

Cláusula 22.ª

Divulgação do Acordo

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

Horta, 9 de maio de 2014.

Pela Entidade Empregadora Pública:

Ana Luísa Pereira Luís, Presidente da Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores.

Sandra Isabel Goulart Pereira da Costa, Secretária-Geral da Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores.

Pela Associação Sindical:

Luís Carlos de Sousa Armas do Amaral, na qualidade de mandatário do Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos.

Depositado em 26 de junho 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 93/2014, a fl. 21 do livro n.º 1.

1 de julho de 2014. — A Diretora-Geral, *Maria Joana de Andrade Ramos*.

207934359

Acordo coletivo de trabalho n.º 92/2014

Acordo Coletivo de Entidade Empregadora Pública, sobre Duração e Organização do Tempo de Trabalho, celebrado entre a Direção Regional da Cultura e o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos.

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1 — O presente Acordo Coletivo de Entidade Empregadora Pública, abreviadamente designado por ACEEP ou simplesmente Acordo, aplica-se aos trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas, filiados no Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos, que exercem funções na Direção Regional da Cultura, e nos seus serviços externos, doravante designada por Entidade Empregadora Pública.

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 outorgante.

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, que aprovou o Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas, doravante também designado por RCTFP, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 37 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e sobrevivência

1 — O 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.

2 — Decorrido o prazo mencionado no número anterior, este Acordo renova-se sucessivamente por períodos de um ano.

3 — A denúncia e sobrevivência deste Acordo seguem os trâmites legais previstos no RCTFP.

CAPÍTULO II

Duração e Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.ª

Período normal de trabalho e sua organização temporal

1 — O período normal de trabalho semanal é fixado em trinta e cinco horas, distribuídas por um período normal de trabalho diário de sete horas, 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 de trabalho 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 de trabalho individualmente acordados.

Cláusula 4.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 rígido;
- b) Horário flexível;
- c) Jornada contínua;
- d) Horário desfasado;
- e) Isenção de horário de trabalho.

2 — As alterações na organização temporal de trabalho são objeto de negociação com a associação sindical signatária do presente Acordo nos termos da lei.

Cláusula 5.ª

Horários específicos

A requerimento do trabalhador e por despacho do dirigente máximo do serviço, ou de quem tenha essa competência delegada, podem ser fixados horários de trabalho específicos, nomeadamente:

- a) Nas situações previstas no regime da parentalidade definido pelo Código do Trabalho, conforme preceituado pelo artigo 22.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro;
- b) Aos trabalhadores-estudantes, nos termos definidos pelo Código do Trabalho, conforme preceituado pelo artigo 8.º B da Lei n.º 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 de 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 Flexível

1 — Entende-se por horário flexível aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho e a sua disponibilidade, escolhendo as horas de entrada e de saída, desde que respeitando as plataformas fixas e de acordo com o estabelecido nesta cláusula.

2 — Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho nem mais de cinco horas consecutivas.

3 — A adoção da modalidade de horário flexível e a sua prática não podem afetar o regular funcionamento do órgão ou serviço, especialmente no que diz respeito às relações com o público.

4 — A adoção de horário flexível está sujeita à observância das seguintes regras:

- a) É obrigatório o cumprimento das plataformas fixas, da parte da manhã e da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;
- b) A interrupção obrigatória de trabalho diário não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas horas;
- c) O cumprimento da duração de trabalho deve ser aferido ao mês.

5 — No final de cada período de referência, há lugar:

- a) À marcação de falta, a justificar, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho;
- b) À 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 — Para efeitos do disposto no n.º 5 da presente cláusula, a duração média do trabalho é de sete horas diárias e trinta e cinco semanais.

8 — A marcação de faltas prevista na alínea a) do n.º 5 é reportada ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

9 — A atribuição de créditos prevista na alínea b) do n.º 5 é feita no mês seguinte.

Cláusula 8.ª

Jornada Contínua

1 — A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuados um único período de descanso não superior a 30 minutos que, para todos os efeitos, se considera como 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, a fixar no Regulamento Interno.

3 — A jornada contínua pode ser autorizada 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 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.

Cláusula 9.ª

Horário Desfasado

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

2 — É permitida a fixação de horário desfasado, nas situações de fundamentada conveniência de serviço, designadamente nos setores ou serviços que, pela natureza das suas funções, prestem 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 10.ª

Isenção de horário de trabalho

1 — Para além dos casos previstos no n.º 1 do artigo 139.º do RCTFP ou noutras disposições legais, podem gozar da isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito com a respetiva Entidade Empregadora Pública, os trabalhadores integrados nas seguintes carreiras e categorias:

- a) Técnico Superior;
- b) Coordenador Técnico.

2 — A isenção de horário de trabalho nos casos previstos nas alíneas a) e b) do número anterior reveste a modalidade da observância dos períodos normais de trabalho acordados, prevista na alínea c) do n.º 1 do artigo 140.º do RCTFP.

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

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

5 — O disposto nesta cláusula não isenta o trabalhador do dever de assiduidade, sem prejuízo da aplicação de regras específicas de aferição do seu cumprimento quando o trabalho seja prestado fora das instalações do serviço onde o colaborador está afeto.

Cláusula 11.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 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 cinco 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 cinco 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.

Clausula 12.ª

Trabalho Extraordinário

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

2 — 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 sempre, exceto por motivo de força maior de autorização prévia.

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

4 — 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 de linha reta ou adotados com idade inferior a 12 anos ou portadores de deficiência;
- c) Trabalhador com doença crónica;
- d) Trabalhador-estudante, salvo em casos de força maior.

Cláusula 13.ª

Limite anual da duração do trabalho extraordinário

1 — O trabalho extraordinário não pode exceder duas horas por dia.

2 — O limite anual da duração do trabalho extraordinário prestado nas condições previstas no n.º 1 do artigo 160.º do RCTFP é de 150 horas por ano, não podendo, contudo, o prestado em dia de descanso semanal ou feriado, exceder 5 dias por ano.

CAPÍTULO III

Disposições Finais

Cláusula 14.ª

Comissão Paritária

1 — A Comissão Paritária é composta por dois membros de cada parte.

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

3 — Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra e à Direção Regional da Organização e Administração Pública, abreviadamente designada por DROAP, no prazo de 30 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos seus representantes.

4 — 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.

5 — A presidência da Comissão Paritária é exercida anual e alternadamente pelas partes.

6 — A Comissão Paritária só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros representante de cada parte.

7 — As deliberações da Comissão Paritária são tomadas por unanimidade e enviadas à DROAP, para depósito e 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 15 dias, com indi-

cação do dia, hora, 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 para o efeito.

10 — Das reuniões da Comissão Paritária são lavradas atas, as quais são assinadas na reunião seguinte pelos presentes.

11 — As despesas emergentes do funcionamento da Comissão Paritária são suportadas pelas partes.

12 — As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por *e-mail* com recibo de entrega de notificação.

Cláusula 15.ª

Divulgação

A Entidade Empregadora Pública obriga-se a distribuir, pelos trabalhadores que são abrangidos pelo presente acordo, bem como pelos que vierem a sê-lo, no respetivo ato de admissão, cópia do presente Acordo.

Cláusula 16.ª

Participação dos trabalhadores

Os delegados sindicais têm direito, nos termos previstos no artigo 336.º do RCTFP, a afixar no interior do órgão, 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 funcionamento normal do órgão ou serviços.

Cláusula 17.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.

Angra do Heroísmo, 30 de abril de 2014.

Pela Entidade Empregadora Pública:

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

Luiz Manuel Fagundes Duarte, Secretário Regional da Educação, Ciência e Cultura.

Nuno Ribeiro Lopes, Diretor Regional da Cultura.

Pela Associação Sindical:

Maria Helena Correia Silva Rodrigues, na qualidade de Presidente da Direção do Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos.

Ana Cristina Sampaio de Simas, na qualidade de mandatária pelo Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos.

Depositado em 25 de junho 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 921/2014, a fl. 21 do livro n.º 1.

1 de julho de 2014. — A Diretora-Geral, *Joana Ramos*.

207934804

Aviso n.º 8012/2014

Comissão de Trabalhadores

Eleições

Comissão de Trabalhadores do Turismo de Portugal, I. P. — Eleição em 15 de novembro de 2013, para o mandato de 4 anos

Bruno Rodrigues
Carla Simões
Cristina Sousa
Gonçalo Rombo
Helena Varona

José Machado de Almeida
Rui Barreto

Registado em 24 de junho de 2014, nos termos da alínea b) do n.º 5 do artigo 228.º, do Regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, sob o n.º 6/2014, a fl. 6 do livro n.º 1.

1 de julho de 2014. — A Diretora-Geral, *Maria Joana de Andrade Ramos*.

207934691

Aviso n.º 8013/2014

Acordo de adesão entre o Instituto de Alimentação e Mercados Agrícolas — IAMA e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — SETAA ao acordo coletivo de trabalho celebrado entre o Instituto de Alimentação e Mercados Agrícolas -IAMA e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas — STFPSSRA.

Entre Entidade empregadora pública, neste ato representada pelo Vice-Presidente do Governo Regional, *Sérgio Humberto Rocha de Ávila*, pelo Secretário Regional dos Recursos Naturais, *Luis Nuno da Ponte Neto de Viveiros* e pelo presidente de direção do Instituto de Alimentação e Mercados Agrícolas — IAMA, *João Miguel Palma Guerreiro da Lança*; e

Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — SETAA, neste ato representado por *Duarte Manuel Carreiro Machado*, na qualidade de mandatário, conforme credencial que fica a constituir anexo ao presente acordo;

É celebrado o presente acordo de adesão ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 4/2014, de 28 de fevereiro e que se regue pelas cláusulas seguintes:

Cláusula 1.ª

O Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — SETAA, adere, nos termos do disposto no artigo 370.º do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, aprovado em anexo pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, ao acordo coletivo de trabalho n.º 4/2014, celebrado entre o Instituto de Alimentação e Mercados Agrícolas-IAMA e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas — STFPSSRA, publicado no *Diário da República*, n.º 42, 2.ª série, de 28 de fevereiro de 2014.

Cláusula 2.ª

O Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — SETAA, em representação dos seus associados, aceita a aplicabilidade do acordo coletivo de trabalho identificado na cláusula anterior sem qualquer reserva e sem qualquer modificação do seu conteúdo.

Cláusula 3.ª

Pelo presente acordo de adesão, e em cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 350.º do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, aprovado em anexo pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, estima-se que serão abrangidos 9 trabalhadores.

Cláusula 4.ª

O presente acordo de adesão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação na 2.ª série do *Diário da República*.

Angra do Heroísmo, 17 de junho de 2014.

Pela Entidade Empregadora Pública:

Sérgio Humberto Rocha Ávila, Vice-Presidente do Governo Regional.
Luis Nuno da Ponte Neto de Viveiros, Secretário Regional dos Recursos Naturais.

João Miguel Palma Guerreiro da Lança, Presidente do Instituto de Alimentação e Mercados Agrícolas.

Pela Associação Sindical:

Duarte Manuel Carreiro Machado, na qualidade de mandatário do Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — SETAA.

Depositado em 24 de junho 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 91/2014, a fl. 21 do livro n.º 1.

1 de julho de 2014. — A Diretora-Geral, *Maria Joana de Andrade Ramos*.

207934586