



PARTE J3

MINISTÉRIO DAS FINANÇAS E DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Direcção-Geral da Administração
e do Emprego Público

Acordo colectivo de trabalho n.º 7/2011

Acordo colectivo de entidade empregadora pública celebrado entre o Instituto de Informática, I. P., do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social e a Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1 — O presente Acordo Colectivo de Entidade Empregadora Pública, doravante designado por Acordo, aplica-se a todos os trabalhadores filiados nos sindicatos representados pela Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública que, vinculados por contrato de trabalho em funções públicas, exercem funções no Instituto de Informática, I. P., doravante designado por II, I. P.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 350.º do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP), em Anexo I à Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, estima-se que sejam abrangidos pelo presente Acordo 30 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — O presente Acordo entra em vigor após a sua publicação na 2.ª série do *Diário da República*, nos mesmos termos das leis.

2 — O presente Acordo vigora pelo prazo de três anos, renovando-se sucessivamente por iguais períodos.

3 — A sobrevigência, a denúncia e a cessação do presente Acordo seguem os trâmites legais previstos nos artigos 364.º e seguintes do RCTFP.

CAPÍTULO II

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 3.ª

Período de funcionamento

Sem prejuízo das actividades técnicas ligadas aos sistemas informáticos de funcionamento ininterrupto, o período de funcionamento do II, I. P., inicia-se às 08h00 m e termina às 20h00 m horas.

Cláusula 4.ª

Período normal de trabalho e sua organização temporal

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

2 — Os trabalhadores não podem prestar mais do que 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 — O horário de trabalho acordado individualmente com o trabalhador pode ser alterado nos termos previstos na lei.

4 — São previstas as seguintes modalidades de organização temporal de trabalho, também designadas por horários de trabalho:

- a) Horário flexível;
- b) Horário rígido;

- c) Trabalho por turnos;
- d) Jornada contínua; e
- e) Isenção de horário de trabalho.

Cláusula 5.ª

Horário flexível

1 — O horário flexível é aquele que permite ao trabalhador gerir o seu tempo de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída, sem prejuízo da presença obrigatória durante os períodos das plataformas fixas, da parte da manhã e da parte da tarde, do cumprimento, no final de cada período de aferição, de trinta e cinco horas semanais de trabalho, correspondente ao período normal de trabalho, e da proibição de prestação diária de mais do que nove horas.

2 — Os períodos relativos às plataformas fixas são os seguintes:

- a) Período da manhã — entre as 10h00 m e as 12h00 m;
- b) Período da tarde — entre as 14h30 m e as 16h30 m.

3 — A interrupção obrigatória de trabalho não pode ser inferior a uma hora, devendo verificar-se entre as 12h00 m e as 14h30 m.

4 — O não cumprimento das plataformas fixas não é compensável, excepto se prévia e devidamente autorizado pelo respectivo superior hierárquico e de acordo com a cláusula 11.ª, implicando a perda total do tempo de trabalho da respectiva parte do dia, ou desse dia, e dando origem à marcação de meia falta ou de uma falta, consoante os casos.

5 — A ausência, ainda que parcial, a um período de presença obrigatória deve ser objecto de justificação através dos mecanismos de controlo da assiduidade e pontualidade, sem prejuízo da observância do regime legal de justificação de faltas.

6 — O saldo diário dos débitos e créditos individuais é transportado para o dia seguinte, até ao termo de cada período mensal de aferição.

7 — A compensação de tempo de trabalho nas plataformas móveis efectua-se mediante o alargamento do período normal de trabalho, durante o período de funcionamento previsto na cláusula 3.ª

8 — O apuramento dos tempos de trabalho de cada trabalhador é feito no final de cada mês, considerando eventuais períodos de ausência que tenham sido objecto de justificação legalmente aceite, devendo observar-se o seguinte:

a) O saldo negativo implica a marcação de falta, reportada ao último dia ou dias do mês a que o débito respeita, por cada período igual ou inferior ao período normal diário de trabalho, a justificar nos termos da lei;

b) O saldo positivo, que não seja considerado trabalho extraordinário, pode, mediante acordo com o superior hierárquico, ser gozado no mês imediatamente seguinte até ao limite de sete horas, durante o período normal de trabalho, não podendo, em qualquer caso, dar origem a um dia completo de ausência ao trabalho nem afectar o normal funcionamento do serviço, sem prejuízo do disposto na alínea seguinte;

c) No caso de compensação em plataformas fixas, o saldo positivo pode ser utilizado, no máximo, em duas não consecutivas.

9 — Os trabalhadores portadores de deficiência ou incapacidade ou com doença crónica têm direito a transportar para o mês seguinte, até ao limite de dez horas, os débitos ou créditos apurados nos termos dos números anteriores, compensando-os ou gozando-os nos termos ali mencionados, com as devidas adaptações.

10 — A adopção da modalidade de horário flexível não pode afectar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, devendo os trabalhadores, em contrapartida do direito de gestão individual do horário de trabalho, designadamente:

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 dos serviços;

b) Assegurar a realização e a continuidade de 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 lhe seja determinada pelo superior hierárquico.

Cláusula 6.ª

Horário rígido

1 — Horário rígido é a modalidade de horário de trabalho em que o cumprimento da duração semanal de trabalho se reparte por dois períodos de trabalho diários, com horas de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso, nos seguintes termos:

- a) Período da manhã: 09h00 m às 12h30 m;
- b) Período da tarde: 14h00 m às 17h30 m.

2 — O horário rígido poderá aplicar-se, designadamente, aos trabalhadores que desempenhem funções inerentes à carreira de assistente operacional ou funções semelhantes e outras situações devidamente justificadas.

Cláusula 7.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 de 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 — O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório.

3 — No horário por turnos os dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, são os fixados nas respectivas escalas, as quais são objecto de negociação com os trabalhadores.

4 — Os dias de descanso, em cada período de sete dias, a que têm direito os trabalhadores que trabalham em regime de laboração contínua ou que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, correspondem ao sábado e domingo, pelo menos de quatro em quatro semanas.

5 — O II, I. P., obriga-se a afixar, anualmente, até 10 de Dezembro de cada ano, as escalas de turno para vigorar no ano seguinte.

6 — O intervalo para refeição tem uma duração mínima de trinta minutos, sendo considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efectivo, desde que o trabalhador permaneça, nesse período, no espaço habitual de trabalho ou próximo dele.

7 — Os intervalos para refeições devem, em qualquer caso, recair totalmente dentro dos períodos a seguir indicados:

- a) Almoço — entre as 12h00 m e as 14h30 m;
- b) Jantar — entre as 18h00 m e as 21h30 m;
- c) Ceia — entre as 02h00 m e as 04h00 m.

8 — Salvo o disposto no número seguinte, no período de tempo estabelecido para as refeições os trabalhadores podem abandonar os seus locais de trabalho.

9 — Aos trabalhadores que não possam abandonar as instalações para tomarem as refeições, o II, I. P., obriga-se a facultar um local adequado para esse efeito.

10 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre eles e previamente aceites pelo II, I. P., e não originem a violação de normas legais imperativas.

11 — São recusados os pedidos de trocas de turnos que impliquem a prestação de trabalho no dia de descanso semanal obrigatório ou impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos no mesmo dia (das 00h00 m às 24h00m).

12 — O trabalhador com mais de cinquenta e cinco anos de idade ou que tenha trabalhado em horário de três turnos durante mais de quinze anos passa a horário normal ou de dois turnos, desde que o solicite por escrito ao respectivo dirigente máximo do II, I. P.

13 — O trabalhador que comprove a impossibilidade de trabalhar por turnos deve passar para o horário normal de trabalho do serviço, observado o seguinte:

a) A comprovação a que se refere o corpo deste número faz -se mediante parecer favorável, quer do médico do II, I. P., quer do médico do trabalhador;

b) Se os pareceres dos médicos das partes se revelarem de conteúdo divergente, recorre-se a um terceiro médico, designado de comum acordo entre o II, I. P., e o trabalhador, caso em que o respectivo parecer será vinculativo para ambas as partes.

14 — O regime de turnos é permanente quando o trabalho for prestado em todos os sete dias da semana, semanal prolongado quando for prestado em todos os cinco dias úteis e no sábado ou domingo e semanal quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.

15 — O regime de turnos é total quando for prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário e parcial quando for prestado apenas em dois períodos.

16 — O trabalho por turnos aplica-se aos trabalhadores que desempenhem funções que o justifiquem, designadamente, as inerentes à operação e administração de sistemas e bases de dados, bem como à acreditação de aplicações.

Cláusula 8.ª

Jornada contínua

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

2 — A jornada contínua pode ser autorizada nos seguintes casos:

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação;
- b) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade até aos 12 anos;
- c) Trabalhador adoptante, ou tutor ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- d) Trabalhador estudante;
- e) No interesse do trabalhador sempre que outras circunstâncias o justifiquem; e
- e) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

3 — A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia, e determinar a redução de uma hora no período normal de trabalho diário.

Cláusula 9.ª

Isenção de horário

1 — Podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que, declarando a sua concordância por escrito, executem, no domínio das funções relacionadas com as tecnologias de informação e comunicação, trabalhos preparatórios ou complementares que devam ser efectuados fora dos limites dos horários de trabalho normal ou cuja actividade se exerça de forma regular fora das instalações fixas do II, I. P., e sem controlo imediato da hierarquia.

2 — A isenção de horário de trabalho 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.

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

4 — Os trabalhadores que gozem de isenção de horário de trabalho à data de entrada em vigor do presente Acordo, mantêm o direito a tal modalidade enquanto as condições que justificaram a isenção de horário de trabalho se mantiverem.

Cláusula 10.ª

Limite anual da duração do trabalho extraordinário

Ao abrigo do disposto no n.º 3 do artigo 161.º do RCTFP, o limite anual máximo da duração do trabalho extraordinário a que se refere a alínea a) do n.º 1 do mesmo artigo é de 150 horas por ano.

Cláusula 11.ª

Interrupções

1 — Nos termos da alínea b) do artigo 118.º do RCTFP, 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 ocorrência das interrupções ocasionais deve ser solicitada com a antecedência mínima de vinte e quatro horas ou, verificando-se a sua impossibilidade nas situações previstas na alínea a) do número anterior, nas vinte e quatro horas seguintes.

3 — As interrupções ocasionais não podem dar origem a um dia completo de ausência ao serviço e só podem ser autorizadas desde que não afectem o funcionamento do serviço e esteja assegurada a permanência de, pelo menos, 50 % do pessoal da unidade orgânica em que se integra o trabalhador em causa.

CAPÍTULO III

Disposições finais

Cláusula 12.ª

Comissão Paritária

1 — As partes outorgantes constituem uma comissão paritária, composta por dois membros de cada uma, com competência para interpretar e integrar as disposições do presente Acordo.

2 — Cada parte outorgante pode fazer-se acompanhar, no máximo, por dois assessores, sem direito a voto.

3 — Para efeitos da respectiva constituição, cada uma das partes indica à outra e à Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), no prazo de trinta dias após a publicação do presente Acordo, a identificação dos seus representantes.

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

5 — As deliberações, quando tomadas por unanimidade, são enviadas à DGAEP, para depósito e publicação, passando a constituir parte integrante do presente Acordo.

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

7 — As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efectuadas por carta registada com aviso de recepção.

8 — Das reuniões da comissão paritária são lavradas actas, assinadas pelos presentes no final de cada reunião.

9 — As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária são suportadas pelas partes.

Cláusula 13.ª

Divulgação do Acordo

O II, IP obriga-se a divulgar pelos trabalhadores actuais, e futuros no acto de admissão, cópia do presente Acordo.

2 de Junho de 2011.

Pela entidade empregadora pública:

O Secretário de Estado da Administração Pública, *Gonçalo André Castilho dos Santos*.

O Secretário de Estado da Segurança Social, *Pedro Manuel Dias de Jesus Marques*.

O Presidente do Conselho Directivo do Instituto de Informática, I. P., *Manuel da Cruz Pires*.

Pelas Associações Sindicais:

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública:

Luís Pedro Correia Pesca.

Luís Henrique Moreira Romão Esteves.

Depositado em 14 de Junho de 2011, 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 7/2011, a fls. 3 do Livro n.º 1.

29 de Junho de 2011. — A Directora-Geral, *Carolina Maria Gomes Ferra*.

204862644

Acordo colectivo de trabalho n.º 8/2011

Acordo colectivo de entidade empregadora pública celebrado entre o Instituto do Desporto de Portugal, I. P., e a Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1 — O presente Acordo Colectivo de Entidade Empregadora Pública, doravante designado por Acordo, aplica-se aos trabalhadores que exercem funções no Instituto do Desporto de Portugal, I. P., adiante designado por IDP, I. P., vinculados por contrato de trabalho em funções

públicas, filiados nos Sindicatos representados pela Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública, adiante abreviadamente designada por FNSFP.

2 — Em cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 350.º do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP), aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, considera-se que o presente Acordo abrange o IDP, I. P., e cerca de 100 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*, nos mesmos termos das leis, e vigora pelo prazo de dois anos, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano.

Cláusula 3.ª

Denúncia, sobrevigência e cessação

A denúncia, a sobrevigência e a cessação do presente Acordo seguem os trâmites legais previstos no RCTFP.

CAPÍTULO II

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 4.ª

Período de funcionamento

1 — O período de funcionamento do IDP, I. P., inicia-se às 08h00 m e termina às 20h00 m.

2 — O período de funcionamento das instalações e equipamentos afectos à prática da actividade física e ao alto rendimento, pode decorrer vinte e quatro horas por dia, nos sete dias da semana, a fixar caso a caso, por despacho do Presidente.

Cláusula 5.ª

Período de atendimento.

1 — O atendimento ao público nos serviços administrativos do IDP, I. P., decorre, em regra, de segunda a sexta-feira, entre as 09h30 m e as 17h00 m, em períodos a fixar caso a caso, para cada unidade orgânica, por despacho do Presidente.

2 — O atendimento ao público nas instalações e equipamentos afectos à actividade física e ao alto rendimento, bem como à prática da medicina desportiva, pode decorrer entre as 08h00 m e as 20h00 m, nos sete dias da semana, sendo fixado, caso a caso, por despacho do Presidente.

Cláusula 6.ª

Período normal de trabalho

O período normal de trabalho semanal é de trinta e cinco horas, distribuídas por um período normal de trabalho diário de sete horas, de segunda a sexta-feira, sem prejuízo de regimes especiais previstos na lei.

Cláusula 7.ª

Modalidades de horário de trabalho

1 — São previstas as seguintes modalidades de organização do tempo de trabalho, também designadas por horários de trabalho:

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

2 — No IDP, I. P., pode ser adoptada apenas uma ou, simultaneamente, mais do que uma modalidade de horário de trabalho.

3 — A requerimento do trabalhador e por despacho do dirigente máximo do serviço podem ser fixados outros horários de trabalho específicos, a tempo parcial ou flexível, nomeadamente:

- a) Nas situações previstas na lei aplicável na protecção da parentalidade;
- b) No caso de trabalhador-estudante, nos termos do disposto no artigo 53.º do RCTFP;
- c) Nas Condições previstas nos artigos 142.º e seguinte do RCTFP.