Proteção Civil, IP-RAM, e Instituto de Emprego da Madeira, IP-RAM), designados por Entidades Empregadoras Públicas, por um lado, e o Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Região Autónoma da Madeira e a FESAP, Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos.

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

1 — O presente Acordo Coletivo de Entidades Empregadoras Públicas, abreviadamente designado por Acordo, aplica-se a todos os trabalhadores em exercício de funções na Secretaria Regional dos Assuntos Sociais e nos serviços da administração direta dela dependentes, bem como nos serviços por ela tutelados, com exceção do Serviço de Saúde da Região Autónoma da Madeira, E.P.E. e do Instituto de Segurança Social da Madeira, IP-RAM (Gabinete do Secretário Regional e serviços dependentes, Inspeção Regional das Atividades Económicas, IHM-Investimentos Habitacionais da Madeira, EPERAM, Instituto de Administração da Saúde e Assuntos Sociais, IP-RAM, Serviço Regional de Proteção Civil, IP-RAM, e Instituto de Emprego da Madeira, IP-RAM), doravante designados por Entidades Empregadoras Públicas, em regime de contrato de trabalho em funções públicas e filiados no Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Região Autónoma da Madeira e na FESAP, Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos.

2 — O Acordo aplica-se ainda a todos os trabalhadores das Entidades Empregadoras Públicas que durante a vigência do mesmo se venham a filiar no Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Região Autónoma da Madeira e na FESAP, Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos.

3 — Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 350.º do Anexo I (regime) da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, estima-se que serão abrangidos 47 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

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

Cláusula 3.ª

Denúncia e sobrevigência

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

CAPÍTULO II

Duração e Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 4.ª

Período normal de trabalho e sua organização temporal

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

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

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

4 – As entidades empregadoras públicas não podem alterar unilateralmente os horários individualmente acordados.

Cláusula 5.ª

Modalidades de horário de trabalho

1 — Tendo em conta a natureza e a complexidade das atividades das Entidades Empregadoras Públicas e os interesses dos trabalhadores legalmente previstos, são possíveis as seguintes modalidades de trabalho:

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

2 — As alterações na organização temporal de trabalho são objeto de negociação com as associações sindicais signatárias do presente Acordo nos termos da lei.

Cláusula 6.ª

Horário flexível

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

2 — A sua adoção está sujeita às seguintes regras:

a) Não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços;

b) É obrigatório o cumprimento de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;

c) Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho;

d) O cumprimento da duração do trabalho será aferido mensalmente.

3 — A prestação do serviço pode ser efetuada entre as 8.30 e as 19.00 horas, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), das 10.30 às 12.30 horas e das 14.30 às 16.30 horas.

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

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

a) Marcação de falta a justificar por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho;

b) Atribuição de créditos de horas até ao máximo de período igual à duração média diária do trabalho.

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

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

a) Cumprir as tarefas programadas e em curso, dentro dos prazos superiormente fixados, não podendo, em todo o caso, a flexibilidade ditada pelas plataformas móveis originar, em caso algum, inexistência de pessoal que assegure o normal funcionamento dos serviços;

b) Assegurar a realização e a continuidade das tarefas urgentes, de contatos ou de reuniões de trabalho, mesmo que tal se prolongue para além dos períodos de presença obrigatória;

c) Assegurar a realização do trabalho extraordinário diário que seja determinado pelo superior hierárquico, nos termos previstos nos artigos 158.º a 162° do Anexo I (Regime) da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro.

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

Cláusula 7.ª

Horário rígido

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

2 — O horário rígido decorrerá nos seguintes dois períodos:

a) Período da manhã — das 9.00 às 12.30 horas;
b) Período da tarde — das 14.00 às 17.30 horas.

Cláusula 8.ª

Horário desfasado

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

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

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

Cláusula 9.ª

Jornada contínua

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

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

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

a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;

b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;

c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;

d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de fato com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;

e) Trabalhador-estudante;

f) Trabalhador com ascendente deficiente ou com doença crónica e que necessite de assistência e cuidados;

g) No interesse do trabalhador, sempre que as circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem;

h) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 10.ª

Isenção de horário

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

2 — Mediante celebração de acordo escrito e demonstrado o interesse e conveniência para o serviço, podem, ainda, gozar de isenção de horário os trabalhadores integrados nas carreiras e categorias de Técnico Superior, Coordenador Técnico e Encarregado Geral Operacional.

3 — Nos casos previstos no número anterior a isenção de horário só pode revestir a modalidade da observância dos períodos normais de trabalho acordados, prevista na alínea c) do n.º 1 do artigo 140.º do Anexo I (Regime) da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro.

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

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

Cláusula 11.ª

Trabalho por turnos

1 – Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser do tipo continuo ou descontinuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2 – Os turnos têm a duração do período normal de trabalho diário e devem ser organizados de forma a que o trabalhador no período de sete dias goze de dois dias de descanso.

3 – O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório.

4 – As escalas devem ser afixadas com a antecedência de um mês, devendo constar das mesmas a determinação dos dias de descanso semanal obrigatório e complementar.

5 – O dia de descanso semanal obrigatório deve coincidir pelo menos uma vez com o domingo em cada período de quatro semanas.

Cláusula 12.ª

Regimes de trabalho específicos

A requerimento do trabalhador, e por despacho do dirigente máximo do serviço, podem ser fixados horários específicos:

a) Em todas as situações previstas no âmbito da proteção na parentalidade, conforme regime legal aplicável;

b) Quando se trate da situação prevista no artigo 8.º-B (trabalhador-estudante) da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro;

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

Cláusula 13.ª

Trabalho a tempo parcial

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

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

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

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

Cláusula 14.ª

Trabalho extraordinário

1 — Considera-se trabalho extraordinário, todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

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

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

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

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

a) Trabalhador deficiente;

b) Trabalhadora grávida, puérpera, ou lactante e trabalhador com filhos ou descendentes ou afins em linha reta com idade inferior a 12 anos ou portadores de deficiência;

c) Trabalhador com doença crónica;

d) Trabalhador-estudante.

6 — O trabalho extraordinário está sujeito às regras constantes dos artigos 158.º e seguintes do RCTFP e aos seguintes limites:

a) 150 horas, por ano, não podendo, contudo, o prestado em dia de descanso semanal ou feriado, exceder 5 dias por ano;

b) 2 horas, por dia normal de trabalho;

c) Número de horas igual ao período normal de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado.

Cláusula 15.ª

Banco de horas

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

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

3 — O período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas diárias e 45 semanais, tendo o acréscimo por limite 150 horas por ano.

4 — A compensação do trabalho prestado em acréscimo é feita mediante a redução equivalente do tempo de trabalho, a utilizar no decurso do mesmo ano civil, devendo o empregador avisar o trabalhador com dois dias de antecedência, salvo caso de força maior devidamente comprovado.

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

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

7 – Não estão sujeitos ao banco de horas os trabalhadores que, em requerimento instruído com os documentos de prova adequados, demonstrem que se encontram numa das situações previstas no n.º 5 da cláusula 14.ª.

Cláusula 16.ª

Interrupções e intervalos

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

a) Inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador;

b) Resultantes do consentimento da Entidade Empregadora Pública.

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

CAPÍTULO III

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 17.ª

Princípios gerais

1 — Constitui dever das Entidades Empregadoras Públicas instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à segurança, saúde e higiene no trabalho e prevenção de doenças profissionais.

2 — As Entidades Empregadoras Públicas garantem a organização e o funcionamento dos serviços responsáveis pelo exato cumprimento do disposto no número anterior, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

3 — As Entidades Empregadoras Públicas obrigam-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de prevenção da segurança, da higiene e da saúde no trabalho e manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

Cláusula 18.ª

Deveres específicos das Entidades Empregadoras Públicas

As Entidades Empregadoras Públicas comprometem-se a:

a) Manter as instalações, equipamentos e locais de trabalho em condições de higiene e segurança, conforme as disposições legais em vigor, de forma que os trabalhadores se encontrem protegidos contra riscos de acidentes e doenças profissionais;

b) Instruir os trabalhadores quanto aos riscos que comportam as respetivas ocupações e às precauções a tomar;

c) Promover a colaboração de todo o pessoal na realização e manutenção das melhores condições possíveis de segurança, higiene e saúde;

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

Cláusula 19.ª

Obrigações dos trabalhadores

1 — Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela respetiva Entidade Empregadora Pública;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;

c) Utilizar corretamente, e segundo as instruções transmitidas pela Entidade Empregadora Pública máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhes afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e eminente assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

f) Em caso de perigo grave e eminente, não sendo possível estabelecer contato imediato com o superior hierárquico, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

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

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

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

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Cláusula 20.ª

Comissão paritária

1 — Em cada uma das entidades empregadoras públicas signatárias deste Acordo é constituída uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as respetivas disposições.

2 — Cada comissão paritária é composta por quatro elementos, sendo dois a designar pela entidade empregadora pública e um a designar por cada um dos sindicatos outorgantes.

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

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

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

6 — A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros de representantes de cada parte.

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

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

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

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

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

Cláusula 21.ª

Participação dos trabalhadores

Os delegados sindicais têm direito, nos termos previstos no artigo 336.º do Anexo I (Regime) da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, a afixar no interior do serviço ou na página da intranet, em local e área apropriada para o efeito reservada pela respetiva Entidade Empregadora Pública, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer dos casos, do normal funcionamento do serviço.

Cláusula 22.ª

Divulgação do Acordo

As Entidades Empregadoras Públicas obrigam-se a divulgar o presente Acordo a todos os trabalhadores.

Cláusula 23.ª

Resolução de conflitos coletivos

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

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

27 de junho de 2014.

Pelas Entidades Empregadoras Públicas:

O Vice-Presidente do Governo Regional, João Carlos Cunha e Silva

O Secretário Regional do Plano e Finanças, José Manuel Ventura Garcês

O Secretário Regional dos Assuntos Sociais, Francisco Jardim Ramos

O Inspetor Regional das Atividades Económicas, José Valentim Caldeira

Pel'a Presidente do Conselho Diretivo do Instituto de Administração da Saúde e Assuntos Sociais, IP-RAM, Ana Clara Silva, em substituição, por despacho de 27 de junho de 2014

O Presidente do Conselho Diretivo do Instituto de Emprego da Madeira, IP-RAM, Sidónio Manuel Vieira Fernandes

O Presidente do Serviço Regional de Proteção Civil, IP-RAM, Luís Manuel Guerra Neri

O Presidente do Conselho de Administração da IHM – Investimentos Habitacionais da Madeira, EPERAM, Carlos Alberto Gomes Gonçalves

Pelas Associações Sindicais:

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

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

O Secretário Nacional da FESAP (Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos), Ricardo Jorge Teixeira de Freitas, na qualidade de mandatário da FESAP, conforme credencial junta ao processo.

Depositado em 16 de julho de 2014, ao abrigo do artigo 356.º do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.° 59/2008, de 11 de setembro, sob o n.º 3/2014, a fls. 1, do Livro n.º 1.

16 de julho de 2014.

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

Acordo Coletivo de Trabalho n.º 4/2014

Acordo Coletivo celebrado entre a Secretaria Regional do Plano e Finanças e o Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Região Autónoma da Madeira, a FESAP, Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos, e o Sindicato dos Trabalhadores dos Impostos.

Acordo Coletivo de Entidades Empregadoras Públicas celebrado entre a Secretaria Regional do Plano e Finanças e os serviços da administração direta, Serviços de Apoio e de Coordenação, Direção Regional dos Assuntos Fiscais, Direção Regional de Estatística, Direção Regional de Informática, Direção Regional de Orçamento e Contabilidade, Direção Regional do Património, Direção Regional do Tesouro e Inspeção Regional de Finanças, designados por Entidades Empregadoras Públicas, por um lado, e o Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Região Autónoma da Madeira, a Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos e o Sindicato dos Trabalhadores dos Impostos.

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

1 — O presente Acordo Coletivo de Entidades Empregadoras Públicas, abreviadamente designado por Acordo, aplica-se a todos os trabalhadores em exercício de funções na Secretaria Regional do Plano Finanças, nos respetivos serviços da administração direta, Serviços de Apoio e de Coordenação, Direção Regional dos Assuntos Fiscais, Direção Regional de Estatística, Direção Regional de Informática, Direção Regional de Orçamento e Contabilidade, Direção Regional do Património, Direção Regional do Tesouro e Inspeção Regional de Finanças, doravante designados por Entidades Empregadoras Públicas, em regime de contrato de trabalho em funções públicas e filiados no Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Região Autónoma da Madeira ou na Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos ou no Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos ou no Sindicato dos Trabalhadores dos Impostos.

2 — O Acordo aplica-se ainda a todos os trabalhadores das Entidades Empregadoras Públicas que durante a vigência do mesmo se venham a filiar nos sindicatos acima referidos.

3 — Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 350.º do Anexo I (Regime) do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP), aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, estima-se que serão abrangidos 202 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

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

Cláusula 3.ª

Denúncia e sobrevigência

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

CAPÍTULO II

Duração e Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 4.ª

Período normal de trabalho e sua organização temporal

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

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

3 — A regra de aferição do cumprimento do período normal de trabalho é diária, sem prejuízo do horário flexível e da isenção de horário de trabalho prevista no n.º 1 da cláusula 10.ª.

4 – As entidades empregadoras públicas não podem alterar unilateralmente os horários individualmente acordados.

Cláusula 5.ª

Modalidades de horário de trabalho

1 — Tendo em conta a natureza e a complexidade das atividades das Entidades Empregadoras Públicas e os interesses dos trabalhadores legalmente previstos, são possíveis as seguintes modalidades de horário de trabalho:

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

2 — As alterações na organização temporal de trabalho são objeto de negociação com as associações sindicais signatárias do presente Acordo nos termos da lei.

Cláusula 6.ª

Horário flexível

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

2 — A sua adoção está sujeita às seguintes regras:

a) Não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços;

b) É obrigatório o cumprimento de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;

c) Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho;

d) O cumprimento da duração do trabalho será aferido mensalmente.

3 — As plataformas fixas são estabelecidas por Despacho do respetivo dirigente máximo do serviço.

4 — A interrupção obrigatória de trabalho diário não pode ser inferior a uma hora, no período compreendido no Despacho referido no número anterior.

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

a) Marcação de falta que pode ser justificada nos termos da legislação aplicável, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho;

b) Atribuição de créditos de horas até ao máximo de um período igual à duração média diária do trabalho.

6 — A marcação das faltas será efetuada na proporção de um dia completo por cada débito igual à duração média diária do trabalho e meio-dia por cada débito igual ou inferior a meio dia de duração média diária do trabalho.

7 — 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.

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

a) Cumprir as tarefas programadas e em curso, dentro dos prazos superiormente fixados, não podendo, em todo o caso, a flexibilidade ditada pelas plataformas móveis originar, em caso algum, inexistência de pessoal que assegure o normal funcionamento dos serviços;

b) Assegurar a realização e a continuidade das tarefas urgentes, de contatos ou de reuniões de trabalho, mesmo que tal se prolongue para além dos períodos de presença obrigatória;

c) Assegurar a realização do trabalho extraordinário diário que seja determinado pelo superior hierárquico, nos termos previstos nos artigos 158.º a 162.º do Anexo I (Regime) da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro.

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

Cláusula 7.ª

Horário rígido

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

2 — O horário rígido decorrerá, sem prejuízo dos horários rígidos dos serviços de funcionamento especial, nos seguintes dois períodos:

a) Período da manhã — das 9.00 às 12.30 horas;
b) Período da tarde — das 14.00 às 17.30 horas.

Cláusula 8.ª

Horário desfasado

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

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

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

Cláusula 9.ª

Jornada contínua

1 — A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um 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 autorizada pelo dirigente máximo do serviço nos casos de horários específicos previstos na lei e em casos excecionais, devidamente fundamentados, designadamente nos seguintes:

a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;

b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;

c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;

d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;

e) Trabalhador-estudante;

f) Trabalhador com ascendente deficiente ou com doença crónica e que necessite de assistência e cuidados;

g) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem;

h) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

4 — O tempo máximo de trabalho seguido, em jornada contínua, não pode ter uma duração superior a cinco horas.

Cláusula 10.ª

Isenção de horário

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

2 — Mediante celebração de acordo escrito e demonstrado o interesse e conveniência para o serviço, podem, ainda, gozar de isenção de horário os trabalhadores integrados nas carreiras e categorias de: Técnico Superior, Chefe de Departamento, Coordenador Técnico e Encarregado Geral Operacional.

3 — Nos casos previstos no número anterior a isenção de horário só pode revestir a modalidade da observância dos períodos normais de trabalho acordados, prevista na alínea c) do n.º 1 do artigo 140.º do Anexo I (Regime) da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro.

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

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

Cláusula 11.ª

Trabalho por turnos

1 – Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser do tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2 – Os turnos têm a duração do período normal de trabalho diário e devem ser organizados de forma a que o trabalhador no período de sete dias goze de dois dias de descanso.

3 – O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório.

4 – As escalas devem ser afixadas com a antecedência de um mês, devendo constar das mesmas a determinação dos dias de descanso semanal obrigatório e complementar.

5 – O dia de descanso semanal obrigatório deve coincidir pelo menos uma vez com o domingo em cada período de quatro semanas.

Cláusula 12.ª

Regimes de trabalho específicos

A requerimento do trabalhador, e por despacho do dirigente máximo do serviço, podem ser fixados horários específicos:

a) Em todas as situações previstas no âmbito da proteção na parentalidade, conforme regime legal aplicável;

b) Quando se trate da situação prevista no artigo 8.º-B (trabalhador-estudante) da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro;

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

Cláusula 13.ª

Trabalho a tempo parcial

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

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

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

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

Cláusula 14.ª

Trabalho extraordinário

1 — Considera-se trabalho extraordinário, todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

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

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

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

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

a) Trabalhador deficiente;

b) Trabalhadora grávida, puérpera, ou lactante e trabalhador com filhos ou descendentes ou afins em linha reta com idade inferior a 12 anos ou portadores de deficiência;

c) Trabalhador com doença crónica;

d) Trabalhador-estudante.

6 — O trabalho extraordinário está sujeito às regras constantes dos artigos 158.º e seguintes do RCTFP e aos seguintes limites:

a) 150 horas, por ano, não podendo, contudo, o prestado em dia de descanso semanal ou feriado, exceder 5 dias por ano;

b) 2 horas, por dia normal de trabalho;

c) Número de horas igual ao período normal de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado.

Cláusula 15.ª

Banco de horas

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

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

3 — O período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas diárias e 45 semanais, tendo o acréscimo por limite 150 horas por ano.

4 — A compensação do trabalho prestado em acréscimo é feita mediante a redução equivalente do tempo de trabalho, a utilizar no decurso do mesmo ano civil, devendo o empregador avisar o trabalhador com dois dias de antecedência, salvo caso de força maior devidamente comprovado.

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

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

7 – Não estão sujeitos ao banco de horas os trabalhadores que, em requerimento instruído com os documentos de prova adequados, demonstrem que se encontram numa das situações previstas no n.º 5 da cláusula 14.ª.

Cláusula 16.ª

Interrupções e intervalos

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

a) Inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador;

b) Resultantes do consentimento da Entidade Empregadora Pública.

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

CAPÍTULO III

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 17.ª

Princípios gerais

1 — Constitui dever das Entidades Empregadoras Públicas instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à segurança, saúde e higiene no trabalho e prevenção de doenças profissionais.

2 — As Entidades Empregadoras Públicas garantem a organização e o funcionamento dos serviços responsáveis pelo exato cumprimento do disposto no número anterior, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

3 — As Entidades Empregadoras Públicas obrigam-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de prevenção da segurança, da higiene e da saúde no trabalho e manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

Cláusula 18.ª

Deveres específicos das Entidades Empregadoras Públicas

As Entidades Empregadoras Públicas comprometem-se a:

a) Manter as instalações, equipamentos e locais de trabalho em condições de higiene e segurança, conforme as disposições legais em vigor, de forma a que os trabalhadores se encontrem protegidos contra riscos de acidentes e doenças profissionais;

b) Instruir os trabalhadores quanto aos riscos que comportam as respetivas ocupações e às precauções a tomar;

c) Promover a colaboração de todo o pessoal na realização e manutenção das melhores condições possíveis de segurança, higiene e saúde;

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

Cláusula 19.ª

Obrigações dos trabalhadores

1 — Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela respetiva Entidade Empregadora Pública;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;

c) Utilizar corretamente, e segundo as instruções transmitidas pela Entidade Empregadora Pública, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhes afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e eminente assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

f) Em caso de perigo grave e eminente, não sendo possível estabelecer contato imediato com o superior hierárquico, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

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

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

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

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Cláusula 20.ª

Comissão paritária

1 — Em cada uma das entidades empregadoras públicas signatárias deste Acordo é constituída uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as respetivas disposições.

2 — Cada comissão paritária é composta por oito elementos, sendo quatro a designar pela entidade empregadora pública e um a designar por cada um dos quatro sindicatos outorgantes.

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

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

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

6 — A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros representantes de cada parte.

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

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

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

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

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

Cláusula 21.ª

Participação dos trabalhadores

Os delegados sindicais têm direito, nos termos previstos no artigo 336.º do Anexo I (Regime) da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, a afixar no interior do serviço ou na página da intranet, em local e área apropriada para o efeito reservada pela respetiva Entidade Empregadora Pública, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer dos casos, do normal funcionamento do serviço.

Cláusula 22.ª

Divulgação do Acordo

As Entidades Empregadoras Públicas obrigam-se a divulgar o presente Acordo a todos os trabalhadores.

Cláusula 23.ª

Resolução de conflitos coletivos

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

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

9 de julho de 2014.

Pelas Entidades Empregadoras Públicas:

João Carlos Cunha e Silva, Vice-Presidente do Governo Regional.

José Manuel Ventura Garcês, Secretário Regional do Plano e Finanças.

João Manuel da Silva Borges Machado, Diretor Regional dos Assuntos Fiscais.

Emília de Fátima Fernandes Alves, Diretora Regional de Estatística.

Luís Leonardo Catanho José, Diretor Regional de Informática.

Ricardo José Gouveia Rodrigues, Diretor Regional de Orçamento e Contabilidade.

Élia Fátima da Silva Rodrigues Ribeiro, Diretora Regional do Património.

Rui Manuel Teixeira Gonçalves, Diretor Regional do Tesouro.

António Lurdes Valério Luís da Purificação e Souza, Inspetor Regional de Finanças.

Pelas Associações Sindicais:

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

Ricardo Miguel Frade Gouveia, Presidente da Direção.
Ricardo Vieira Cardoso, Vice-Presidente da Direção

Pela Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos:

Ricardo Jorge Teixeira de Freitas, Secretário Nacional, na qualidade de mandatário, conforme credencial junta.

Pelo Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos:

Maria Helena Rodrigues, Presidente.
Maria Isabel Espírito Santos e Rita Lopes Bento Gouveia, Dirigentes.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Impostos:

Paulo Alexandre Mendes Patrício Ferreira Ralha, Presidente da Direção Nacional, com poderes constantes da credencial junta.

Depositado em 17 de julho de 2014, ao abrigo do artigo 356.º do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, sob o n.º 4/2014, a fls.1, do livro n.º 1.

18 de julho de 2014.

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

Acordo coletivo de trabalho n.º 5/2014

Acordo Coletivo celebrado entre a Secretaria Regional da Educação e Recursos Humanos e o Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Região Autónoma da Madeira e a FESAP, Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos

Acordo Coletivo de Entidades Empregadoras Públicas celebrado entre a Secretaria Regional da Educação e Recursos Humanos e os serviços da administração direta dela dependentes, bem como os por ela tutelados (Gabinete do Secretário Regional, Direção Regional de Educação, Direção Regional de Qualificação Profissional, Direção Regional de Planeamento, Recursos e Infraestruturas, Direção Regional dos Recursos Humanos e da Administração Educativa, Direção Regional da Juventude e Desporto, Direção Regional de Trabalho, Inspeção Regional do Trabalho, Conservatório – Escola Profissional das Artes da Madeira – Eng.º Luíz Peter Clode e Escola Profissional Dr. Francisco Fernandes, Delegações Escolares, Estabelecimentos de Educação, Escolas Básicas do 1.º ciclo com unidades de educação pré-escolar e Escolas Básicas do 2.º e 3.º ciclos e Secundárias), designados por Entidades Empregadoras Públicas, por um lado, e o Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Região Autónoma da Madeira e a FESAP, Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos.

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

1 — O presente Acordo Coletivo de Entidades Empregadoras Públicas, abreviadamente designado por Acordo, aplica-se a todos os trabalhadores em exercício de funções na Secretaria Regional da Educação e Recursos Humanos e nos serviços da administração direta dela dependentes, bem como nos serviços por ela tutelados (Gabinete do Secretário Regional, Direção Regional de Educação, Direção Regional de Qualificação Profissional, Direção Regional de Planeamento, Recursos e Infraestruturas, Direção Regional dos Recursos Humanos e da Administração Educativa, Direção Regional da Juventude e Desporto, Direção Regional de Trabalho, Inspeção Regional do Trabalho, Conservatório – Escola Profissional das Artes da Madeira – Eng.º Luíz Peter Clode e Escola Profissional Dr. Francisco Fernandes, Delegações Escolares, Estabelecimentos de Educação, Escolas Básicas do 1.º ciclo com unidades de educação pré-escolar e Escolas Básicas do 2.º e 3.º ciclos e Secundárias), doravante designadas por Entidades Empregadoras Públicas, em regime de contrato de trabalho em funções públicas e filiados no Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Região Autónoma da Madeira e na FESAP, Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos.

2 — O Acordo aplica-se ainda a todos os trabalhadores das Entidades Empregadoras Públicas que durante a vigência do mesmo se venham a filiar no Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Região Autónoma da Madeira e na FESAP, Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos.

3 — Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 350.º do Anexo I (regime) da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, estima-se que serão abrangidos cerca de 658 trabalhadores.

4 — O acordo não se aplica aos trabalhadores docentes das escolas da rede pública que serão objeto de um acordo coletivo específico das entidades empregadoras públicas.

Cláusula 2.ª

Vigência

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

Cláusula 3.ª

Denúncia e sobrevigência

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

CAPÍTULO II

Duração e Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 4.ª

Período normal de trabalho e sua organização temporal

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

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

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

4 – As entidades empregadoras públicas não podem alterar unilateralmente os horários individualmente acordados.

Cláusula 5.ª

Modalidades de horário de trabalho

1 — Tendo em conta a natureza e a complexidade das atividades das Entidades Empregadoras Públicas e os interesses dos trabalhadores legalmente previstos, são possíveis as seguintes modalidades de trabalho:

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

2 — As alterações na organização temporal de trabalho são objeto de negociação com as associações sindicais signatárias do presente Acordo nos termos da lei.

Cláusula 6.ª

Horário flexível

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

2 — A sua adoção está sujeita às seguintes regras:

a) Não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços;

b) É obrigatório o cumprimento de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;

c) Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho;

d) O cumprimento da duração do trabalho será aferido mensalmente.

3 — A prestação do serviço pode ser efetuada entre as 8.30 e as 19.00 horas, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), das 10.30 às 12.30 horas e das 14.30 às 16.30 horas.

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

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

a) Marcação de falta a justificar por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho;

b) Atribuição de créditos de horas até ao máximo de período igual à duração média diária do trabalho.

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

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

a) Cumprir as tarefas programadas e em curso, dentro dos prazos superiormente fixados, não podendo, em todo o caso, a flexibilidade ditada pelas plataformas móveis originar, em caso algum, inexistência de pessoal que assegure o normal funcionamento dos serviços;

b) Assegurar a realização e a continuidade das tarefas urgentes, de contatos ou de reuniões de trabalho, mesmo que tal se prolongue para além dos períodos de presença obrigatória;

c) Assegurar a realização do trabalho extraordinário diário que seja determinado pelo superior hierárquico, nos termos previstos nos artigos 158.º a 162° do Anexo I (Regime) da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro.

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

Cláusula 7.ª

Horário rígido

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

2 — O horário rígido decorrerá nos seguintes dois períodos:

a) Período da manhã — das 9.00 às 12.30 horas;
b) Período da tarde — das 14.00 às 17.30 horas.

Cláusula 8.ª

Horário desfasado

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

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

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

Cláusula 9.ª

Jornada contínua

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

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

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

a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;

b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;

c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;

d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de fato com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;

e) Trabalhador-estudante;

f) Trabalhador com ascendente deficiente ou com doença crónica e que necessite de assistência e cuidados;

g) No interesse do trabalhador, sempre que as circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem;

h) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 10.ª

Isenção de horário

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

2 — Mediante celebração de acordo escrito e demonstrado o interesse e conveniência para o serviço, podem, ainda, gozar de isenção de horário os trabalhadores integrados nas carreiras e categorias de: Técnico Superior, Coordenador Técnico e Encarregado Geral Operacional.

3 — Nos casos previstos no número anterior a isenção de horário só pode revestir a modalidade da observância dos períodos normais de trabalho acordados, prevista na alínea c) do n.º 1 do artigo 140.º do Anexo I (Regime) da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro.

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

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

Clausula 11.ª

Trabalho por turnos

1 – Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser do tipo continuo ou descontinuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2 – Os turnos têm a duração do período normal de trabalho diário e devem ser organizados de forma a que o trabalhador no período de sete dias goze de dois dias de descanso.

3 – O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório.

4 – As escalas devem ser afixadas com a antecedência de um mês, devendo constar das mesmas a determinação dos dias de descanso semanal obrigatório e complementar.

5 – O dia de descanso semanal obrigatório deve coincidir pelo menos uma vez com o domingo em cada período de quatro semanas.

Cláusula 12.ª

Regimes de trabalho específicos

A requerimento do trabalhador, e por despacho do dirigente máximo do serviço, podem ser fixados horários específicos:

a) Em todas as situações previstas no âmbito da proteção na parentalidade, conforme regime legal aplicável;

b) Quando se trate da situação prevista no artigo 8.º-B (trabalhador-estudante) da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro;

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

Cláusula 13.ª

Trabalho a tempo parcial

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

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

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

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

Cláusula 14.ª

Trabalho extraordinário

1 — Considera-se trabalho extraordinário, todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

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

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

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

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

a) Trabalhador deficiente;

b) Trabalhadora grávida, puérpera, ou lactante e trabalhador com filhos ou descendentes ou afins em linha reta com idade inferior a 12 anos ou portadores de deficiência;

c) Trabalhador com doença crónica;

d) Trabalhador-estudante.

6 — O trabalho extraordinário está sujeito às regras constantes dos artigos 158.º e seguintes do RCTFP e aos seguintes limites:

a) 150 horas, por ano, não podendo, contudo, o prestado em dia de descanso semanal ou feriado, exceder 5 dias por ano;

b) 2 horas, por dia normal de trabalho;

c) Número de horas igual ao período normal de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado.

Cláusula 15.ª

Banco de horas

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

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

3 — O período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas diárias e 45 semanais, tendo o acréscimo por limite 150 horas por ano.

4 — A compensação do trabalho prestado em acréscimo é feita mediante a redução equivalente do tempo de trabalho, a utilizar no decurso do mesmo ano civil, devendo o empregador avisar o trabalhador com dois dias de antecedência, salvo caso de força maior devidamente comprovado.

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

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

7 – Não estão sujeitos ao banco de horas os trabalhadores que, em requerimento instruído com os documentos de prova adequados, demonstrem que se encontram numa das situações previstas no n.º 5 da cláusula 14.ª.

Cláusula 16.ª

Interrupções e intervalos

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

a) Inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador;

b) Resultantes do consentimento da Entidade Empregadora Pública.

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

CAPÍTULO III

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 17.ª

Princípios gerais

1 — Constitui dever das Entidades Empregadoras Públicas instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à segurança, saúde e higiene no trabalho e prevenção de doenças profissionais.

2 — As Entidades Empregadoras Públicas garantem a organização e o funcionamento dos serviços responsáveis pelo exato cumprimento do disposto no número anterior, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

3 — As Entidades Empregadoras Públicas obrigam-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de prevenção da segurança, da higiene e da saúde no trabalho e manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

Cláusula 18.ª

Deveres específicos das Entidades Empregadoras Pública

As Entidades Empregadoras Públicas comprometem-se a:

a) Manter as instalações, equipamentos e locais de trabalho em condições de higiene e segurança, conforme as disposições legais em vigor, de forma que os trabalhadores se encontrem protegidos contra riscos de acidentes e doenças profissionais;

b) Instruir os trabalhadores quanto aos riscos que comportam as respetivas ocupações e às precauções a tomar;

c) Promover a colaboração de todo o pessoal na realização e manutenção das melhores condições possíveis de segurança, higiene e saúde;

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

Cláusula 19.ª

Obrigações dos trabalhadores

1 — Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela respetiva Entidade Empregadora Pública;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;

c) Utilizar corretamente, e segundo as instruções transmitidas pela Entidade Empregadora Pública máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhes afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e eminente assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

f) Em caso de perigo grave e eminente, não sendo possível estabelecer contato imediato com o superior hierárquico, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

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

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

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

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Cláusula 20.ª

Comissão paritária

1 — Em cada uma das entidades empregadoras públicas signatárias deste Acordo é constituída uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as respetivas disposições.

2 — Cada comissão paritária é composta por quatro elementos, sendo dois a designar pela entidade empregadora pública e um a designar por cada um dos sindicatos outorgantes.

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

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

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

6 — A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros de representantes de cada parte.

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

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

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

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

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

Cláusula 21.ª

Participação dos trabalhadores

Os delegados sindicais têm direito, nos termos previstos no artigo 336.º do Anexo I (Regime) da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, a afixar no interior do serviço ou na página da intranet, em local e área apropriada para o efeito reservada pela respetiva Entidade Empregadora Pública, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer dos casos, do normal funcionamento do serviço.

Cláusula 22.ª

Divulgação do Acordo

As Entidades Empregadoras Públicas obrigam-se a divulgar o presente Acordo a todos os trabalhadores.

Cláusula 23.ª

Resolução de conflitos coletivos

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

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

02 de julho de 2014.

Pelas Entidades Empregadoras Públicas:

O Vice-Presidente do Governo Regional, João Carlos Cunha e Silva

O Secretário Regional do Plano e Finanças, José Manuel Ventura Garcês

O Secretário Regional da Educação e Recursos Humanos, Jaime Manuel Gonçalves de Freitas

O Diretor Regional dos Recursos Humanos e da Administração Educativa, Jorge Manuel da Silva Morgado

O Diretor Regional de Educação, João Manuel Almeida Estanqueiro

O Diretor Regional do Planeamento Recursos e Infraestruturas, Gonçalo Nuno Monteiro Araújo

O Diretor Regional da Juventude e Desporto, Rui Anacleto Mendes Alves

O Diretor Regional da Qualificação Profissional, Sara Maria Nunes de Almeida Estudante Relvas

O Diretor Regional do Trabalho, Rui Gonçalves da Silva

O Inspetor Regional do Trabalho, Benício Norberto Jardim Nunes

O Diretor da Escola Profissional Dr. Francisco Fernandes, Carla Marques Escórcio Rebolo

O Diretor do Conservatório - Escola Profissional das Artes da Madeira Engº Luiz Peter Clode, Maria Tomásia Figueira Alves

Pelas Associações Sindicais:

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

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

O Mandatário da FESAP (Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos), Ricardo Jorge Teixeira de Freitas, conforme credencial junta

Depositado em 18 de julho de 2014, ao abrigo do artigo 356.º do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.° 59/2008, de 11 de setembro, sob o n.º 6/2014, a fls. 2, do Livro n.º 1.

18 de julho de 2014.

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

Acordo Coletivo de Trabalho n.º 6/2014

Acordo Coletivo celebrado entre o Instituto de Desenvolvimento Regional, IP-RAM e a FESAP, Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos e o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos.

Acordo Coletivo de Entidades Empregadoras Públicas celebrado entre o Instituto de Desenvolvimento Regional, IP-RAM, serviço da administração indireta da Secretaria Regional do Plano e Finanças, por um lado, e a Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, e o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos.

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

1 — O presente Acordo Coletivo de Entidades Empregadoras Públicas, abreviadamente designado por Acordo, aplica-se a todos os trabalhadores em exercício de funções no Instituto de Desenvolvimento Regional, IP-RAM, serviço da administração indireta da Secretaria Regional do Plano e Finanças, doravante designado por Entidade Empregadora Pública, em regime de contrato de trabalho em funções públicas e filiados na Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, ou no Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos.

2 — O Acordo aplica-se ainda a todos os trabalhadores da Entidade Empregadora Pública que durante a vigência do mesmo se venham a filiar nos sindicatos acima referidos.

3 — Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 350.º do Anexo I (Regime) do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP), aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, estima-se que serão abrangidos 4 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

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

Cláusula 3.ª

Denúncia e sobrevigência

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

CAPÍTULO II

Duração e Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 4.ª

Período normal de trabalho e sua organização temporal

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

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

3 — A regra de aferição do cumprimento do período normal de trabalho é diária, sem prejuízo do horário flexível e da isenção de horário de trabalho prevista no n.º 1 da cláusula 10.ª.

4 – A Entidade Empregadora Pública não podem alterar unilateralmente os horários individualmente acordados.

Cláusula 5.ª

Modalidades de horário de trabalho

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

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

2 – As alterações na organização temporal de trabalho são objeto de negociação com as associações sindicais signatárias do presente Acordo nos termos da lei.

Cláusula 6.ª

Horário flexível

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

2 — A sua adoção está sujeita às seguintes regras:

a) Não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços;

b) É obrigatório o cumprimento de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;

c) Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho;

d) O cumprimento da duração do trabalho será aferido mensalmente.

3 — As plataformas fixas são estabelecidas por Despacho do respetivo dirigente máximo do serviço.

4 — A interrupção obrigatória de trabalho diário não pode ser inferior a uma hora, no período compreendido no Despacho referido no número anterior.

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

a) Marcação de falta que pode ser justificada nos termos da legislação aplicável, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho;

b) Atribuição de créditos de horas até ao máximo de um período igual à duração média diária do trabalho.

6 — A marcação das faltas será efetuada na proporção de um dia completo por cada débito igual à duração média diária do trabalho e meio-dia por cada débito igual ou inferior a meio dia de duração média diária do trabalho.

7 — 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.

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

a) Cumprir as tarefas programadas e em curso, dentro dos prazos superiormente fixados, não podendo, em todo o caso, a flexibilidade ditada pelas plataformas móveis originar, em caso algum, inexistência de pessoal que assegure o normal funcionamento dos serviços;

b) Assegurar a realização e a continuidade das tarefas urgentes, de contatos ou de reuniões de trabalho, mesmo que tal se prolongue para além dos períodos de presença obrigatória;

c) Assegurar a realização do trabalho extraordinário diário que seja determinado pelo superior hierárquico, nos termos previstos nos artigos 158.º a 162.º do Anexo I (Regime) da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro.

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

Cláusula 7.ª

Horário rígido

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

2 — O horário rígido decorrerá, sem prejuízo dos horários rígidos dos serviços de funcionamento especial, nos seguintes dois períodos:

a) Período da manhã — das 9.00 às 12.30 horas;
b) Período da tarde — das 14.00 às 17.30 horas.

Cláusula 8.ª

Horário desfasado

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

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

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

Cláusula 9.ª

Jornada contínua

1 — A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um 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 autorizada pelo dirigente máximo do serviço nos casos de horários específicos previstos na lei e em casos excecionais, devidamente fundamentados, designadamente nos seguintes:

a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;

b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;

c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;

d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;

e) Trabalhador-estudante;

f) Trabalhador com ascendente deficiente ou com doença crónica e que necessite de assistência e cuidados;

g) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem;

h) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

4 — O tempo máximo de trabalho seguido, em jornada contínua, não pode ter uma duração superior a cinco horas.

Cláusula 10.ª

Isenção de horário

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

2 — Mediante celebração de acordo escrito e demonstrado o interesse e conveniência para o serviço, podem, ainda, gozar de isenção de horário os trabalhadores integrados nas carreiras e categorias de: Técnico Superior, Coordenador Técnico e Encarregado Geral Operacional.

3 — Nos casos previstos no número anterior a isenção de horário só pode revestir a modalidade da observância dos períodos normais de trabalho acordados, prevista na alínea c) do n.º 1 do artigo 140.º do Anexo I (Regime) da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro.

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

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

Cláusula 11.ª

Trabalho por turnos

1 – Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser do tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2 – Os turnos têm a duração do período normal de trabalho diário e devem ser organizados de forma a que o trabalhador no período de sete dias goze de dois dias de descanso.

3 – O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório.

4 – As escalas devem ser afixadas com a antecedência de um mês, devendo constar das mesmas a determinação dos dias de descanso semanal obrigatório e complementar.

5 – O dia de descanso semanal obrigatório deve coincidir pelo menos uma vez com o domingo em cada período de quatro semanas.

Cláusula 12.ª

Regimes de trabalho específicos

A requerimento do trabalhador, e por despacho do dirigente máximo do serviço, podem ser fixados horários específicos:

a) Em todas as situações previstas no âmbito da proteção na parentalidade, conforme regime legal aplicável;

b) Quando se trate da situação prevista no artigo 8.º-B (trabalhador-estudante) da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro;

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

Cláusula 13.ª

Trabalho a tempo parcial

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

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

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

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

Cláusula 14.ª

Trabalho extraordinário

1 — Considera-se trabalho extraordinário, todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

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

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

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

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

a) Trabalhador deficiente;

b) Trabalhadora grávida, puérpera, ou lactante e trabalhador com filhos ou descendentes ou afins em linha reta com idade inferior a 12 anos ou portadores de deficiência;

c) Trabalhador com doença crónica;

d) Trabalhador-estudante.

6 — O trabalho extraordinário está sujeito às regras constantes dos artigos 158.º e seguintes do RCTFP e aos seguintes limites:

a) 150 horas, por ano, não podendo, contudo, o prestado em dia de descanso semanal ou feriado, exceder 5 dias por ano;

b) 2 horas, por dia normal de trabalho;

c) Número de horas igual ao período normal de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado.

Cláusula 15.ª

Banco de horas

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

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

3 — O período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas diárias e 45 semanais, tendo o acréscimo por limite 150 horas por ano.

4 — A compensação do trabalho prestado em acréscimo é feita mediante a redução equivalente do tempo de trabalho, a utilizar no decurso do mesmo ano civil, devendo o empregador avisar o trabalhador com dois dias de antecedência, salvo caso de força maior devidamente comprovado.

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

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

7 – Não estão sujeitos ao banco de horas os trabalhadores que, em requerimento instruído com os documentos de prova adequados, demonstrem que se encontram numa das situações previstas no n.º 5 da cláusula 14.ª.

Cláusula 16.ª

Interrupções e intervalos

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

a) Inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador;

b) Resultantes do consentimento da Entidade Empregadora Pública.

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

CAPÍTULO III

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 17.ª

Princípios gerais

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

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

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

Cláusula 18.ª

Deveres específicos das Entidades Empregadoras Públicas

A Entidade Empregadora Pública compromete-se a:

a) Manter as instalações, equipamentos e locais de trabalho em condições de higiene e segurança, conforme as disposições legais em vigor, de forma a que os trabalhadores se encontrem protegidos contra riscos de acidentes e doenças profissionais;

b) Instruir os trabalhadores quanto aos riscos que comportam as respetivas ocupações e às precauções a tomar;

c) Promover a colaboração de todo o pessoal na realização e manutenção das melhores condições possíveis de segurança, higiene e saúde;

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

Cláusula 19.ª

Obrigações dos trabalhadores

1 — Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela Entidade Empregadora Pública;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;

c) Utilizar corretamente, e segundo as instruções transmitidas pela Entidade Empregadora Pública, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhes afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e eminente assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

f) Em caso de perigo grave e eminente, não sendo possível estabelecer contato imediato com o superior hierárquico, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

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

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

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

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Cláusula 20.ª

Comissão paritária

1 — Na Entidades Empregadoras Públicas signatária deste Acordo é constituída uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as respetivas disposições.

2 — A comissão paritária é composta por quatro elementos, sendo dois a designar pela Entidade Empregadora Pública e um a designar por cada um dos dois sindicatos outorgantes.

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

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

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

6 — A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros representantes de cada parte.

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

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

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

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

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

Cláusula 21.ª

Participação dos trabalhadores

Os delegados sindicais têm direito, nos termos previstos no artigo 336.º do Anexo I (Regime) da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, a afixar no interior do serviço ou na página da intranet, em local e área apropriada para o efeito reservada pela Entidade Empregadora Pública, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer dos casos, do normal funcionamento do serviço.

Cláusula 22.ª

Divulgação do Acordo

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

Cláusula 23.ª

Resolução de conflitos coletivos

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

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

9 de julho de 2014.

Pela Entidade Empregadora Pública:

João Carlos Cunha e Silva, Vice-Presidente do Governo Regional.

José Manuel Ventura Garcês, Secretário Regional do Plano e Finanças.

Sílvio Jorge de Andrade Costa, Presidente do Conselho Diretivo do Instituto de Desenvolvimento Regional, IP-RAM.

Pelas Associações Sindicais:

Pela Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos: Ricardo Jorge Teixeira de Freitas, Secretário Nacional, na qualidade de mandatário, conforme credencial junta.

Pelo Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos: Maria Helena Rodrigues, Presidente.

Maria Isabel Espirito Santos e Rita Lopes Bento Gouveia, Dirigentes.

Depositado em 17 de julho de 2014, ao abrigo do artigo 356.º do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, sob o n.º 5/2014, a fls. 2, do livro n.º 1.

18 de julho de 2014.

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

SECRETARIA REGIONAL DA EDUCAÇÃO E RECURSOS HUMANOS

Direção Regional do Trabalho

Regulamentação do Trabalho

Despachos:

...

Portarias de condições de Trabalho:

...

Portaria de Extensão:

Portaria de Extensão n.º 7/2014

Portaria de Extensão do Contrato Coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Setor Elétrico e Electrónico e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços e Outros - Alteração Salarial

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 12 de 17 de junho de 2014, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

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

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

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 retribuição;

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 12, III Série, de 17 de junho de 2014, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados;

Manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional da Educação e Recursos Humanos, ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei nº 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, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do Contrato Coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Setor Elétrico e Eletrónico e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços e Outros - Alteração Salarial, publicado no JORAM, III Série, n.º 12, de 17 de junho de 2014, 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.

Artigo 2.º

1 - A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto à tabela de remunerações mínimas e o valor de subsídio de refeição, desde 1 de Abril de 2014.

2 - As diferenças salariais resultantes da retroatividade podem ser pagas em prestações iguais e mensais no limite máximo de duas.

Secretaria Regional da Educação e Recursos Humanos, aos 17 de julho de 2014.- O Secretário Regional da Educação e Recursos Humanos, Jaime Manuel Gonçalves de Freitas.

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

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

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

A estes valores acresce o imposto devido.

EXEMPLAR Números e Suplementos - Preço por página € 0,29

ASSINATURAS

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

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

EXECUÇÃO GRÁFICA Direcção Regional do Trabalho
IMPRESSÃO Divisão do Jornal Oficial
DEPÓSITO LEGAL Número 181952/02

O Preço deste número: € 10,96 (IVA incluído)