Acordo colectivo de trabalho n.º 9/2011

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

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., filiados nos Sindicatos representados pela Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública, doravante designada por FNSFP, integrados nas carreiras de técnico superior, assistente técnico e assistente operacional, vinculados por regime de contrato de trabalho em funções públicas.

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 6 000 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 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

Duração e aferição do período de trabalho

1 - A duração semanal de trabalho é de 35 (trinta e cinco) horas, para todas as carreiras e categorias de pessoal, distribuídas por um período normal diário, de 7 (sete) horas, de segunda a sexta-feira, conforme o disposto no RCTFP e respectiva regulamentação, sem prejuízo dos já autorizados pelo conselho directivo ou pelo dirigente em quem esta competência tenha sido delegada, ou 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 - Sem prejuízo do disposto quanto ao horário flexível, a regra geral de aferição do cumprimento do período normal de trabalho é diária.

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 desfasado;
- 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, 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, definidas 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 RCTFP.

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 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 é aferido mensalmente.

3 - A prestação de serviço pode ser efectuada entre as 8 horas e as 20 horas, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), das 10 às 12 horas e das 14 horas e 30 minutos às 16 horas e 30 minutos.

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 horas e as 14 horas e 30 minutos.

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, a 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 RCTFP.

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 serviço 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.

3 - A autorização para a prática de horário desfasado será 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 horas e as 14 horas e 30 minutos;

b) Jantar - entre as 18 horas e as 21 horas e 30 minutos;

c) Ceia - entre as 2 horas e as 4 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 em turnos consecutivos no mesmo dia (das zero horas às 24 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.

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, I. P., quer do médico do trabalhador;

b) Se os pareceres dos médicos das partes se revelarem de conteúdo divergente, recorrer-se-á a um terceiro médico, designado de comum acordo entre o ISS, I. P., 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 ou 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 Acordo, e sempre que circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas e de manifesto interesse público 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 oito horas; e

b) O número de horas prestado semanalmente não pode exceder as quarenta 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 três meses.

Cláusula 13.^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 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 trabalho extraordinário todo aquele que é 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

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 institua.

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 o 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-se fazer 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 serão 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.

27 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 Segurança Social, Pedro Manuel Dias de Jesus Marques.

O Presidente do Instituto de Segurança Social, Edmundo Emílio Mão de Ferro Martinho.

Pelas Associações Sindicais:

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública:

Luís Pedro Correia Pesca.

Paulo José Vieira da Cunha Taborda.

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 6/2011, a fls. 3 do Livro n.º 1.

4 de Julho de 2011. - A Directora-Geral, Carolina Maria Gomes Ferra.