

**VICE-PRESIDÊNCIA DO GOVERNO, EMPREGO E COMPETITIVIDADE  
EMPRESARIAL**

**Acordo Coletivo de Trabalho n.º 14/2014 de 11 de Abril de 2014**

**Acordo Coletivo de Trabalho n.º 14 /2014**

Acordo Coletivo de Entidade Empregadora Pública celebrado entre a Vice-Presidência do Governo, Emprego e Competitividade Empresarial/ Inspeção Regional do Trabalho e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas

**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 Inspeção Regional do Trabalho, da Vice-Presidência do Governo, Emprego e Competitividade Empresarial, doravante designada por Entidade Empregadora Pública, em regime de contrato de trabalho em funções públicas e filiados no Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas (STFPSSRA).

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 STFPSSRA.

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 por este Acordo cerca de 2 trabalhadores.

**Cláusula 2.ª**

**Vigência**

O presente acordo entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação na 2.ª série do *Diário da República*, e vigora pelo prazo de um ano, renovando-se sucessivamente por iguais períodos.

**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 entidade empregadora pública não pode alterar unilateralmente os horários individualmente acordados.

4. 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.

#### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

##### **Horário flexível**

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

2. A sua adoção está sujeita às seguintes regras:

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

3. A Interrupção obrigatória de trabalho diário não pode ser inferior a uma hora, nem superior a duas horas.

4. 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.

5. Relativamente aos trabalhadores portadores de deficiência, o débito de horas apurado no final de cada um dos períodos de aferição pode ser transposto para o período imediatamente

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

6. 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 a flexibilidade ditada pelas plataformas móveis originar, em caso algum, inexistência de pessoal que assegure o normal funcionamento do serviço, nem prejudicar o atendimento ao público nos serviços administrativo e informativo jurídico-laboral;
- b) Assegurar a realização e a continuidade das tarefas urgentes, de contatos ou 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 nº 59/2008, de 11 de setembro.

#### **Cláusula 6.ª**

##### **Horário rígido**

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.

#### **Cláusula 7.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 sectores 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 8.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 facto com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- e) Trabalhador-estudante;
- f) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem;
- g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

#### **Clausula 9.<sup>a</sup>**

##### **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 e Coordenador Técnico.

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 nº 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 10.<sup>a</sup>**

##### **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.

## **Clausula 11.º**

### **Trabalho a tempo parcial**

1. Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho 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.
3. O trabalho a tempo parcial confere o direito à remuneração base prevista na lei em proporção do respetivo período normal de trabalho.
4. Tem preferência na admissão ao trabalho a 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.

## **Clausula 12.º**

### **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 ou adotados 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 13.<sup>a</sup>**

#### **Banco de horas**

1. Por acordo entre o empregador e o trabalhador, pode ser instituído um regime de banco de horas, em que a organização do tempo de trabalho obedece ao disposto nos números seguintes.
2. A necessidade de prestação de trabalho em acréscimo é comunicada pelo empregador ao trabalhador com uma antecedência mínima de dois 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 200 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.

### **Cláusula 14.<sup>a</sup>**

#### **Interrupções e intervalos**

1. Nos termos da lei, são consideradas compreendidas no tempo de trabalho as interrupções ocasionais no período de trabalho diário:
  - a) As inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador;
  - b) As resultantes do consentimento da entidade empregadora pública;
2. A autorização para as interrupções previstas no número anterior devem ser solicitadas 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 15.<sup>a</sup>**

## **Princípios gerais**

1. Constitui dever da Entidade Empregadora Pública instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à segurança, saúde e higiene no trabalho e prevenção de doenças profissionais.
2. A Entidade Empregadora Pública garante a organização e o funcionamento dos serviços responsáveis pelo exato cumprimento do disposto no número anterior, de acordo com as disposições legais aplicáveis.
3. A Entidade Empregadora Pública obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de prevenção da segurança, da higiene e da saúde no trabalho e manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

## **Cláusula 16.<sup>a</sup>**

### **Deveres específicos da Entidade Empregadora Pública**

A Entidade Empregadora Pública compromete-se a:

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

## **Cláusula 17.<sup>a</sup>**

### **Obrigações dos trabalhadores**

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

f) Em caso de perigo grave e eminente, não sendo possível estabelecer contacto 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 18.<sup>a</sup>**

##### **Comissão Paritária**

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

2. A comissão paritária é composta por quatro elementos, sendo dois a designar pela entidade empregadora pública e dois a designar pelo 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 DROAP, 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 DROAP, com antecedência de quinze dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.

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

7. As deliberações da comissão paritária tomadas por unanimidade são enviadas à DROAP, para publicação, 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 DROAP.

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 regista com aviso de receção.

#### **Cláusula 19.<sup>a</sup>**



### **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 reservado pela Entidade Empregadora Pública, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do normal funcionamento do serviço.

### **Cláusula 20.ª**

#### **Divulgação do Acordo**

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

27 de janeiro 2014. - Pela Entidade Empregadora Pública, O Vice-Presidente do Governo Regional. *Sérgio Humberto Rocha de Ávila*. - Pelo Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónoma