

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 19.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 dois a designar pelos 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 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 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 do dia, hora e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados e respetiva fundamentação.

9 — As reuniões da comissão paritária realizam-se nas instalações dos serviços da DROT.

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.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 pelos serviços da DROT, 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.ª

##### Divulgação do Acordo

A VPGECE obriga-se a divulgar o presente Acordo a todos os trabalhadores.

Ponta Delgada, 27 de janeiro de 2014.

Pela Entidade Empregadora Pública:

*Sérgio Humberto Rocha de Ávila*, Vice-Presidente do Governo Regional dos Açores.

*José António Gomes*, Diretor Regional do Orçamento e Tesouro.

Pela Associação Sindical:

*João Alberto Bicudo Decq Motta e António Pedro Inocêncio*, na qualidade de mandatários do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas.

Depositado em 6 de março 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 32/2014, a fls. 11 do Livro n.º 1.

13 de março de 2014. — A Diretora-Geral, *Maria Joana de Andrade Ramos*.

207689342

### Acordo coletivo de trabalho n.º 33/2014

**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 (STFPSSRA).**

## 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 na 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 n.º 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.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 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.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 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.ª

**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.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 durante o período de funcionamento da entidade empregadora pública, a que se refere o n.º 2 da Cláusula 4.ª, 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 contactos 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 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 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 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.ª

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

## Cláusula 12.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.

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.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 14.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 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.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, justificada nas 24 horas seguintes.

## CAPÍTULO III

**Segurança, higiene e saúde no trabalho**

## Cláusula 16.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 17.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 18.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 19.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 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 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 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 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 20.ª

##### Participação dos trabalhadores

Os delegados sindicais têm direito, nos termos previstos no artigo 336.º 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.ª

##### Divulgação do Acordo

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

Angra do Heroísmo, 31 de janeiro de 2014.

Pela Entidade Empregadora Pública:

*Sérgio Humberto Rocha de Ávila*, Vice-Presidente do Governo Regional.

*Luís Nuno da Ponte Neto de Viveiros*, Secretário Regional dos Recursos Naturais.

*Hernâni Hélio Jorge*, Diretor Regional do Ambiente.

Pela Associação Sindical:

*João Alberto Bicudo Decq Motta* e *António Pedro Inocêncio*, na qualidade de mandatários do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas.

Depositado em 6 de março 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 35/2014, a fls. 11 do Livro n.º 1.

13 de março de 2014. — A Diretora-Geral, *Maria Joana de Andrade Ramos*.

207689601