



## PARTE J3

### MINISTÉRIO DAS FINANÇAS E DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

#### Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público

##### Acordo colectivo de trabalho n.º 6/2010

Acordo colectivo de entidade empregadora pública celebrado entre o Sindicato da Agricultura Alimentação e Florestas, o Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica, o Sindicato Nacional e Democrático dos Professores, o Sindicato Nacional dos Engenheiros, a Federação Nacional da Educação, o Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação, a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública, a Associação dos Trabalhadores da Educação e o Instituto da Segurança Social, I.P.

##### Acordo colectivo de entidade empregadora pública entre o Instituto da Segurança Social, IP e a FESAP

#### CAPÍTULO I

##### Área, 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 do Instituto da Segurança Social, I. P., adiante designado por ISS, I. P., integrados nas carreiras de técnico superior, assistente técnico e assistente operacional, vinculados por regime de contrato de trabalho em funções públicas e filiados nos seguintes sindicatos: SETAA — Sindicato da Agricultura Alimentação e Florestas, SINDITE — Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica, SINDEP — Sindicato Nacional e Democrático dos Professores, SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros, FNE — Federação Nacional da Educação, SINAPE — Sindicato Nacional dos Professores, FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e ATE — Associação dos Trabalhadores da Educação.

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, o presente Acordo abrange o ISS, I. P. e cerca de 1000 trabalhadores.

###### Cláusula 2.ª

###### Vigência

O presente Acordo entra em vigor, na data da sua publicação na 2.ª série do *Diário da República*, nos termos das leis e vigora pelo prazo de três anos, renovando-se sucessivamente por iguais períodos.

###### Cláusula 3.ª

###### Denúncia, Sobrevigência e Negociação

A denúncia e supervigência deste Acordo seguem os trâmites legais previstos no RCTFP.

#### CAPÍTULO II

##### Duração e organização do tempo de trabalho

###### Cláusula 4.ª

###### Duração e aferição do período de trabalho

1 — A duração semanal de trabalho é de 35 (trinta e cinco) horas, para todas as carreiras categorias de pessoal, distribuídas por um período normal diário, de 7 (sete) horas, de segunda a sexta-feira, conforme o

disposto no Anexo I da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro e respectiva regulamentação, sem prejuízo dos já autorizados pelo Conselho Directivo, ou pelo dirigente em quem esta competência tenha sido delegada, e 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 de trabalho por cada dia de trabalho, incluindo nestas a duração do trabalho extraordinário.

3 — A regra geral de aferição do cumprimento do período normal de trabalho é diário, sem prejuízo do horário flexível e de, por proposta fundamentada, apresentada por Director de Segurança Social, de Departamento ou de Unidade Orgânica directamente dependente do Conselho Directivo, poder este órgão autorizar a aferição semanal.

4 — A entidade empregadora pública não pode alterar unilateralmente os horários de trabalho individualmente acordados.

5 — As alterações do horário de trabalho que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem-lhes o direito a uma compensação económica, nos termos legais em vigor.

###### Cláusula 5.ª

###### Modalidades de horário de trabalho

1 — São previstas as seguintes modalidades de organização dos tempos de trabalho:

- a) Horário rígido;
- b) Horário flexível;
- c) Jornada contínua;
- d) Horário desfásado;
- e) Trabalho por turnos.

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

3 — Para além dos horários referidos no n.º 1 podem ser fixados horários específicos.

###### Cláusula 6.ª

###### Horários específicos

A requerimento do trabalhador e por despacho do Conselho Directivo do ISS, I. P., ou do dirigente em quem esta competência tenha sido delegada, 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.

###### Cláusula 7.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 9 horas às 12 horas e trinta minutos;
- b) Parte da tarde — das 14 horas às 17 horas e trinta minutos.

###### Cláusula 8.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 saída.

2 — A sua adopção está sujeita às seguintes regras:

- a) Não pode afectar o regular e eficaz funcionamento dos serviços;
- b) É obrigatória a previsão de plataformas fixas da parte da manhã e da parte 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 é aferido mensalmente.

3 — A prestação de serviço pode ser efectuada entre as 08.00 e as 20.00 horas, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), das 10.00 às 12.00 horas e das 14.30 às 16.30 horas.

4 — A interrupção obrigatória de trabalho diário não pode ser inferior a uma hora, nem superior a duas horas, devendo verificar-se no período compreendido entre as 12.00 e as 14.30 horas.

5 — O não cumprimento das plataformas fixas não é compensável, excepto se devidamente autorizado pelo respectivo 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, determina a sua justificação através dos mecanismos de controlo da assiduidade e pontualidade.

7 — O saldo diário dos débitos e créditos individuais é transportado para o dia seguinte, até ao termo de cada período mensal.

8 — O apuramento dos tempos de trabalho de cada trabalhador é feito no final de cada mês e dá lugar ou à marcação de falta, reportada ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita, por cada período igual ou inferior à duração diária de trabalho, a justificar nos termos da lei, ou à atribuição de crédito de horas, até ao máximo da duração do horário de trabalho diário.

9 — Os trabalhadores portadores de deficiência ou incapacidade ou com doença crónica têm direito a transportar para o mês seguinte, até ao limite de 10 (dez) horas, o débito ou o excesso do saldo apurado nos termos do número anterior, compensando-o ou gozando-o.

10 — O saldo positivo apurado e a transportar é aquele que não for considerado como trabalho extraordinário.

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

12 — Sem prejuízo do disposto no presente Acordo, os trabalhadores sujeitos ao cumprimento de horário flexível devem:

a) Cumprir as tarefas programadas e em curso, dentro dos prazos superiormente fixados, não podendo, em todo o caso, a flexibilidade ditada pelas plataformas móveis originar, em caso algum, inexistência de pessoal que assegure o normal funcionamento dos serviços;

b) Assegurar a realização e a continuidade de tarefas urgentes, de contactos ou de reuniões de trabalho, mesmo que tal se prolongue para além dos períodos de presença obrigatória;

c) Assegurar a realização do trabalho extraordinário diário que lhe seja determinada pelo superior hierárquico, nos termos previstos nos artigos 158.º a 162.º do Anexo I da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro.

#### Cláusula 9.ª

##### Jornada contínua

1 — A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um intervalo 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 a redução de uma hora no trabalho diário.

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

a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 (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 (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 10.ª

##### Horário desfasado

1 — Horários desfasados são aqueles que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permitem estabelecer, serviço a ser-

viço ou para determinadas carreiras e ou categorias, e sem possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e saída.

2 — O horário desfasado é aplicável mediante proposta fundamentada dos serviços ao Conselho Directivo, ou ao dirigente em quem esta competência tenha sido delegada.

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 60 (sessenta) dias.

#### Cláusula 11.ª

##### Horário 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 de 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 — O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório.

3 — No horário por turnos os dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, são os fixados nas respectivas escalas.

4 — Os dias de descanso, em cada período de sete dias, a que têm direito os trabalhadores que trabalham em regime de laboração contínua ou que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, correspondem ao sábado e domingo, pelo menos de quatro em quatro semanas.

5 — O ISS, I. P. Obriga-se a afixar, anualmente, até 10 de Dezembro de cada ano, as escalas de turno para vigorar no ano seguinte.

6 — O intervalo para refeição tem uma duração mínima de trinta minutos, sendo considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efectivo, desde que o trabalhador permaneça, nesse período, no espaço habitual de trabalho ou próximo dele.

7 — Os intervalos para refeições devem, em qualquer caso, recair totalmente dentro dos períodos a seguir indicados:

a) Almoço — entre as 12.00 e as 14.30 horas;

b) Jantar — entre as 18.00 e as 21.30 horas;

c) Ceia — entre as 02.00 e as 04.00 horas.

8 — Salvo o disposto no número seguinte, no período de tempo estabelecido para as refeições os trabalhadores podem abandonar os seus locais de trabalho.

9 — Aos trabalhadores que não possam abandonar as instalações para tomarem as refeições, o ISS, I. P. Obriga-se a facultar um local adequado para esse efeito.

10 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre eles e previamente aceites pelo ISS, I. P. e não originem a violação de normas legais imperativas.

11 — São recusados os pedidos de trocas de turnos que impliquem a prestação de trabalho, no dia de descanso semanal obrigatório ou impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos no mesmo dia (das 00.00 horas às 24.00 horas).

12 — O trabalhador com mais de 55 anos de idade ou que tenha trabalhado em horário de três turnos durante mais de quinze anos passa a horário normal ou de dois turnos, desde que o solicite por escrito ao respectivo ISS, I. P.

13 — O trabalhador que comprove a impossibilidade de trabalhar por turnos deve passar para o horário normal de trabalho do serviço, observado o seguinte:

a) A comprovação a que se refere o corpo deste número faz-se mediante parecer favorável quer do médico do ISS, quer do médico do trabalhador;

b) Se os pareceres dos médicos das partes se revelarem de conteúdo divergente, recorre-se a um terceiro médico, designado de comum acordo entre o ISS e o trabalhador, caso em que o respectivo parecer será vinculativo para ambas as partes.

14 — O regime de turnos é permanente quando o trabalho for prestado em todos os sete dias da semana, semanal prolongado quando for prestado em todos os cinco dias úteis e no sábado e domingo e semanal quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.

15 — O regime de turnos é total quando for prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário e parcial quando for prestado apenas em dois períodos.

## Cláusula 12.ª

**Adaptabilidade**

1 — Sem prejuízo da duração semanal de trabalho prevista no presente ACEEP, e sempre que circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, desde que obtido o acordo do trabalhador.

2 — No caso do disposto no número anterior, o período normal de trabalho é limitado nos seguintes termos:

a) O número de horas prestado diariamente não pode exceder as nove horas; e

b) O número de horas prestado semanalmente não pode exceder as quarenta e cinco horas, não podendo este último limite durar por um período superior a dois meses.

3 — O período de referência para a duração média de trabalho pode ser estabelecido até quatro meses.

## Cláusula 13.ª

**Interrupção ocasional**

1 — Nos termos da alínea b) do artigo 118.º do Anexo I da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, 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 Conselho Directivo, 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.

## Cláusula 14.ª

**Trabalho extraordinário**

1 — Considera-se extraordinário, todo o trabalho prestado fora do horário de trabalho.

2 — 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 15 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

**Teletrabalho**

1 — Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, fora do órgão ou serviço da entidade empregadora pública, e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

2 — Podem ser colocados em regime de teletrabalho, os trabalhadores cujo posto de trabalho se caracterize, sobretudo, pela elaboração de estudos, pareceres e informações de carácter técnico-científico.

3 — A duração inicial do acordo escrito celebrado entre o trabalhador e o ISS, I. P., não pode exceder um ano, podendo cessar, durante os primeiros trinta dias de execução.

4 — Cessado o acordo, 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.

5 — 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 este o caso.

## Cláusula 16.ª

**Recompensa de desempenho**

1 — A acrescer à duração do período anual de férias, os trabalhadores a quem tenha sido atribuída, na avaliação do desempenho, a menção

de Adequado ou superior têm direito a um dia de férias para efeito de prestação de trabalho voluntário.

2 — O gozo do dia referido no número anterior é marcado por acordo entre a entidade empregadora pública e o trabalhador.

3 — Na falta de acordo, cabe à entidade empregadora pública marcar o dia a gozar, ouvindo para o efeito a associação sindical outorgante do presente Acordo.

## CAPÍTULO III

**Disposições finais**

## Cláusula 17.ª

**Comissão Paritária**

1 — As partes outorgantes constituirão 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 — A presidência da comissão paritária é exercida anual e alternadamente pelas partes, sendo a primeira presidência determinada por sorteio.

5 — As deliberações são tomadas por unanimidade e enviadas à DGAEP, para depósito e publicação, passando a constituir parte integrante deste 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 e respectiva fundamentação.

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

8 — Em tudo o que não se encontrar regulado no presente Acordo quanto ao funcionamento da comissão paritária, aplicam-se as normas do Código do Procedimento Administrativo relativas aos órgãos colegiais.

## Cláusula 18.ª

**Divulgação do Acordo**

O ISS, I. P. Obriga-se a distribuir pelos trabalhadores que estão ao seu serviço, bem como pelos que vierem a estar, no respectivo acto de admissão, cópia do presente Acordo.

## Cláusula 19.ª

**Participação dos trabalhadores**

1 — O ISS, IP compromete-se a reunir semestralmente com as associações sindicais subscritoras para análise e discussão de aspectos que digam respeito aos trabalhadores.

2 — O ISS, IP compromete-se a permitir a inserção, afixação e divulgação de documentos sindicais nos locais previamente definidos.

Lisboa, 24 de Maio de 2010. — 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 Instituto de Segurança Social, *Edmundo Emilio Mão de Ferro Martinho*. — Pelas Associações Sindicais, *Jorge Nobre dos Santos*.

Depositado em 14 de Julho 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 6/2010, a fls. 1 do Livro n.º 1.

16 de Julho de 2010. — A Directora-Geral, *Carolina Maria Gomes Ferra*.