



JORNAL OFICIAL

Quinta-feira, 2 de outubro de 2014



Série

Número 19

RELAÇÕES DE TRABALHO

Sumário

ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA REGIONAL - RELAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO

Acordo Coletivo de Trabalho n.º 7/2014 - Acordo Coletivo de Trabalho n.º 7/2014 - Acordo Coletivo de Entidades Empregadoras Públicas celebrado entre a Secretaria Regional da Cultura, Turismo e Transportes e os Serviços da Administração direta, Serviços de Coordenação e Gestão, Direção Regional dos Assuntos Culturais, Direção Regional do Turismo e Direção Regional de Transportes Terrestres, designados por Entidades Empregadoras Públicas, por um lado, e o Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Região Autónoma da Madeira, a Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual. 2

Acordo Coletivo de Trabalho n.º 8/2014 - Acordo Coletivo de Entidades Empregadoras Públicas celebrado entre a Secretaria Regional do Ambiente e dos Recursos Naturais e os serviços da administração direta dela dependentes, bem como os por ela tutelados (Gabinete do Secretário Regional, Direção Regional de Agricultura e Desenvolvimento Rural, Direção Regional de Florestas e Conservação da Natureza, Direção Regional do Ordenamento do Território e Ambiente, Direção Regional de Pescas, Instituto do Vinho, do Bordado e do Artesanato da Madeira, I.P. e Parque Natural da Madeira), designados por Entidades Empregadoras Públicas, por um lado, e o Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Região Autónoma da Madeira e a FESAP, Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos. 7

SECRETARIA REGIONAL DA EDUCAÇÃO E RECURSOS HUMANOS

Direção Regional do Trabalho

Regulamentação do Trabalho

Despachos:

...

Portarias de Condições de Trabalho:

...

Portarias de Extensão:

Portaria de Extensão n.º 11/2014 - Portaria de Extensão do Contrato Coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - Revisão Global. 13

**ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA REGIONAL -
Relações Coletivas de Trabalho**

Acordo Coletivo de Trabalho n.º 7/2014 - Acordo Coletivo de Entidades Empregadoras Públicas celebrado entre a Secretaria Regional da Cultura, Turismo e Transportes e os serviços da administração direta, Serviços de Coordenação e Gestão, Direção Regional dos Assuntos Culturais, Direção Regional do Turismo e Direção Regional de Transportes Terrestres, designados por Entidades Empregadoras Públicas, por um lado, e o Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Região Autónoma da Madeira, a Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual.

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 - O presente Acordo Coletivo de Entidades Empregadoras Públicas, abreviadamente designado por Acordo, aplica-se a todos os trabalhadores em exercício de funções na Secretaria Regional da Cultura, Turismo e Transportes, nos serviços da administração direta, Serviços de Coordenação e Gestão, Direção Regional dos Assuntos Culturais, Direção Regional do Turismo e Direção Regional de Transportes Terrestres, doravante designados por Entidades Empregadoras Públicas, em regime de contrato de trabalho em funções públicas e filiados no Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Região Autónoma da Madeira ou na Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos ou no Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos ou no Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual.

2 - O Acordo aplica-se ainda a todos os trabalhadores das Entidades Empregadoras Públicas que durante a vigência do mesmo se venham a filiar nos sindicatos acima referidos.

3 - Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º do Anexo à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, estima-se que serão abrangidos 48 (quarenta e oito) trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

O presente acordo entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, e vigora pelo prazo de dois anos, renovando-se, sucessivamente, por períodos de um ano.

Cláusula 3.^a

Denúncia e sobrevivência

A denúncia e sobrevivência deste Acordo seguem os trâmites legais previstos na LTFP.

CAPÍTULO II

Duração e Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 4.^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 regra de aferição do cumprimento do período normal de trabalho é mensal, sem prejuízo do horário flexível e da isenção de horário de trabalho prevista no n.º 1 da cláusula 10.^a.

4 - As entidades empregadoras públicas não podem alterar unilateralmente os horários individualmente acordados.

Cláusula 5.^a

Modalidades de horário de trabalho

1 - Tendo em conta a natureza e a complexidade das atividades das Entidades Empregadoras Públicas e os interesses dos trabalhadores legalmente previstos, são possíveis as seguintes modalidades de horário de trabalho:

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

2 - 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 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 - As plataformas fixas são estabelecidas por Despacho do respetivo dirigente máximo do serviço.

4 - A interrupção obrigatória de trabalho diário não pode ser inferior a uma hora, no período compreendido no Despacho referido no número anterior.

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 que pode ser justificada nos termos da legislação aplicável, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho;
- b) Atribuição de créditos de horas até ao máximo de um período igual à duração média diária do trabalho.

6 - A marcação das faltas será efetuada na proporção de um dia completo por cada débito igual à duração média diária do trabalho e meio-dia por cada débito igual ou inferior a meio dia de duração média diária do trabalho.

7 - 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.

8 - 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 das tarefas urgentes, de contatos 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 120.º e 121.º do Anexo à LTFP.

9 - A adoção do horário flexível como modalidade de horário de trabalho pode ser autorizada perante requerimento dos interessados, devidamente fundamentado, nas situações previstas no n.º 3 da cláusula 9.ª do presente acordo.

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.

2 - O horário rígido decorrerá, sem prejuízo dos horários rígidos dos serviços de funcionamento especial, nos seguintes dois períodos:

- a) Período da manhã - das 9.00 às 12.30 horas;
- b) Período da tarde - das 14.00 às 17.30 horas.

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 período de descanso nunca 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 casos de horários específicos previstos na lei e em casos excecionais, devidamente fundamentados, designadamente nos seguintes:

- 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) Trabalhador com ascendente deficiente ou com doença crónica e que necessite de assistência e cuidados;
- g) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem;
- h) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 10.^a**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 na carreira e categoria de: Técnico Superior, Chefe de Departamento, Coordenador Técnico e Encarregado Geral Operacional.

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 118.º do Anexo à LTFP.

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**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 do 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 - Os turnos têm a duração do período normal de trabalho diário e devem ser organizados de forma a que o trabalhador no período de sete dias goze de dois dias de descanso.

3 - O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório.

4 - As escalas devem ser afixadas com a antecedência de um mês, devendo constar das mesmas a determinação dos dias de descanso semanal obrigatório e complementar.

5 - O dia de descanso semanal obrigatório deve coincidir pelo menos uma vez com o domingo em cada período de quatro semanas.

Cláusula 12.^a**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 na parentalidade, conforme regime legal aplicável;
- b) Quando se trate da situação prevista na alínea f) do artigo 4.º da LTFP (trabalhador-estudante);
- c) A adoção de horários específicos como modalidade de horário de trabalho pode ser autorizada perante requerimento dos interessados, devidamente fundamentado nas situações previstas no n.º 3 da cláusula 9.^a do presente acordo.

Cláusula 13.^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 respetiva 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 semanal.

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 14.^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 120.º e seguintes do Anexo à LTFP 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 15.^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 150 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.

7 - Não estão sujeitos ao banco de horas os trabalhadores que, em requerimento instruído com os documentos de prova adequados, demonstrem que se encontram numa das situações previstas no n.º 5 da cláusula 14.^a.

Cláusula 16.^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, nas 24 horas seguintes.

CAPÍTULO III

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 17.^a

Princípios gerais

1 - Constitui dever das Entidades Empregadoras Públicas 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 - As Entidades Empregadoras Públicas garantem a organização e o funcionamento dos serviços responsáveis pelo exato cumprimento do disposto no número anterior, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

3 - As Entidades Empregadoras Públicas obrigam-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 18.^a

Deveres específicos das Entidades Empregadoras Públicas

As Entidades Empregadoras Públicas comprometem-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 a 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 19.^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 respetiva 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 20.^a

Comissão paritária

1 - Em cada uma das entidades empregadoras públicas signatárias deste Acordo é constituída uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as respetivas disposições.

2 - Cada comissão paritária é composta por oito elementos, sendo quatro a designar pela entidade empregadora pública e um a designar por cada um dos quatro 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 Direção Regional da Administração Pública e Local (DRAPL), 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 DRAPL, com a 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 DRAPL, 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 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 21.^a

Participação dos trabalhadores

Os delegados sindicais têm direito, nos termos previstos no artigo 465.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as suas sucessivas alterações, e por remissão do n.º 2 do artigo 314.º do Anexo à LTFP, a afixar no interior do serviço ou na página da intranet, em local e área apropriada para o efeito reservada pela respetiva 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 22.^a

Divulgação do Acordo

As Entidades Empregadoras Públicas obrigam-se a divulgar o presente Acordo a todos os trabalhadores.

Cláusula 23.^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.

13 de agosto de 2014.

Pelas Entidades Empregadoras Públicas:

José Manuel Ventura Garcês, Secretário Regional do Plano e Finanças e em substituição do Vice-Presidente do Governo Regional. - Conceição Maria de Sousa Nunes Almeida Estudante, Secretária Regional da Cultura, Turismo e Transportes. - João Henrique Gonçalves da Silva, Diretor Regional dos Assuntos Culturais. - Maria do Carmo Garcês Teixeira de Aguiar Fontes, Diretora Regional do Turismo. Arlindo da Cruz da Silva, em substituição do Diretor Regional de Transportes Terrestres.

Pelas Associações Sindicais:

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Região Autónoma da Madeira:

Ricardo Miguel Frade Gouveia, Presidente da Direção.
Ricardo Vieira Cardoso, Vice-Presidente da Direção.

Pela Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades Públicas com Fins Públicos:

Ricardo Jorge Teixeira de Freitas, Secretário Nacional, na qualidade de mandatário, conforme credencial junta.

Pelo Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos:

Maria Helena Rodrigues, Presidente.
Maria Isabel Espírito Santos e Rita Lopes Bento Gouveia, Dirigentes.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual:

António Carlos Baptista Monteiro, Mandatário, conforme credencial junta.

Pedro Damião da Silva Carvalho, Mandatário, conforme credencial junta.

Depositado em 19 de setembro de 2014, ao abrigo do artigo 368.º do Anexo à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 7/2014, a fls. 2 do Livro n.º 01.

19 de setembro de 2014.

O Diretor Regional da Administração Pública e Local, Jorge Paulo Antunes de Oliveira.

Acordo Coletivo de Trabalho n.º 8/2014

Acordo Coletivo de Entidades Empregadoras Públicas celebrado entre a Secretaria Regional do Ambiente e dos Recursos Naturais e os serviços da administração direta dela dependentes, bem como os por ela tutelados (Gabinete do Secretário Regional, Direção Regional de Agricultura e Desenvolvimento Rural, Direção Regional de Florestas e Conservação da Natureza, Direção Regional do Ordenamento do Território e Ambiente, Direção Regional de Pescas, Instituto do Vinho, do Bordado e do Artesanato da Madeira, I.P. e Parque Natural da Madeira), designados por Entidades Empregadoras Públicas, por um lado, e o Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Região Autónoma da Madeira e a FESAP, Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos.

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 - O presente Acordo Coletivo de Entidades Empregadoras Públicas, abreviadamente designado por Acordo, aplica-se a todos os trabalhadores em exercício de funções na Secretaria Regional do Ambiente e dos Recursos Naturais e nos serviços da administração direta dela dependentes, bem como nos serviços por ela tutelados (Gabinete do Secretário Regional, Direção Regional de Agricultura e Desenvolvimento Rural, Direção Regional de Florestas e Conservação da Natureza, Direção Regional do Ordenamento do Território e Ambiente, Direção Regional de Pescas, Instituto do Vinho, do Bordado e do Artesanato da Madeira, I.P. e Parque Natural da Madeira), num total de 7 serviços, doravante designadas por Entidades Empregadoras Públicas, em regime de contrato de trabalho em funções públicas e filiados no Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Região Autónoma da Madeira e na FESAP, Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos.

2 - O Acordo aplica-se ainda, nos termos do disposto no artigo 360.º do Anexo I da Lei n.º 59/2008, de 11 de 11 setembro, a todos os trabalhadores das Entidades Empregadoras Públicas que durante a vigência do mesmo se venham a filiar no Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Região Autónoma da Madeira e na FESAP, Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos.

3 - Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 350.º do Anexo I da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, estima-se que serão abrangidos 294 (duzentos e noventa e quatro) trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

O presente acordo entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, e vigora pelo prazo de dois anos, renovando-se, sucessivamente, por períodos de um ano.

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 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 regra de aferição do cumprimento do período normal de trabalho é diária, sem prejuízo do horário flexível.

4 - As entidades empregadoras públicas não podem alterar unilateralmente os horários individualmente acordados.

Cláusula 5.^a

Modalidades de horário de trabalho

1 - Tendo em conta a natureza e a complexidade das atividades das Entidades Empregadoras Públicas e os interesses dos trabalhadores legalmente previstos, são possíveis as seguintes modalidades de trabalho:

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

2 - 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 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 entre as 8.00 e as 20.00 horas, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), das 10.00 às 12.00 horas e das 14.15 às 16.15 horas.

4 - A interrupção obrigatória de trabalho diário não pode ser inferior a trinta minutos, nem superior a duas horas, devendo verificar -se no período compreendido entre as 12.00 e as 14.15 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 catorze horas que poderão ser gozadas no prazo de três meses.

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, inexistência de pessoal que assegure o normal funcionamento dos serviços;
- b) Assegurar a realização e a continuidade das tarefas urgentes, de contatos 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 162º do Anexo I (Regime) da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro.

8 - Os trabalhadores da carreira técnica superior estão, em regra, sujeitos à modalidade de horário flexível;

9 - Para além dos casos previstos no número anterior, a adoção do horário flexível como modalidade de horário de trabalho pode ainda ser autorizada perante requerimento dos interessados, devidamente fundamentado, nas situações previstas no n.º 3 da cláusula 9.ª do presente acordo.

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.

2 - O horário rígido decorrerá nos seguintes dois períodos:

- a) Período da manhã - das 9.00 às 12.30 horas;
- b) Período da tarde - das 14.00 às 17.30 horas.

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 - Sem prejuízo do disposto na cláusula 17.ª, 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 - Sem prejuízo do disposto na cláusula 17.ª, 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 fato com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- e) Trabalhador-estudante;
- f) Trabalhador com ascendente deficiente ou com doença crónica e que necessite de assistência e cuidados;
- g) No interesse do trabalhador, sempre que as circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem;
- h) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 10.ª

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, Coordenador Técnico, Encarregado Geral Operacional, Chefe de Departamento e da carreira de Coordenador do grupo de pessoal de chefia, previsto no Decreto Regulamentar Regional n.º 23/99/M, de 26 de agosto.

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, nos termos do acordo que o institua.

Cláusula 11.^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 do 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 - Os turnos têm a duração do período normal de trabalho diário e devem ser organizados de forma a que o trabalhador no período de sete dias goze de dois dias de descanso.

3 - O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório.

4 - As escalas devem ser afixadas com a antecedência de um mês, devendo constar das mesmas a determinação dos dias de descanso semanal obrigatório e complementar.

5 - O dia de descanso semanal obrigatório deve coincidir pelo menos uma vez com o domingo em cada período de quatro semanas.

Cláusula 12.^a**Regimes de trabalho específicos**

A requerimento do trabalhador, e, sem prejuízo do disposto na cláusula 17.^a, 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;
- c) A adoção de horários específicos como modalidade de horário de trabalho pode ser autorizada perante requerimento dos interessados, devidamente fundamentado, nas situações previstas no n.º 3 da cláusula 9.^a do presente acordo.

Cláusula 13.^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 respetiva 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 semanal.

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 14.^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 15.^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 quarenta e oito horas, salvo se outra for acordada ou em caso de força maior devidamente fundamentado.

3 - O período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas diárias e 45 semanais, tendo o acréscimo por limite 150 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.

7 - Não estão sujeitos ao banco de horas os trabalhadores que, em requerimento instruído com os documentos de prova adequados, demonstrem que se encontram numa das situações previstas no n.º 5 da cláusula 14.ª.

Cláusula 16.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, nas 24 horas seguintes.

Cláusula 17.ª

Competência

Enquanto a Secretaria Regional do Ambiente e Recursos Naturais mantiver a adoção do sistema centralizado de gestão de recursos humanos, é da competência do Secretário Regional do Ambiente e Recursos Naturais, depois de recebido parecer formal do dirigente máximo do organismo onde o trabalhador presta funções:

- a) A distribuição dos trabalhadores pelos períodos de trabalho de horários desfasados aprovados aludida no n.º 3 da cláusula 8.ª;
- b) Autorizar a jornada contínua, nos termos do n.º 3 da cláusula 9.ª;
- c) Fixar horários específicos, nos termos da cláusula 12.ª;
- d) Autorizar a prestação de trabalho extraordinário, nos termos do n.º 3 da cláusula 14.ª;
- e) Em geral fixar e/ou autorizar a atribuição de modalidades de horários.

CAPÍTULO III

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 18.ª

Princípios gerais

1 - Constitui dever das Entidades Empregadoras Públicas 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 - As Entidades Empregadoras Públicas garantem a organização e o funcionamento dos serviços responsáveis pelo exato cumprimento do disposto no número anterior, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

3 - As Entidades Empregadoras Públicas obrigam-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 19.ª

Deveres específicos das Entidades Empregadoras Públicas

As Entidades Empregadoras Públicas comprometem-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 20.^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 respetiva 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 21.^a**Comissão paritária**

1 - As partes outorgantes constituem uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as disposições do presente Acordo.

2 - A comissão paritária é composta por seis elementos, sendo repartida da seguinte forma:

- a) Três representantes a designar pela entidade empregadora pública; e
- b) Três representantes dos trabalhadores, divididos em igual número a designar por cada um dos 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 Direção Regional da Administração Pública e Local (DRAPL), 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 DRAPL, com a 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 de representantes de cada parte.

7 - As deliberações da comissão paritária tomadas por unanimidade são enviadas à DRAPL, 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 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 e nas condições previstas no número anterior.

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 22.^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 pela respetiva 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 23.^a**Divulgação do Acordo**

As Entidades Empregadoras Públicas obrigam-se a divulgar o presente Acordo a todos os trabalhadores, através afixação no interior do serviço, na página da intranet, em local e área apropriada para o efeito reservada pela Entidade Empregadora Pública.

Cláusula 24.^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.

Funchal, 31 de julho de 2014.

Pelas Entidades Empregadoras Públicas:

João Carlos Cunha e Silva, Vice-Presidente do Governo Regional. - José Manuel Ventura Garcês, Secretário Regional do Plano e Finanças. - Manuel António Rodrigues Correia, Secretário Regional do Ambiente e dos Recursos Naturais. - Bernardo Oliveira Melvill Araújo, Diretor Regional de Agricultura e Desenvolvimento Rural. - Paulo Conceição Rocha da Silva, Diretor Regional de Florestas e Conservação da Natureza. - João José Sales Fernandes Correia, Diretor Regional do Ordenamento do Território e Ambiente. - José Luis Sousa, Pel'º Diretor Regional de Pescas. - Paula Cristina de Araújo Dias Cabaço da Silva, Presidente do Instituto do Vinho, do Bordado e do Artesanato da Madeira, I.P. - Rui Agostinho Gouveia Fernandes, Vogal do Instituto do Vinho, do Bordado e do Artesanato da Madeira, I.P. - Isabel Alexandra Vieira Brito Figueiroa, Vogal do Instituto do Vinho, do Bordado e do Artesanato da Madeira, I.P. - Paulo Jorge dos Santos Gomes Oliveira, Diretor do Parque Natural da Madeira. - José Miguel da Silva Branco, Chefe de Gabinete.

Pelas Associações Sindicais:

Ricardo Miguel Frade de Oliveira - Presidente da Direção do Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Região Autónoma da Madeira.

Ricardo Vieira Cardoso – Vice Presidente da Direção do Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Região Autónoma da Madeira.

Ricardo Jorge Teixeira de Freitas – Mandatário da FESAP – Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, conforme credencial junta

Depositado em 23 de setembro de 2014, ao abrigo do artigo 368.º do Anexo à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 8/2014, a fls. 2 do Livro n.º 01.

23 de setembro de 2014.

O Diretor Regional da Administração Pública e Local, Jorge Paulo Antunes de Oliveira

Portarias de Extensão:**Portaria de Extensão n.º 11/2014****Portaria de Extensão do Contrato Coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - Revisão Global.**

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 17 de 3 de setembro de 2014, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao setor e tendo em vista o objetivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

Cumprido o disposto no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, mediante a publicação do competente Projeto no JORAM, n.º 17, III Série, de 3 de setembro de 2014, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados;

Manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional da Educação e Recursos Humanos, ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, do art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e nos termos previstos no art.º 514.º e do n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do Contrato Coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - Revisão Global, publicado no JORAM, III Série, n.º 17, de 3 de setembro de 2014, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a atividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não nas associações sindicais signatárias.
- b) aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais signatárias, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

Artigo 2.º

1 - A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela salarial desde 1 de janeiro de 2014.

2 - As diferenças salariais resultantes da retroatividade podem ser pagas em prestações iguais e mensais no limite máximo de duas.

Secretaria Regional da Educação e Recursos Humanos, aos 2 de outubro de 2014. - O Secretário Regional da Educação e Recursos Humanos, Jaime Manuel Gonçalves de Freitas.

CORRESPONDÊNCIA

Toda a correspondência relativa a anúncios e a assinaturas do Jornal Oficial deve ser dirigida à Direcção Regional da Administração da Justiça.

PUBLICAÇÕES

Os preços por lauda ou por fracção de lauda de anúncio são os seguintes:

Uma lauda	€ 15,91 cada	€ 15,91;
Duas laudas	€ 17,34 cada	€ 34,68;
Três laudas	€ 28,66 cada	€ 85,98;
Quatro laudas	€ 30,56 cada	€ 122,24;
Cinco laudas	€ 31,74 cada	€ 158,70;
Seis ou mais laudas	€ 38,56 cada	€ 231,36.

A estes valores acresce o imposto devido.

EXEMPLAR

Números e Suplementos - Preço por página € 0,29

ASSINATURAS

	Anual	Semestral
Uma Série	€ 27,66	€ 13,75;
Duas Séries	€ 52,38	€ 26,28;
Três Séries	€ 63,78	€ 31,95;
Completa	€ 74,98	€ 37,19.

A estes valores acrescem os portes de correio, (Portaria n.º 1/2005, de 3 de Janeiro) e o imposto devido.

EXECUÇÃO GRÁFICA

IMPRESSÃO

DEPÓSITO LEGAL

Direcção Regional do Trabalho
Divisão do Jornal Oficial
Número 181952/02

O Preço deste número: € 4,26 (IVA incluído)