

Acordo colectivo de trabalho n.º 2/2010

Acordo colectivo de entidade empregadora pública celebrado entre o Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Sul e Açores e o Instituto Geográfico Português

Acordo Colectivo de Entidade Empregadora Pública para o Instituto Geográfico Português do Ministério do Ambiente e do Ordenamento do Território

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

1 - O presente Acordo Colectivo de Entidade Empregadora Pública, doravante designado por Acordo, aplica-se, por um lado, aos trabalhadores que exercem funções no Instituto Geográfico Português do Ministério do Ambiente e do Ordenamento do Território, independentemente da modalidade do respectivo contrato de trabalho em funções públicas, qualquer que seja o local de prestação de trabalho, filiados no Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Sul e Açores, doravante designado por STFP SA, e, por outro lado, ao Instituto Geográfico Português, doravante designado por IGP.

2 - 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 um (1) serviço e cinquenta (50) trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

O presente Acordo entra em vigor após a sua publicação na 2.ª série do Diário da República, e vigora pelo prazo de dois anos, renovando-se sucessivamente por iguais períodos.

CAPÍTULO II

Duração e Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.ª

Período de funcionamento

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

2 - O período de funcionamento do IGP tem início às 8H00 m e termina às 20H00 m de cada dia útil.

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, de segunda a sexta-feira, sem prejuízo dos regimes legalmente estabelecidos de duração semanal inferior.

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 - O horário de trabalho praticado pelo trabalhador poderá ser alterado nos termos previstos na lei.

4 - São previstas as seguintes modalidades de organização temporal de trabalho, cabendo aos trabalhadores que preencham os requisitos legais, quando aplicáveis, exercer tal opção:

- a) Horário flexível;
- b) Jornada contínua;
- c) Horário rígido.

5 - As alterações na organização temporal do trabalho são objecto de negociação com as associações sindicais signatárias do presente Acordo nos termos previstos na lei.

Cláusula 5.ª

Regimes de trabalho especiais

A requerimento do trabalhador, e por despacho do dirigente máximo do serviço, podem ser fixados horários de trabalho específicos, a tempo parcial ou com flexibilidade, nos seguintes casos:

- a) Em todas as situações previstas no âmbito da protecção da maternidade e paternidade, conforme regime legal aplicável;
- b) Quando se trate da situação prevista no artigo 53.º (trabalhador-estudante) do Anexo I (Regime) da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro;
- c) Nas condições descritas no artigo 142.º e seguintes do Anexo I (Regime) da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro.

CAPÍTULO III

Organização Temporal do Trabalho

Cláusula 6.ª

Horário flexível

1 - Horário flexível é aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída.

2 - A adopção da modalidade de horário flexível está sujeita às seguintes regras:

- a) Não pode afectar o regular e eficaz funcionamento dos serviços;
- b) É obrigatória a previsão 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 é aferido mensalmente.

3 - A prestação de trabalho pode ser efectuada entre as 08H00 e as 20H00, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), das 10H00 às 12H00 horas e das 14H00 às 16H00 horas, de acordo com o mapa constante do Anexo I do presente Acordo.

4 - A interrupção obrigatória de trabalho diário não pode ser inferior a uma hora, nem superior a duas de tempo de trabalho efectuado é aferido mensalmente, reportando-se ao último dia de cada mês.

9 - O saldo positivo apurado no termo de cada mês e que não seja considerado como trabalho extraordinário será gozado no mês imediatamente seguinte àquele em que foi adquirido, em períodos mínimos de uma hora, até ao limite de sete horas, excepto relativamente a trabalhadores portadores de deficiência, que têm direito a transportar para o mês seguinte um crédito até dez horas.

10 - 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, 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, nos termos previstos nos artigos 158.º a 162.º do Anexo I (Regime) da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro.

Cláusula 7.ª

Jornada Contínua

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

2 - Na modalidade de jornada contínua, o período normal de trabalho diário é reduzido de trinta minutos.

3 - A jornada contínua pode ser a modalidade de horário de trabalho praticada, nomeadamente, nos seguintes casos:

a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze 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 adoptante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o conjugue 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 8.ª

Condições de Isenção de horário

1 - Os titulares de cargos dirigentes e chefes de equipas multidisciplinares 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 respectivo 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, Coordenador Técnico e Encarregado Geral Operacional.

3 - Nos casos previstos no número anterior 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, não podendo ser impostas as horas do início e do termo de período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso, podendo as partes fazer cessar o regime de isenção, nos termos do acordo que o institua.

Cláusula 9.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 o IGP, carecendo 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 recta ou adoptados com idade inferior a 12 anos ou portadores de deficiência;

c) Trabalhador com doença crónica;

d) Trabalhador-estudante.

Cláusula 10.^a

Trabalho em dias de descanso semanal e feriados

1 - Os dias de descanso semanal são o domingo e o sábado.

2 - O trabalho em dia de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório, sem prejuízo da sua remuneração normal, a gozar num dos 3 dias úteis seguintes.

Cláusula 11.^a

Autorização de saída

1 - Durante o período de presença obrigatória, os trabalhadores que necessitem de se ausentar do serviço, nas situações previstas na lei ou quando invoquem justificação atendível, devem solicitar previamente a autorização do superior hierárquico, registando a saída no sistema de controlo da assiduidade.

2 - Os casos de prestação de trabalho externo cuja duração ultrapasse os limites dos períodos de trabalho diário, quando expressamente solicitados e comprovados pelos trabalhadores, podem ser considerados nos regimes de compensação previstos no n.º 9 da cláusula 6.^a do presente Acordo.

Cláusula 12.^a

Registo de pontualidade

1 - A pontualidade é objecto de aferição através de registo biométrico ou, quando tal não seja viável, mediante inserção de código pessoal, no início e termo de cada período de trabalho, em equipamento automático que fornece indicadores de controlo ao próprio trabalhador e à unidade orgânica, responsável pela gestão do sistema de controlo da assiduidade.

2 - A marcação da entrada e de saída de qualquer dos períodos diários de prestação de trabalho por outrem que não seja o titular, é passível de responsabilização disciplinar, nos termos da lei.

3 - A correcção das situações de não funcionamento do sistema de verificação instalado, ou esquecimento do mesmo pelo respectivo trabalhador, ou ainda por prestação de trabalho externo, é feita através de impresso próprio ou por outro meio de registo, sendo depois despachado pelo superior hierárquico do trabalhador no prazo mais curto, o qual a comunicará imediatamente à unidade orgânica responsável pela gestão do sistema de controlo da assiduidade, com o seu despacho.

4 - Os trabalhadores devem:

a) Registrar a entrada e a saída no equipamento próprio de controlo da assiduidade, antes e depois da prestação de trabalho em cada um dos períodos de trabalho.

b) Utilizar o equipamento de registo segundo as informações da unidade orgânica responsável pela gestão do sistema de controlo da assiduidade.

Cláusula 13.^a

Registo e controlo de assiduidade

- 1 - A validação e verificação da assiduidade registada são efectuadas mensalmente pela Divisão de Gestão de Recursos Humanos (DGRH).
- 2 - A DGRH divulga os resultados das aferições e validações até ao quinto dia útil do mês seguinte.

Cláusula 14.^a

Comissão Paritária

- 1 - As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária, composta por dois membros de cada parte, com competência para interpretar e integrar as disposições deste Acordo.
- 2 - As partes outorgantes podem-se fazer acompanhar no máximo por dois assessores, sem direito a voto.
- 3 - Para efeitos da respectiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e à Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público, doravante designada por DGAEP, no prazo de trinta dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos seus representantes.
- 4 - As deliberações são tomadas por unanimidade e enviadas à DGAEP, para publicação, passando a constituir parte integrante deste Acordo.
- 5 - 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.
- 6 - O apoio administrativo ao funcionamento da comissão paritária é da responsabilidade do IGP.

Cláusula 15.^a

Divulgação do Acordo

O IGP obriga-se a publicitar e manter permanentemente disponível o presente Acordo.

ANEXO I

(a que se refere o n.º 3 da Cláusula 6.^a)

Das 08.00 às 10.00 horas

Margem móvel para a entrada - Duas horas

Das 10.00 às 12.00 horas

Período de presença obrigatória - Duas horas

Das 12.00 às 14.00 horas

Margem móvel para almoço - Duas horas com obrigatoriedade de utilização mínima de uma hora e máxima de duas horas.

Das 14.00 às 16.00 horas

Período de presença obrigatória - Duas horas.

Das 16.00 às 20.00 horas

Margem móvel para saída - Quatro horas.

Lisboa, 6 de Maio de 2010. - Pela Entidade Empregadora Pública: O Secretário de Estado do Ambiente, Humberto Delgado Ubach Chaves Rosa. - O Secretário de Estado da Administração Pública, Gonçalo André Castilho dos Santos. - O Director-Geral do Instituto Geográfico Português, Carlos Manuel Mourato Nunes. - Pela Associação Sindical: Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Sul e Açores, Paulo Jorge Agostinho Trindade - Fernando Monte dos Santos - Rafael Fortes Louro.

Depositado em 21 de Maio de 2010, 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 2/2010, a fls. 1, do Livro n.º 1.

24 de Maio de 2010. - A Directora-Geral, Carolina Ferra.