



PARTE J3

MINISTÉRIO DAS FINANÇAS E DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Direcção-Geral da Administração
e do Emprego Público

Acordo colectivo de trabalho n.º 1/2009

Acordo Colectivo de Carreiras Gerais, entre as entidades empregadoras públicas e a Frente Sindical da Administração Pública constituída pela Federação Nacional dos Sindicatos da Educação, Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação, Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica, Sindicato Nacional e Democrático dos Professores, Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins, Sindicato Nacional dos Engenheiros, Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e a Frente Sindical constituída pelo Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado, Sindicato Nacional dos Professores Licenciados, Sindicato dos Trabalhadores dos Impostos, Sindicato dos Enfermeiros, Sindicato dos Profissionais de Polícia e Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem.

CAPÍTULO I

Âmbito de aplicação e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1 — O presente Acordo Colectivo de Carreiras Gerais, abreviadamente designado ACCG, adopta a modalidade de acordo colectivo de carreiras e aplica-se a todos os trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes que, vinculados em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e integrados nas carreiras de técnico superior, de assistente técnico e de assistente operacional, exercem funções nas entidades empregadoras públicas abrangidas pelo âmbito de aplicação objectivo definido no artigo 3.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

2 — O ACCG aplica-se ainda aos trabalhadores que, nas circunstâncias referidas no número anterior, exercem funções em entidades excluídas do âmbito de aplicação do artigo 3.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

Cláusula 2.ª

Extensão do âmbito de aplicação

1 — O ACCG aplica-se também a todos os trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes que, vinculados em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e integrados nas carreiras subsistentes constantes no Mapa VII do Decreto-Lei n.º 121/2008, de 11 de Julho, exercem funções nas entidades empregadoras públicas abrangidas pelo âmbito de aplicação objectivo definido no artigo 3.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

2 — A aplicação do ACCG estende-se ainda aos trabalhadores que, nas circunstâncias referidas no número anterior, exercem funções em entidades excluídas do âmbito de aplicação do artigo 3.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

Cláusula 3.ª

Vigência, denúncia e sobrevigência

1 — O ACCG entra em vigor no primeiro dia útil do segundo mês seguinte ao da sua publicação na 2.ª série do *Diário da República* e vigora pelo prazo de três anos.

2 — Decorrido o prazo mencionado no número anterior, este ACCG renova-se sucessivamente por períodos de um ano.

3 — A denúncia e sobrevigência deste ACCG seguem os trâmites legais previstos no Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, abreviadamente designado RCTFP.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 4.ª

Princípios gerais

1 — As entidades empregadoras públicas e os trabalhadores, no cumprimento das respectivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem proceder de boa fé.

2 — Na execução do contrato de trabalho em funções públicas devem as partes colaborar na obtenção da maior qualidade de serviço, produtividade, eficácia e eficiência, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

3 — Sem prejuízo do previsto no artigo 10.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, podem ser previstos, em acordo colectivo de entidade empregadora pública, indicadores de medida relativos à produtividade, bem como definidos os meios e os modos de divulgação e de operacionalização dos mesmos.

Cláusula 5.ª

Deveres das entidades empregadoras públicas e dos trabalhadores

1 — Sem prejuízo dos deveres previstos na lei, as entidades empregadoras públicas devem:

a) Proporcionar aos trabalhadores, todos os anos, acções de formação e aperfeiçoamento profissional na actividade em que exercem funções, assegurando em particular o financiamento da frequência de acções de formação quando o trabalhador não tenha podido receber formação para a qual já estava previamente designado por interesse do serviço;

b) Abster-se de impedir a frequência de acções de formação, em regime de auto-formação, nos termos previstos em lei ou regulamento;

c) Dar publicidade às deliberações que directamente respeitem aos trabalhadores, designadamente afixando-as nos locais próprios e divulgando-as através de correio electrónico interno, de modo a possibilitar o seu efectivo conhecimento pelos trabalhadores interessados, ressalvados os limites e restrições impostos por lei;

d) Incentivar a afirmação da autonomia, flexibilidade, capacidade, competitividade e criatividade do trabalhador;

e) Cumprir e fazer cumprir a lei e o ACCG.

2 — Sem prejuízo dos deveres previstos na lei, o trabalhador deve:

a) Frequentar as acções de formação profissional que o empregador promova ou financie;

b) Cumprir a lei e o ACCG.

CAPÍTULO III

Período experimental

Cláusula 6.ª

Período experimental

1 — O período experimental dos trabalhadores integrados na carreira de assistente técnico é de 120 dias.

2 — O período experimental dos trabalhadores integrados na carreira de técnico superior é de 180 dias.

CAPÍTULO IV

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 7.ª

Horários flexíveis

1 — Entende-se por horário flexível aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho e a sua disponibilidade, escolhendo as horas de entrada e saída.

2 — A adopção da modalidade de horário flexível e a sua prática não podem afectar o regular funcionamento do órgão ou serviço.

3 — A adopção de horário flexível está sujeita à observância das seguintes regras:

- a) Devem ser previstas plataformas fixas, da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;
- b) Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho;
- c) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido por referência a períodos de um mês.

4 — No final de cada período de referência, há lugar:

- a) À marcação de falta, a justificar, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho;
- b) À atribuição de créditos de horas, até ao máximo de período igual à duração média diária do trabalho.

5 — 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.

6 — Para efeitos do disposto no n.º 4 a duração média do trabalho é de sete horas, e, nos serviços com funcionamento ao sábado, o que resultar do respectivo regulamento.

7 — A marcação de faltas prevista na alínea a) do n.º 4 é reportada ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

8 — A atribuição de créditos prevista na alínea b) do n.º 4 é feita no período seguinte àquele que conferiu ao trabalhador o direito à atribuição dos mesmos.

Cláusula 8.ª

Jornada contínua

1 — A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, exceptuado 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 determinar uma redução do período normal de trabalho diário nunca superior a uma hora, a fixar no respectivo regulamento.

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 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

Isenção de horário de trabalho

1 — Para além dos casos previstos no n.º 1 do artigo 139.º do RCTFP ou noutras disposições legais, podem gozar da isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito com a respectiva entidade empregadora pública, os trabalhadores integrados nas seguintes carreiras e categorias:

- a) Técnico superior;
- b) Coordenador técnico;
- c) Encarregado geral operacional.

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 instituiu.

Cláusula 10.ª

Trabalho nocturno

1 — Considera-se período de trabalho nocturno o trabalho compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte para os

trabalhadores inseridos nas seguintes carreiras e afectos às seguintes actividades:

- a) Carreira de assistente operacional, nas actividades de distribuição e abastecimento de água;
- b) Carreira de assistente operacional e assistente técnico, no serviço de ambulâncias e protecção civil;
- c) Carreira de assistente operacional, nas actividades de recolha de lixo e incineração.

2 — Entende-se por trabalhador nocturno aquele que realize durante o período nocturno uma certa parte do seu tempo de trabalho anual, correspondente a, pelo menos, duas horas por dia.

3 — O trabalhador nocturno integrado nas carreiras e afecto às actividades identificadas no n.º 1 não pode prestar mais de nove horas num período de vinte e quatro horas em que execute trabalho nocturno.

4 — Nos casos previstos no número anterior é aplicável, com as devidas adaptações, o regime de descanso compensatório previsto no artigo 163.º do RCTFP.

5 — As horas prestadas como trabalho nocturno por trabalhador inserido nas carreiras e afecto às actividades identificadas no n.º 1 devem ser remuneradas nos termos do n.º 1 do artigo 210.º do RCTFP.

Cláusula 11.ª

Descanso semanal obrigatório

1 — Quando o dia de descanso complementar não seja contíguo ao dia de descanso semanal obrigatório têm direito a um descanso compensatório os trabalhadores inseridos nas seguintes carreiras e afectos às seguintes actividades:

- a) Carreira de assistente operacional, nas actividades de distribuição e abastecimento de água;
- b) Carreira de assistente operacional e assistente técnico, no serviço de ambulâncias e protecção civil;
- c) Carreira de assistente operacional, nas actividades de recolha de lixo e incineração.

2 — Nos casos previstos no número anterior é aplicável, com as devidas adaptações o regime de descanso compensatório previsto no artigo 163.º do RCTFP.

Cláusula 12.ª

Limite anual da duração do trabalho extraordinário

O limite anual da duração do trabalho extraordinário prestado nas condições previstas no n.º 1 do artigo 160.º do RCTFP é de 150 horas.

Cláusula 13.ª

Intervalos de descanso

1 — Quando circunstâncias relevantes devidamente fundamentadas o justifiquem e mediante acordo com o trabalhador, o intervalo de descanso pode ser reduzido para 45 minutos para que uma vez por semana possa durar 2 horas.

2 — Nos casos previstos no número anterior, uma das horas do intervalo de descanso pode ser gozada nas plataformas fixas.

CAPÍTULO V

Férias

Cláusula 14.ª

Direito a férias relativas ao ano da contratação

Quando no ano da contratação o trabalhador não puder gozar as férias a que tem direito, por força do n.º 2 do artigo 172.º do RCTFP, estas devem ser gozadas no ano seguinte, não se aplicando o limite dos 30 dias previsto no n.º 4 do mesmo artigo.

CAPÍTULO VI

Teletrabalho

Cláusula 15.ª

Duração inicial do regime de teletrabalho

1 — Para efeitos do RCTFP, considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora

do órgão ou serviço da entidade empregadora pública, e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação, designadamente, a execução de tarefas com autonomia técnica tais como elaboração de estudos, pareceres e informações de carácter técnico-científico.

2 — Para os efeitos do disposto no artigo 196.º do RCTFP, a duração inicial do acordo escrito entre a entidade empregadora pública e o trabalhador que estabeleça o regime de teletrabalho não pode exceder um ano.

3 — Cessado o acordo pelo período estipulado, o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho nos termos em que o vinha fazendo antes do exercício de funções em regime de teletrabalho, não podendo ser prejudicado nos seus direitos.

4 — Quando seja admitido um trabalhador para o exercício de funções no regime de teletrabalho, do respectivo contrato deve constar a actividade que este exercerá aquando da respectiva cessação, se for esse o caso.

CAPÍTULO VII

Actividade sindical

Cláusula 16.ª

Actividade sindical

1 — A atribuição de créditos de horas pela direcção da associação sindical prevista no n.º 9 do artigo 250.º do Regulamento compreende a acumulação e cedência de créditos entre os respectivos membros beneficiários, ainda que pertencentes a serviços diferentes, independentemente de estes se integrarem na administração directa e indirecta do Estado, na administração regional, na administração autárquica ou noutra pessoa colectiva pública, desde que, em cada ano civil, não ultrapasse o montante global do crédito de horas atribuído nos termos dos n.ºs 1 a 3 do referido artigo e a associação sindical comunique tal facto à Direcção-Geral da Administração e Emprego Público e ao órgão ou serviço em que exercem funções com a antecedência mínima de 15 dias.

2 — A possibilidade de atribuição de créditos de horas prevista no n.º 9 do artigo 250.º do Regulamento estende-se, nas associações sindicais previstas no n.º 2 do mesmo artigo, às estruturas de direcção de base regional e distrital quanto aos respectivos membros, nos termos previstos no número anterior.

3 — A remuneração das horas cedidas nos termos dos números anteriores é suportada pelo serviço de origem do dirigente sindical que beneficia da cedência de crédito de horas.

4 — As entidades empregadoras públicas não podem opor-se, nem de qualquer forma impedir, o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores.

5 — Aos membros da direcção de associação sindical que beneficiem do crédito de horas não se aplica o regime de suspensão do contrato por facto respeitante ao trabalhador.

CAPÍTULO VIII

Articulação entre instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho

Cláusula 17.ª

Articulação entre acordos colectivos de trabalho

1 — Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 343.º do RCTFP, os acordos de entidade empregadora pública podem regular as seguintes matérias:

- Duração e organização do tempo de trabalho, excluindo suplementos remuneratórios;
- Segurança, higiene e saúde no trabalho;
- Definição dos serviços mínimos durante a greve.

2 — No âmbito da actividade sindical, os acordos de entidade empregadora pública podem ainda regular:

- A realização de reuniões periódicas com o dirigente máximo do serviço;
- A realização de reuniões semestrais de trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes no local e horário de trabalho;
- A inserção de documentos sindicais na intranet do órgão ou serviço.

Cláusula 18.ª

Adaptabilidade

Quando um acordo de entidade empregadora pública estabelecer um regime de adaptabilidade o período de referência no qual deve ser apurada a duração média do trabalho não pode ser superior a seis meses.

Cláusula 19.ª

Regulamento de extensão

A emissão de regulamento de extensão pelos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública, nos termos dos artigos 379.º a 381.º do Regime da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, é sempre precedida de consulta às frentes sindicais signatárias.

CAPÍTULO IX

Resolução de litígios e de conflitos colectivos

Cláusula 20.ª

Resolução de litígios

Os litígios emergentes de contratos celebrados entre as entidades empregadoras públicas e os trabalhadores ao seu serviço em regime de contrato de trabalho em funções públicas, abrangidos pelo presente ACCG, podem ser dirimidos através do Centro de Arbitragem Administrativa (CAAD), criado ao abrigo do disposto no artigo 187.º do Código de Processo nos Tribunais Administrativos, se as partes nisso acordarem.

Cláusula 21.ª

Comissão paritária

1 — As partes outorgantes constituem uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as disposições deste ACCG.

2 — A comissão paritária é composta por doze membros, sendo repartidos da seguinte forma:

- Seis representantes das entidades empregadoras; e
- Seis representantes dos trabalhadores, divididos em igual número entre as frentes sindicais signatárias.

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

4 — 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 30 dias após a publicação deste ACCG, a identificação dos seus representantes.

5 — As partes podem proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação à outra parte e à DGAEP, com antecedência de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.

6 — A presidência da comissão paritária é exercida anual e alternadamente pelas partes.

7 — A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes quatro dos membros representantes de cada parte.

8 — As deliberações da comissão paritária são tomadas por unanimidade e enviadas à DGAEP, para depósito e publicação, passando a constituir parte integrante deste ACCG.

9 — As reuniões da comissão paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora, agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados e respectiva fundamentação.

10 — As reuniões da comissão paritária realizam-se nas instalações indicadas pela DGAEP, que deve ser notificada da reunião nos termos do número anterior.

11 — Das reuniões da comissão paritária são lavradas actas, assinadas na reunião seguinte pelos presentes.

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

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

Cláusula 22.ª

Resolução de conflitos colectivos

1 — As partes adoptam, na resolução dos conflitos colectivos emergentes do presente ACCG, 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 colectivos, designando

com prontidão os seus representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

Lisboa, 11 de Setembro de 2009.

Pelas entidades empregadoras públicas:

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

Eduardo Arménio do Nascimento Cabrita, Secretário de Estado Adjunto e da Administração Local.

Pelas associações sindicais:

Pela Frente Sindical da Administração Pública:

Jorge Nobre dos Santos, coordenador do Secretariado.

Pela Frente Sindical:

Bettencourt Picanço, presidente da Direcção do Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado.

Declaração

Estima-se que pelo presente acordo colectivo sejam abrangidos 152 780 trabalhadores e 4520 serviços.

Depositado em 23 de Setembro de 2009, 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 1/2009, a fl. 1, do Livro n.º 1.

24 de Setembro de 2009. — A Directora-Geral, *Carolina Ferra*.

202351943

**VICE-PRESIDÊNCIA DO GOVERNO REGIONAL
SECRETARIA REGIONAL DO PLANO E FINANÇAS**

Regulamentos de Extensão:

Regulamento de Extensão n.º 2/2010

Regulamento de Extensão do Acordo Colectivo de Trabalho n.º 1/2009 (Acordo Colectivo de Carreiras Gerais), publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 188, de 28 de Setembro de 2009, no âmbito da Região Autónoma da Madeira.

O acordo colectivo de trabalho n.º 1/2009 (acordo colectivo de carreiras gerais), publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 188, de 28 de Setembro de 2009, celebrado entre as entidades empregadoras públicas e a Frente Sindical da Administração Pública constituída pela Federação Nacional dos Sindicatos da Educação e pelos Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação, Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica, Sindicato Nacional e Democrático dos Professores, Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e Sindicato Nacional dos Engenheiros, pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e a Frente Sindical constituída pelos Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado, Sindicato Nacional dos Professores Licenciados, Sindicato dos Trabalhadores dos Impostos, Sindicato dos Enfermeiros, Sindicato dos Profissionais de Polícia e Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem, foi estendido às relações de trabalho entre os empregadores referidos no seu âmbito de aplicação e os trabalhadores vinculados em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, integrados nas carreiras e categorias definidas nas cláusulas 1.ª e 2.ª daquele acordo, não filiados em qualquer associação sindical, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 1.º do regulamento de extensão n.º 1-A/2010, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 42, de 2 de Março de 2010.

O n.º 2 do artigo 1.º do citado regulamento de extensão exclui, expressamente, da aplicação do disposto no seu n.º 1, as relações de trabalho constituídas entre trabalhadores vinculados em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e entidades empregadoras públicas regionais, uma vez que a competência para a emissão de regulamentos de extensão, nessa situação, bem como na respeitante a trabalhadores representados por associações sindicais de âmbito regional, é da respectiva Região Autónoma, nos termos do que estatui o n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro.

Assim, encontram-se fora do âmbito de aplicação do acordo colectivo de carreiras gerais, bem como do respectivo regulamento de extensão, os trabalhadores que se encontrem representados por associações sindicais de âmbito regional, bem como os que não se encontrem filiados em qualquer associação sindical, vinculados a entidades empregadoras públicas regionais.

Atendendo a que grande parte das matérias tratadas no citado acordo colectivo de carreiras gerais incide sobre a temática da duração e organização do tempo de trabalho, a emissão do presente regulamento de extensão justifica-se,

desde logo, por permitir uma equiparação das condições de trabalho a trabalhadores que se encontram em idênticas circunstâncias.

Por outro lado, das normas constantes daquele acordo resulta uma real possibilidade de maior conciliação da actividade profissional com a vida familiar dos trabalhadores, contribuindo desta forma para um melhor ambiente de trabalho nas organizações e resultando numa redução dos encargos com a gestão dos recursos humanos.

Relativamente aos trabalhadores filiados em associação sindical de âmbito regional a extensão do acordo colectivo de trabalho n.º 1/2009 (acordo colectivo de carreiras gerais), justifica-se, ainda, perante as regras de legitimidade para celebrar acordos colectivos de carreiras gerais, fixadas pelas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 347.º, do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP), aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, conducentes a considerar esgotadas, nesta situação, por impossibilidade de aplicação, as diligências legalmente previstas para a celebração de instrumentos de regulamentação colectiva negociais.

No que concerne aos trabalhadores não filiados em qualquer associação sindical, vinculados a entidades empregadoras públicas regionais, a extensão do citado acordo colectivo de trabalho n.º 1/2009, é condição para que possam usufruir das condições de trabalho no mesmo consagradas, visto que as ditas lhes estariam, em princípio, vedadas, uma vez que apenas podem ser consagradas por instrumento de regulamentação colectiva.

A Região Autónoma da Madeira tem competência para a emissão de regulamentos de extensão a trabalhadores representados por associações sindicais de âmbito regional e a entidades empregadoras públicas regionais, por força do n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no Jornal Oficial, III Série, n.º 17, de 3 de Setembro de 2010, tendo havido lugar à disponibilização do exercício do direito de oposição pelos interessados com legitimidade para o efeito, nos termos do artigo 381.º do RCTFP, sem que tal oposição se tenha produzido.

Assim:

Manda o Governo Regional da Madeira, pelo Vice-Presidente do Governo Regional e pelo Secretário Regional do Plano e Finanças, ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro e dos artigos 378.º a 380.º do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, aprovado por aquela identificada Lei, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes do acordo colectivo de trabalho n.º 1/2009 (acordo colectivo de carreiras gerais), publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 188, de 28 de Setembro de 2009, são estendidas às relações de trabalho constituídas entre as entidades empregadoras públicas regionais, no âmbito da Região Autónoma da Madeira, e os trabalhadores filiados em associações sindicais de âmbito regional, bem como, os não filiados em qualquer associação sindical, vinculados em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, integrados nas carreiras e categorias definidas nas cláusulas 1.ª e 2.ª daquele acordo.

Artigo 2.º

O presente regulamento de extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira.

Vice-Presidência do Governo Regional e Secretaria Regional do Plano e Finanças, aos 12 de Outubro de 2010.

SECRETARIA REGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS

Direcção Regional do Trabalho

Despachos:**TECNOVIA-MADEIRA - Sociedade de Empreitadas, S.A. -
Autorização para Adopção de Período de Laboração com
Amplitude Superior aos Limites Normais.**

A "TECNOVIA-MADEIRA, Sociedade de Empreitadas, S.A.", NIPC 511 099 177, com sede na Estrada da Eira do Serrado, n.º 40/44, Santo António, Funchal, requereu autorização para laborar para além dos limites normais de trabalho, em regime de turnos entre as 8 horas e as 6 horas, de segunda-feira a sexta-feira, para execução da obra " Variante à Madalena do Mar - Fase 1, Túneis ", pelo prazo de doze meses, a contar de 8 de Outubro de 2010.

Fundamenta o pedido com o facto de, face ao elevado volume que a empreitada em questão está provocar, ser necessário ampliar o período de laboração para dar cumprimento ao prazo de execução da obra.

Tendo em consideração a razão invocada, o parecer emitido pela Secretaria Regional do Equipamento Social e uma vez que não existem impedimentos previstos na respectiva regulamentação colectiva de trabalho, ou quaisquer outros, estão reunidos os pressupostos que justificam a requerida autorização.

Assim, ao abrigo do n.º 4, do artigo 201.º do Código do Trabalho, do n.º 2, do artigo 16.º, da Lei n.º105/2009, de 14 de Setembro, e do n.º 1, do artigo 2.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de Agosto, fica a "TECNOVIA-MADEIRA, Sociedade de Empreitadas, S.A.", autorizada a adoptar o período de laboração pretendido, ou seja, das 8 horas às 6 horas de segunda-feira a sexta-feira, pelo prazo de doze meses.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 12 de Dezembro de 2010. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Portarias de Condições de Trabalho:

...

Portarias de Extensão:**Portaria de Extensão n.º 43/2010**

Portaria de Extensão do Contrato Colectivo entre a APAC - Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços - Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado.

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 23 de 2 de Dezembro de 2010, foi publicada a Convenção Colectiva 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 sector e tendo em vista o objectivo 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 Projecto no JORAM, n.º 23, III Série, de 2 de Dezembro de 2010, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados;

Manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos 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 Colectivo entre a APAC - Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e a FETESE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços - Alteração Salarial e Outras e Texto Consolidado,