

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

**Acordo Coletivo de Trabalho n.º 42/2014 de 1 de Outubro de 2014**

**Acordo Coletivo de Trabalho n.º 42/2014**

**Acordo coletivo de entidade empregadora pública celebrado entre a Direção Regional de Habitação e Sindicato dos trabalhadores em funções públicas e sociais do Sul e regiões autónomas.**

**Acordo Coletivo de entidade empregadora pública para a Direção Regional de Habitação.**

**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 de Habitação, 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.

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 subscritor.

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, estima-se que serão abrangidos por este Acordo 4 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**

1 - 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, uma ou várias das seguintes modalidades de organização temporal de trabalho:

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

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

#### **Cláusula 6.<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 semanal ou mensalmente.

3 - 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.

4 - 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, 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

##### **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.

#### Cláusula 8.ª

##### **Horário desfasado**

1 - O horário desfasado é aquele que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer serviço a serviço ou para determinado 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 setores 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 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 outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem;
- g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 10.<sup>a</sup>

#### **Isenção de horário**

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 Anexo I (Regime) da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro.

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, previsto no número 2, nos termos do acordo que o institua.

Cláusula 11.<sup>a</sup>

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

A 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 da 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.<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 ou adotados 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 das necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador;
- b) Resultantes do consentimento da entidade empregadora pública.

2 – A autorização para as interrupções previstas no número anterior, devem ser solicitadas ao superior hierárquico, com a antecedência mínima de 24 horas ou, verificando-se a sua impossibilidade, 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 DROAP garante a organização e o funcionamento dos serviços responsáveis pelo exato cumprimento no 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 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 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.<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 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 da entidade empregadora pública.

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 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 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.

21 de fevereiro de 2014. - Pela Entidade Empregadora Pública: O Vice-Presidente do Governo Regional, *Sérgio Humberto Rocha de Ávila*. - A Secretária Regional da Solidariedade Social, *Maria da Piedade Lima Lalande Gonçalves Mano*. - O Diretor Regional de Habitação, *Carlos Manuel Redondo Faias*. - Pelo Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas: *João Alberto Bicudo Decq Motta*, *António Pedro Inocêncio*.