

CAPÍTULO III

Disposições finais

Cláusula 12.ª

Comissão Paritária

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 13.ª

Divulgação do Acordo

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

2 de Junho de 2011.

Pela entidade empregadora pública:

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

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

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

Pelas Associações Sindicais:

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública:

Luís Pedro Correia Pesca.

Luís Henrique Moreira Romão Esteves.

Depositado em 14 de Junho de 2011, ao abrigo do artigo 356.º do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, sob o n.º 7/2011, a fls. 3 do Livro n.º 1.

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

204862644

Acordo colectivo de trabalho n.º 8/2011

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

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

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

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

2 — Em cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 350.º do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP), aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, considera-se que o presente Acordo abrange o IDP, I. P., e cerca de 100 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

O presente Acordo entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação na 2.ª série do *Diário da República*, nos mesmos termos das leis, e vigora pelo prazo de dois anos, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano.

Cláusula 3.ª

Denúncia, sobrevigência e cessação

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

CAPÍTULO II

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 4.ª

Período de funcionamento

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

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

Cláusula 5.ª

Período de atendimento.

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

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

Cláusula 6.ª

Período normal de trabalho

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

Cláusula 7.ª

Modalidades de horário de trabalho

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

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

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

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

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

Cláusula 8.ª

Horário flexível

1 — O horário flexível é aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída, observados que sejam os períodos de presença obrigatória, designados por plataformas fixas, e o disposto nos números seguintes.

2 — A prestação de trabalho pode ser efectuada entre as 08h00 m e as 20h00 m, com os seguintes períodos de presença obrigatória (plataformas fixas):

- a) Período da manhã: das 10h00 m às 12h30 m;
- b) Período da tarde: das 14h30 m às 17h00 m.

3 — A interrupção obrigatória de trabalho diário não pode ser inferior a uma hora devendo verificar-se no período compreendido entre as 12h30 m e as 14h30 m.

4 — Os registos de saída e de entrada, para o intervalo de descanso, efectuados simultaneamente ou por período inferior a uma hora implicam o desconto do período de descanso de uma hora.

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

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

7 — O cumprimento da duração do trabalho é aferido mensalmente, reportando-se ao último dia de cada mês, sendo o saldo diário dos débitos e créditos individuais transportado para o dia seguinte, até ao termo de cada período mensal de aferição.

8 — O saldo negativo apurado no termo de período de aferição mensal implica o registo de uma falta ou mais faltas, conforme o período em falta, reportadas ao último dia ou dias do período a que respeita, a justificar nos termos da lei.

9 — Os trabalhadores portadores de deficiência têm direito a transportar para o período de aferição mensal imediatamente seguinte um saldo negativo até ao limite de sete horas, a compensar nesse período.

10 — O saldo positivo apurado no termo de cada período de aferição mensal, que não seja considerado trabalho extraordinário, pode, transitar para as plataformas móveis do mês imediatamente seguinte, até ao limite de dez horas para os trabalhadores portadores de deficiência e incapacidade e até ao limite de sete horas para os restantes trabalhadores.

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

- a) Cumprir as tarefas programadas e em curso, dentro dos prazos superiormente fixados, não podendo a flexibilidade ditada pelas plataformas móveis originar, em caso algum, inexistência de pessoal que assegure o normal funcionamento dos serviços;
- b) Assegurar a realização e a continuidade de tarefas urgentes, de contactos ou de reuniões de trabalho, mesmo que tal se prolongue para além dos períodos de presença obrigatória;
- c) Assegurar a realização do trabalho extraordinário diário que lhe seja determinada pelo superior hierárquico.

Cláusula 9.ª

Horário rígido

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

- a) Período da manhã — das 09h00 m às 12h30 m;
- b) Período da tarde — das 13h30 m às 17h00 m.

Cláusula 10.ª

Jornada contínua

1 — A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, exceptuado um único período 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 de uma hora.

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

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- 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 doze 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 11.ª

Horário desfasado

1 — Horários desfasados são aqueles que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permitem estabelecer, serviço a serviço ou para determinadas carreiras e ou categorias, e sem possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

2 — O horário desfasado é aplicável mediante proposta fundamentada dos serviços dirigida ao Presidente.

3 — A autorização para a prática de horário desfasado é objecto de reavaliação sempre que o normal funcionamento do serviço o justifique, devendo o trabalhador ser notificado do termo do mesmo, com a antecedência de sessenta dias.

Cláusula 12.ª

Trabalho por turnos

1 — O trabalho por turnos consiste na organização dos tempos de trabalho em equipa, organizado para que os trabalhadores ocupem, sucessivamente, os mesmos postos de trabalho quando o período de funcionamento do Serviço a que estão afectos ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2 — O trabalho por turnos deve respeitar o disposto na lei, designadamente no que respeita à duração de trabalho, em cada turno, que não pode exceder o limite máximo do período normal de trabalho diário.

Cláusula 13.ª

Isenção de horário

1 — Para além dos casos previstos no n.º 1 do artigo 139.º do RCTFP, podem gozar de isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito com o IDP, I. P., os trabalhadores integrados nas seguintes carreiras e categorias:

- a) Técnico superior;
- b) Coordenador técnico.

2 — A isenção de horário de trabalho prevista no número anterior 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.

Cláusula 14.ª

Trabalho a tempo parcial

1 — Por acordo entre o trabalhador e o IDP, I. P., o período normal de trabalho semanal pode ser inferior ao definido na cláusula 6.ª, nos termos do disposto nos artigos 142.º e seguinte do RCTFP.

2 — O trabalho a tempo parcial é prestado de segunda a sexta-feira, em todos ou alguns destes dias, devendo o número de horas de trabalho diário ou de dias de trabalho semanal ser fixado por acordo.

3 — Caso o período normal de trabalho não seja igual, em cada semana, é considerada a respectiva média num período de dois meses.

4 — O acordo ao regime de trabalho a tempo parcial pode ser concedido tendo em conta as seguintes situações preferenciais, nos termos do disposto no artigo 144.º do RCTFP:

- a) Trabalhadores com responsabilidades familiares;
- b) Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida;

- c) Pessoa com deficiência ou doença crónica;
d) Trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior.

CAPÍTULO III

Controlo da assiduidade

Cláusula 15.ª

Registo e aferição

1 — O registo da assiduidade e da pontualidade dos trabalhadores do IDP, I. P., é processado por intermédio de um Sistema de Gestão de Assiduidade e Pontualidade, que fornece indicadores de controlo ao próprio trabalhador, ao seu superior hierárquico e à unidade orgânica responsável pela gestão do sistema de controlo da assiduidade.

2 — A aferição do tempo de trabalho prestado, incluindo o trabalho extraordinário, é efectuada através do registo de quatro marcações diárias no sistema a que se refere o número anterior, respectivamente, no início e no termo do período de trabalho diário e no início e no termo do intervalo de descanso.

3 — Nas situações em que, pelo não funcionamento do sistema de registo a que se referem os números anterior, por prestação de trabalho no exterior ou por outras razões inerentes às funções exercidas pelo trabalhador, não seja efectuado o registo ou seja efectuado em incumprimento das plataformas fixas definidas nas cláusulas 8.ª e 9.ª, o trabalhador deve proceder à respectiva justificação no sistema logo que este esteja em funcionamento ou quando regressar ao serviço.

4 — Salvo nas situações em que a lei regula, especificamente, a forma e o prazo de proceder à justificação de ausências, e sem prejuízo do disposto no número anterior, todas as restantes ausências são justificadas através do sistema, pelo trabalhador, no prazo máximo de quarenta e oito horas após o seu regresso ao trabalho, competindo ao pessoal dirigente a verificação da assiduidade dos trabalhadores sob a sua direcção.

5 — O período de aferição da assiduidade é mensal, sendo contabilizado pela unidade orgânica responsável, com base nos registos obtidos no sistema e nas justificações apresentadas, devidamente visadas.

6 — A falta de registo, não justificada, presume-se como ausência ao trabalho.

Cláusula 16.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 do IDP, I. P.

2 — A autorização para as interrupções ocasionais deve ser solicitada 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 IV

Disposições finais

Cláusula 17.ª

Comissão paritária

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

2 — Cada parte representada na comissão paritária pode ser assistida por dois assessores, sem direito a voto.

3 — Para efeitos da respectiva constituição, cada uma das partes indica à outra e à Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), no prazo de trinta dias após a publicação do presente Acordo, a identificação dos seus representantes, podendo proceder à sua substituição, mediante comunicação com antecedência mínima de quinze dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.

4 — A orientação dos trabalhos da comissão paritária é assegurada anual e alternadamente pelas partes.

5 — Quando tomadas por unanimidade as deliberações da comissão paritária são enviadas à DGAEP, para publicação, passando a constituir parte integrante do presente Acordo.

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

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

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

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

Cláusula 18.ª

Divulgação do Acordo

O IDP, I. P., obriga-se a distribuir pelos actuais e, no acto de admissão, pelos novos trabalhadores, cópia do presente Acordo.

26 de Maio de 2011.

Pela Entidade Empregadora Pública:

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

O Secretário de Estado da Juventude e do Desporto, *Laurentino José Monteiro Castro Dias*.

O Presidente do Instituto do Desporto de Portugal, I. P., *Luís Betencourt Sardinha*.

Pelas Associações Sindicais:

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública:

Luís Pedro Correia Pesca.

Paulo José Vieira da Cunha Taborda.

Depositado em 28 de Junho de 2011, ao abrigo do artigo 356.º do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, sob o n.º 8/2011, a fls. 3 e 4 do Livro n.º 1.

1 de Julho de 2011. — A Directora-Geral, *Carolina Maria Gomes Ferra*.

204869319