

Aviso n.º 26454/2010**Alteração do Posicionamento Remuneratório por Opção Gestionária — Regra**

Para efeitos previstos no n.º 4 do artigo 48.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, torna-se público que o Executivo da Junta de Freguesia de Linda-a-Velha, após parecer positivo do Conselho de Coordenação de Avaliação, em reunião realizada em dezassete de Novembro de 2010, deliberou como medida gestonária, que assiste a este organismo, o disposto no n.º 6 do artigo 47.º do diploma supra-mencionado, que possa usufruir de uma alteração de posicionamento remuneratório nas categorias de Assistente Técnico, das funcionárias

para as posições seguintes, por terem atingido os 10 pontos nas suas avaliações:

- Maria do Céu Resende Caldeira, Assistente Técnica, 2.ª Posição, 7 Nível;
- Maria Isabel Augusta Bugalho Fortes, Assistente Técnica, 2.ª Posição, 7 Nível.

Esta deliberação produz efeitos a partir de 01 de Janeiro de 2010, conforme o n.º 5 do artigo 48.º, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

Freguesia de Linda-a-Velha, 29 de Novembro de 2010. — O Presidente da Junta de Freguesia, *Carlos Jorge Santos de Sales Moreira*.
304042664

**PARTE J3****MINISTÉRIO DAS FINANÇAS
E DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

Direcção-Geral da Administração
e do Emprego Público

Acordo colectivo de trabalho n.º 10/2010

Acordo colectivo de entidade empregadora pública celebrado entre o Instituto Nacional Saúde Doutor Ricardo Jorge, I. P., e a Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública

Acordo colectivo de entidade empregadora pública
Instituto Nacional de Saúde Dr. Ricardo Jorge

CAPÍTULO I**Âmbito e vigência****Cláusula 1.ª****Âmbito**

1 — O presente acordo colectivo de entidade empregadora pública, abreviadamente designado por Acordo, aplica-se aos trabalhadores vinculados em regime de contrato de trabalho em funções públicas do Instituto Nacional Saúde Doutor Ricardo Jorge, I. P., abreviadamente designado por INSA, I. P., filiados nos sindicatos representados pela Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública, doravante designada por FNSFP.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 350.º do Anexo I da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, abreviadamente designado por RCTFP, estima-se que serão abrangidos por este Acordo um órgão e cerca de 90 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 dois anos, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano.

Cláusula 3.ª**Denúncia, negociação e sobrevigência**

A denúncia, a negociação e a sobrevigência obedecem ao disposto no RCTFP.

CAPÍTULO II**Duração e organização do tempo de trabalho****Cláusula 4.ª****Período normal de trabalho**

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 de diferente duração já existentes e dos previstos no presente acordo e na lei.

2 — Os trabalhadores não podem prestar mais de 5 horas de trabalho consecutivas.

Cláusula 5.ª**Modalidades de organização do tempo de trabalho**

1 — Sem prejuízo dos horários específicos previstos na cláusula 6.ª, no INSA, I. P., aplicam-se as seguintes modalidades de organização temporal de trabalho:

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

2 — A modalidade de organização temporal de trabalho normalmente praticada no INSA, I. P., é a de horário flexível.

3 — Entre dois períodos diários de trabalho consecutivos, o intervalo de descanso deve ser, no mínimo, de onze horas.

Cláusula 6.ª**Regimes de trabalho específicos**

1 — Mediante requerimento do trabalhador, e por despacho do conselho directivo do INSA, I. P., podem ser fixados horários de trabalho específicos, nomeadamente:

- a) Nas situações previstas no regime da parentalidade definido pelo Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, conforme o disposto no artigo 22.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro;
- b) Trabalhador-estudante, nos termos do artigo 53.º do Anexo I da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro.

2 — Os requerimentos dirigidos ao conselho directivo devem conter a explicitação clara e completa dos motivos considerados pertinentes para a atribuição do horário pretendido, a especificação de eventuais prejuízos resultantes da sua não adopção, bem como o horário a praticar, incluindo o correspondente período de descanso.

Cláusula 7.ª

Horário flexível

1 — O regime de horário flexível consiste na faculdade de o trabalhador poder escolher, mediante despacho autorizador do conselho directivo, dentro dos limites definidos na lei e no presente Acordo, as horas de início e de termo do período normal de trabalho.

2 — O horário flexível desenvolve-se entre as oito e as vinte horas, com plataformas fixas entre as dez e as doze horas, e entre as catorze horas e trinta minutos e as dezasseis horas e trinta minutos, de acordo com o mapa constante do anexo ao presente Acordo que dele faz parte integrante.

3 — O intervalo para almoço tem a duração mínima de uma hora e máxima de duas horas, e deve ocorrer entre as doze e as catorze horas e trinta minutos.

4 — A flexibilidade de horário não pode em caso algum afectar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, em especial no que respeita às relações com o público.

5 — Em contrapartida do direito de gestão individual do horário de trabalho, os deveres de assiduidade e pontualidade dos trabalhadores sujeitos ao cumprimento de horário flexível integram, entre outros:

a) O dever de cumprir dentro dos prazos superiormente fixados, as actividades e tarefas sob sua responsabilidade;

b) O dever de assegurar a realização e continuidade de tarefas urgentes, como reuniões ou outras de estrita necessidade dos serviços, como trabalho ordinário, mesmo que este se prolongue para além dos períodos de presença obrigatória fixados;

c) O dever de assegurar a realização de trabalho extraordinário quando legalmente obrigatório e determinado.

6 — Sem prejuízo do estabelecido no número anterior, à excepção dos períodos de permanência obrigatória, todos os outros podem ser livremente geridos pelo trabalhador, dentro dos limites fixados no número três, sendo o cumprimento da duração do trabalho aferido mensalmente.

7 — O tempo de serviço não prestado durante os períodos de permanência obrigatória, dá origem a marcação de falta pelo período correspondente, nos termos dos números seguintes.

8 — Os tempos de ausência fora dos períodos de permanência obrigatória podem ser compensados, desde que o regular e eficaz funcionamento do serviço não seja afectado, nos termos do disposto nos números cinco e seis do presente artigo.

9 — A compensação de saldos negativos ou positivos, até ao limite de sete horas por mês, é efectuada pelo alargamento ou redução do período normal de trabalho diário.

10 — O cumprimento da duração do trabalho e as respectivas compensações, quando existam, devem ser aferidas mensalmente, sendo os créditos atribuídos gozados no mês imediatamente a seguir.

11 — Exceptuam-se do número anterior os trabalhadores portadores de deficiência que não possuam um horário específico nos termos legais, desde que o saldo a transferir não ultrapasse o limite de dez horas mensais.

12 — Quando da verificação mensal resultar débito de horas, há lugar à marcação de falta, a qual reporta ao último dia do mês em que a mesma se verifica.

13 — As faltas referidas no número anterior não obstam à sua justificação nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 8.ª

Jornada contínua

1 — A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excepto um único período de descanso não superior a 30 minutos que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.

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

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

a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;

b) Trabalhador 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 cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;

e) Trabalhador estudante;

f) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem;

g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 9.ª

Horário desfasado

1 — O regime de 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 — A prestação de trabalho na modalidade de horário desfasado pode decorrer entre as oito e as vinte horas, sem prejuízo do alargamento deste horário sempre que a distribuição do serviço fundamente essa necessidade.

3 — O trabalho na modalidade de horário desfasado, a qual é conciliável com a modalidade de jornada contínua é iniciado nas seguintes horas:

a) Às 8h30;

b) Às 9h;

c) Às 10h;

d) Às 10h30.

Cláusula 10.ª

Isenção de horário

1 — Podem gozar de isenção de horário de trabalho, mediante a celebração de acordo escrito com o INSA, I. P., os trabalhadores integrados nas seguintes carreiras e categorias:

a) Técnico superior;

b) Coordenador técnico;

c) Encarregado geral operacional

d) Investigação.

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

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

Cláusula 11.ª

Trabalho extraordinário

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

2 — O trabalho extraordinário fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

a) 150 horas de trabalho por ano;

b) Duas horas por dia normal de trabalho;

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados;

d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho diário em meio-dia de descanso complementar.

Cláusula 12.ª

Interrupção ocasional

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 as interrupções ocasionais deve ser solicitada ao Presidente, ou ao dirigente em quem esta competência tenha sido delegada, com a antecedência mínima de 24 horas ou, verificando-se a sua impossibilidade, nas situações previstas na alínea a) do número anterior, nas 24 horas seguintes.

3 — As interrupções ocasionais não podem dar origem a um dia completo de ausência ao serviço e só podem ser concedidas desde que não afectem o normal funcionamento do serviço.

CAPÍTULO III

Controlo de assiduidade e de pontualidade

Cláusula 13.ª

Assiduidade e pontualidade

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente regulamento devem comparecer regularmente ao serviço de acordo com o horário de trabalho a que se encontram afectos, e aí permanecer continuamente, não podendo ausentar-se, excepto quando previamente autorizados pelos respectivos superiores hierárquicos.

2 — O pessoal abrangido pelo regime de isenção de horário não se encontra excluído do dever de registo de assiduidade.

3 — A entrada e saída, incluindo os intervalos para refeição, é obrigatoriamente registada nos terminais biométricos do sistema de controlo de assiduidade.

4 — O não registo da entrada e saída no intervalo para refeição implica a dedução automática e obrigatória de duas horas no período normal de trabalho desse mesmo dia, com excepção das situações, prévia e expressamente validadas pelo superior hierárquico.

5 — As ausências ou saídas verificadas durante os períodos de presença obrigatória carecem de autorização prévia do superior hierárquico do trabalhador, sob pena de serem consideradas falta.

6 — A falta de registo de assiduidade em casos de lapso manifesto apenas é suprimível pelo superior hierárquico, mediante declaração que ateste a assiduidade e pontualidade.

Cláusula 14.ª

Registo de assiduidade e pontualidade

1 — A verificação do cumprimento dos deveres de assiduidade, bem como do período normal de trabalho faz-se através do sistema de registo biométrico, no âmbito das competências atribuídas à direcção de gestão de recursos humanos.

2 — Ao pessoal dirigente, bem como às demais chefias e coordenadores, compete zelar pelo cumprimento dos deveres de assiduidade e pontualidade nos locais de trabalho sob a sua dependência hierárquica.

3 — O serviço externo deve ser registado em impresso próprio, o qual contém informação relativa à duração da ausência, o tipo de serviço a efectuar e a autorização do respectivo superior hierárquico.

4 — A falta de registo no sistema biométrico de controlo de assiduidade é para todos os efeitos considerada como ausência ao serviço, devendo a respectiva falta ser justificada nos termos e prazos da legislação em vigor.

5 — Os trabalhadores são responsáveis pela sua assiduidade, devendo para esse efeito consultar regularmente o seu registo biométrico e cumprir a legislação em vigor no que respeita à apresentação de documentos de justificação de faltas.

6 — Até ao dia trinta de cada mês, a direcção de gestão de recursos humanos remete aos responsáveis pelos serviços os registos de assiduidade e pontualidade dos respectivos trabalhadores, referentes ao período de aferição antecedente, sempre que verifique a ocorrência de irregularidades.

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Cláusula 15.ª

Comissão Paritária

1 — As partes outorgantes constituem uma comissão paritária, composta no máximo por três membros de cada parte, com competência para interpretar e integrar as disposições deste Acordo.

2 — As partes outorgantes podem fazer-se acompanhar no máximo por dois assessores.

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

Cláusula 16.ª

Divulgação do Acordo

O INSA, I. P., obriga-se a distribuir por correio electrónico e no acto de admissão de novos trabalhadores o presente Acordo.

Lisboa, 28 de Outubro de 2010. — Pela Entidade Empregadora Pública: o Secretário de Estado da Administração Pública, *Gonçalo André Castilho dos Santos* — o Secretário de Estado Adjunto e da Saúde, *Manuel Francisco Pizarro Sampaio e Castro* — o Presidente do Instituto Nacional de Saúde Doutor Ricardo Jorge, *José Pereira Miguel*. — Pelas Associações Sindicais: pela Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública: *Paulo José Vieira da Cunha Taborda* — *Ana Maria Chelo de Amaral*.

ANEXO

(a que se refere o n.º 3 da cláusula 7.ª)

Das 8h às 10h — margem móvel para a entrada — duas horas.

Das 10h às 12h — período de presença obrigatória — duas horas.

Das 12h às 14h30 — margem móvel para almoço — duas horas e meia, com obrigatoriedade de utilização mínima de uma hora e máxima de duas horas.

Das 14h30 às 16h30 — período de presença obrigatória — duas horas.

Das 16h30 às 20h — margem móvel para saída — três horas e meia.

Depositado em 15 de Novembro 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 11/2010, a fl. 2 do livro n.º 1.

18 de Novembro de 2010. — A Directora-Geral, *Carolina Maria Gomes Ferra*.

204054571

Aviso n.º 26455/2010

Composição da comissão e subcomissões trabalhadores do Instituto de Emprego e Formação Profissional. I. P., eleitos em 2/11/2010 para um mandato de 3 anos, nos termos do n.º 3 do artigo 55.º dos Estatutos publicados no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 148 de 2 de Agosto de 2010, sob o aviso n.º 15342/2010 e alínea b) do artigo 228.º e alínea b) do artigo 229.º do Regulamento do Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas (Anexo II à Lei n.º 59/2008 de 11 de Setembro)

Membros efectivos da comissão de trabalhadores

Nome	Unidade Orgânica
João Manuel Sarmento Godinho Soares	GIN
Isabel Maria Ferreira Azevedo Mendes	DC-ECO
Pedro Manuel Pereira Vieira	AJA
Nelson Joaquim Gomes Gato	DA-EES
José Manuel Fraga Viegas dos Santos	DL-SEF
António Augusto Teixeira Nogueira	DN-FBG
Yveline Rosa	DG-ELO
Manuel António Freixedas Torres	DL-ECD
Gustavo Ramsés de Sousa Seia	GCM
Fernando Paulo da Silva Dias Canário	DN-FBG
Elvira Maria Cardoso Grilo Carlota	OE-PE

Membros efectivos da subcomissão de trabalhadores da Delegação Regional do Norte

Nome	Unidade Orgânica
Fernando Paulo da Silva Dias Canário	DN-FBG
Paulo Jorge Ferreira Machado	DN-EPO
Aurora Maria Ferreira Gomes	DN-DEM
Maria Joana Vinagre Marques da Silva Patel	DN-EOC
Gabriela Maria de Oliveira Paiva Ferreira	DN-ESJ