

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

**Acordo Coletivo de Trabalho n.º 24/2014 de 20 de Maio de 2014**

**ACORDO DE TRABALHO N.º 24/2014**

**Acordo Coletivo de Entidade Empregadora Pública, celebrado entre a Direção Regional do Ambiente 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 Direção Regional do Ambiente e nos Serviços de Ambiente de Ilha, 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), adiante também designado por associação sindical.

2. O Acordo aplica-se, ainda, a todos os trabalhadores da entidade empregadora pública que, durante a vigência do mesmo, se venham a filiar n associação sindical signatária.

3. Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 350.º Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP), aprovado pela Lei nº 59/2008, de 11 de setembro, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 23 (vinte e três) 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 de funcionamento**

Entende-se por período de funcionamento o intervalo de tempo diário durante o qual os órgãos ou serviços podem exercer a sua atividade.

### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

#### **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 trabalho:

- a) Horário rígido;
- b) Horário desfasado;
- c) Horário flexível;
- d) Jornada contínua;
- e) Isenção de horário de trabalho;

5. 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.<sup>a</sup>**

#### **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 decorre nos seguintes dois períodos:

- a) Período da manhã – das 9:00 às 12:30 horas;
- b) Período da tarde – das 13:30 às 17:00 horas.

### **Cláusula 7.<sup>a</sup>**

#### **Horário desfasado**

1. O horário desfasado é aquele que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer para determinado serviço, 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.<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 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 durante o período de funcionamento da entidade empregadora pública, a que se refere o nº 2 da Cláusula 4.<sup>a</sup>, compreendendo dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), a determinar nos termos da alínea b) do número anterior.

4. A interrupção obrigatória de trabalho diário não pode ser inferior a uma hora, nem superior a duas 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, a 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 158º a 162º do RCTFP.

#### 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 adoptante, 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 as circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem;

g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

#### Cláusula 10.ª

##### **Isenção de horário de trabalho**

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 RCTFP.

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.<sup>a</sup>

##### **Regimes de trabalho específicos**

O 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 8º-B (trabalhador-estudante) da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

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

##### **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 14.<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 15.<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) 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, justificada nas 24 horas seguintes.

### **CAPÍTULO III**

#### **Segurança, higiene e saúde no trabalho**

##### **Cláusula 16.<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 17.<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 18.<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 contato imediato com o superior hierárquico, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2. Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adoptados 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 19.<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 pelas associações sindicais outorgantes.

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

4. Para efeitos da respectiva 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 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.

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

7. As deliberações da comissão paritária tomadas por unanimidade são enviadas à DROAP, 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 15 dias, com indicação de dia, hora e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados e respectiva 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 20.<sup>a</sup>

##### **Participação dos trabalhadores**

Os delegados sindicais têm direito, nos termos previstos no artigo 336º do RCTFP, 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 21.<sup>a</sup>

##### **Divulgação do Acordo**

A entidade empregadora pública obriga-se a divulgar o presente Acordo a todos os trabalhadores.

31 de janeiro de 2014. - Pela Entidade Empregadora Pública: O Vice-Presidente do Governo Regional, Sérgio Humberto Rocha de Ávila. - O Secretário Regional dos Recursos Naturais, Luís Nuno da Ponte Neto de Viveiros. - O Diretor Regional do Ambiente, *Hernâni Hélio Jorge*. - Pela Associação Sindical: *João Alberto Bicudo Decq Mota - António Pedro Inocêncio*.

Depositado em 06/03/2014, ao abrigo do artigo 356.º do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP), aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, sob o n.º 35/2014, a fls. 11 do livro n.º 1.