# PARTE J3

## MINISTÉRIO DAS FINANÇAS

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

**Acordo coletivo de trabalho n.º 28/2015**

**Acordo coletivo de empregador público celebrado entre a Secretaria-Geral do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social e o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos (STE).**

## CAPÍTULO I

## Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

**Âmbito de aplicação**

1 — O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, abreviadamente designado por Acordo, aplica-se aos trabalhadores, vinculados em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, ou por tempo determinado ou determinável, filiados no Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos (STE), que exercem funções na Secretaria-Geral do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social, doravante também designada por Secretaria-Geral (SG) ou por Empregador Público.

2 — O Acordo aplica-se ainda a todos os trabalhadores da SG que, durante a vigência do mesmo, se venham a filiar no sindicato.

3 — Para cumprimento do disposto na alínea *g*) do artigo 365.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, doravante designada por LTFP, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 37 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

**Vigência, denúncia e sobrevigência**

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

2 — Decorrido o prazo mencionado no número anterior, este Acordo renova-se sucessivamente por períodos de dois anos.

3 — A denúncia e sobrevigência deste Acordo seguem os trâmites legais previstos na LTFP.

## CAPÍTULO II

## Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 3.ª

**Período de funcionamento e atendimento dos serviços**

1 — O período normal de funcionamento da SG decorre, em regra, entre as 08 horas e as 20 horas.

2 — Os horários de atendimento praticados pelos serviços têm de ser afixados de forma visível junto dos mesmos e divulgados na página Web da SG.

Cláusula 4.ª

**Período normal de trabalho**

1 — O período normal de trabalho é de 8 horas por dia e 40 horas por semana e ocorre de segunda a sexta-feira, conforme o disposto na LTFP, podendo as partes proceder a uma reavaliação do período de trabalho, no prazo de quinze meses, em função de determinados indicadores inerentes à conjuntura económico-social, produtividade e motivação dos trabalhadores.

2 — Os trabalhadores não podem prestar mais de cinco horas consecutivas de trabalho e, em qualquer caso, mais do que dez horas de trabalho por cada dia de trabalho, incluindo nestas a duração do trabalho suplementar.

3 — A regra de aferição do cumprimento do período normal de trabalho é diária, sem prejuízo do disposto quanto ao horário flexível.

4 — O Empregador Público não pode alterar unilateralmente os horários de trabalho individualmente acordados.

5 — A alteração de horário de trabalho deve ser fundamentada e precedida de consulta aos trabalhadores envolvidos e à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais, bem como, ser afixada no órgão ou serviço com antecedência de sete dias relativamente ao início da sua aplicação.

6 — Excetua-se do disposto no número anterior a alteração de horário de trabalho cuja duração não seja superior a uma semana, desde que seja registada em livro próprio, com a menção de que foi consultada a estrutura de representação coletiva dos trabalhadores referida no número anterior, e o Empregador Público não recorra a este regime mais de três vezes por ano.

7 — A alteração que implique acréscimo de despesas para o trabalhador confere direito a compensação económica.

8 — Havendo trabalhadores do Empregador Público pertencentes ao mesmo agregado familiar, a fixação do horário de trabalho deve tomar sempre em conta esse facto.

Cláusula 5.ª

**Intervalo de descanso e descanso semanal**

1 — O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a 1 nem superior a 2 horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de 5 horas de trabalho seguido.

2 — 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.

3 — Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, acrescido de um dia de descanso semanal complementar, que devem coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente.

4 — Os dias de descanso semanal obrigatório e semanal complementar só podem deixar de coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente, nos casos previstos nos números 3, 4 e 5 do artigo 124.º da LTFP.

Cláusula 6.ª

**Noção de horário de trabalho**

Por horário de trabalho entende-se a determinação das horas do início e termo do período normal de trabalho diário, dos respetivos limites e dos intervalos de descanso.

Cláusula 7.ª

**Modalidades de horário de trabalho**

1 — São previstas as seguintes modalidades de organização temporal de trabalho:

*a*) Horário rígido;
*b*) Horário flexível;
*c*) Jornada contínua;
*d*) Isenção de horário de trabalho;

2 — A modalidade de referência para todos os trabalhadores da SG é a do horário flexível.

3 — Poderão ser adotadas outras modalidades de horário de trabalho, não previstas no n.º 1 da presente cláusula, desde que respeitem as normas legais em vigor sobre a matéria.

Cláusula 8.ª

**Horário rígido**

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

*a*) Período da manhã — das 09h00 às 13h00;
*b*) Período da tarde — das 14h00 às 18h00.

2 — Os períodos referidos no número anterior poderão ser alterados, por outros considerados eventualmente mais convenientes, mediante acordo entre o trabalhador e os superiores hierárquicos das respetivas unidades orgânicas.

Cláusula 9.ª

**Horário Flexível**

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 desde que respeitando as plataformas fixas e de acordo com o estabelecido nesta cláusula.

2 — Não podem ser prestadas, por dia, mais de 10 horas de trabalho.

3 — A adoção da modalidade de horário flexível e a sua prática não podem afetar o regular funcionamento do órgão ou serviço, especialmente no que diz respeito às relações com o público.

4 — A adoção de horário flexível está sujeita à observância das seguintes regras:

*a*) A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 08h00 e as 20h00, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), das 10h00 às 12h00 e das 14h30 às 16h30;

*b*) As ausências ainda que parciais, a um período de presença obrigatório carecem de ser justificadas, podendo determinar a marcação de meio ou de um dia de falta, consoante se trate da ausência durante, respetivamente, um ou ambos os períodos diários de presença obrigatória;

*c*) O cumprimento da duração de trabalho deve ser aferido ao mês, sendo o saldo diário dos débitos e créditos individuais transportado para o dia seguinte, até ao termo de cada período de aferição mensal.

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

*a*) À marcação de uma falta de meio dia ou de um dia, a justificar, conforme o período em falta, se o saldo apurado for negativo;

*b*) À atribuição de créditos de horas, até ao máximo de 8 horas.

6 — Relativamente aos trabalhadores portadores de deficiência, o débito ou o crédito 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 10 horas para o período do mês.

7 — O intervalo de descanso implica sempre o desconto mínimo de 1 hora, ainda que os respetivos registos de saída e de entrada abranjam um período inferior, exceto nos caos previstos no n.º 2 da cláusula 5.ª

9 — Os trabalhadores da SG, sujeitos ao cumprimento de horário flexível e em contrapartida do direito de gestão individual do horário de trabalho, 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 de trabalho suplementar que lhe seja determinado pelo superior hierárquico, nos termos previstos no artigo 120.º da LTFP.

Cláusula 10.ª

**Jornada contínua**

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

2 — A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e pode determinar uma redução do período normal de trabalho diário nunca superior a 1 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 adotante, 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 adotante, 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

**Isenção de horário de trabalho**

1 — Para além dos casos previstos no n.º 1 do artigo 117.º da LTFP ou noutras disposições legais, podem gozar da isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito com a SG, os trabalhadores integrados nas seguintes carreiras e categorias:

*a*) Técnico Superior;

*b*) Coordenador Técnico.

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. 1 do artigo 118.º da LTFP.

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 12.ª

**Interrupções ocasionais**

1 — Nos termos da alínea *b*) do n.º 2 do artigo 197.º do Código do Trabalho, consideram-se compreendidas no tempo de trabalho as interrupções ocasionais no período de trabalho diário:

*a*) Inerentes à satisfação das necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador;

*b*) Resultantes do consentimento do empregador público.

2 — A autorização para as interrupções ocasionais deve ser solicitada ao empregador público, com 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 afetem o normal funcionamento do serviço.

Cláusula 13.ª

**Direito à Informação**

É assegurado a todos os trabalhadores o direito à informação relativamente à respetiva assiduidade, abrangendo, designadamente, os períodos de ausência e as irregularidades do período, bem como quanto às férias e faltas.

## CAPÍTULO III

## Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 14.ª

**Princípios gerais**

1 — Constitui dever da SG instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à segurança, saúde e higiene no trabalho.

2 — A SG garante a organização e o funcionamento dos serviços responsáveis pelo exato cumprimento no disposto no número anterior, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

3 — A SG obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de prevenção da segurança, da higiene e saúde no trabalho e manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

Cláusula 15.ª

**Deveres específicos da Secretaria-Geral**

A Secretaria-Geral compromete-se a:

*a*) Manter os edifícios, instalações, equipamentos e locais de trabalho em condições de higiene e segurança, conforme as disposições legais em vigor, de forma que os trabalhadores se encontrem protegidos contra riscos de acidentes e doenças profissionais;

*b*) Instruir os trabalhadores quanto aos riscos que comportam as respetivas ocupações e às precauções a tomar;

*c*) Promover a colaboração de todo o pessoal na realização e manutenção das melhores condições possíveis de segurança, higiene e saúde;

*d*) Dar o seu apoio à comissão de segurança, higiene e saúde e aos representantes eleitos dos trabalhadores para a segurança, higiene e

saúde e conceder-lhes todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções;

*e*) Consultar a comissão de segurança, higiene e saúde e os representantes eleitos dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde sempre que as questões relativas a estas matérias o justifiquem;

*f*) Fornecer aos trabalhadores as normas legais, convencionais e regulamentares sobre prevenção de segurança, higiene e saúde.

Cláusula 16.ª

**Obrigações dos trabalhadores**

1 — Constituem obrigações dos trabalhadores:

*a*) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela Secretaria-Geral;

*b*) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;

*c*) Utilizar corretamente, e segundo as instruções transmitidas pela Secretaria-Geral, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

*d*) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

*e*) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhes afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

*f*) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2 — Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adotados na situação referida na alínea *f*) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e eminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem medidas para a sua própria segurança ou a de terceiros.

3 — Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

4 — As medidas e atividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respetivas obrigações.

5 — As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do Empregador Público pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

Cláusula 17.ª

**Locais para refeição**

Sem prejuízo da existência de um refeitório geral, o Empregador Público porá à disposição dos trabalhadores, um local condigno, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes e equipado com os eletrodomésticos que sejam minimamente necessários à conservação e aquecimento de refeições ligeiras.

Cláusula 18.ª

**Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho**

1 — Sem prejuízo do disposto na lei, a SG compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostrar necessária à realização do ato eleitoral.

2 — A SG compromete-se a colocar ao dispor da comissão eleitoral os meios necessários para o cabal cumprimento das suas funções.

## CAPÍTULO IV

## Disposições finais

Cláusula 19.ª

**Comissão Paritária**

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

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

3 — Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, doravante designada DGAEP, no prazo de 30 dias após a publicação deste 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 a antecedência de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeito.

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

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

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

8 — As reuniões da comissão paritária realizam-se nas instalações da Secretaria-Geral do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social.

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

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

11 — As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por carta registada com aviso de receção.

Cláusula 20.ª

**Divulgação**

O Empregador Público obriga-se a publicar o presente acordo na sua página oficial em lugar reservado à contratação coletiva.

Cláusula 21.ª

**Participação dos trabalhadores**

1 — O Empregador Público compromete-se a reunir semestralmente com as associações sindicais subscritoras para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.

2 — Os delegados sindicais têm direito, nos termos previstos no artigo 465.º do Código do Trabalho, por remissão do artigo 4.º, n.º 1, alínea *j*), da LTFP, a afixar no interior do órgão, serviço ou no página da intranet, em local e área apropriada, para o efeito reservado pelo Empregador Público, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do normal funcionamento do órgão ou serviços.

Cláusula 22.ª

**Resolução de conflitos coletivos**

1 — As partes adotam, na resolução dos conflitos coletivos emergentes do presente Acordo, 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 coletivos, designado com prontidão os seus representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

Lisboa, 02 de junho de 2015.

Pelo Empregador Público:

*José Leite Martins,* Secretário de Estado da Administração Pública.
*Pedro Mota Soares,* Ministro da Solidariedade, Emprego e Segurança Social.
*Maria João Paula Lourenço,* Secretária-Geral do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social.

Pela Associação Sindical:

*Maria Helena Rodrigues,* Presidente do Sindicato.
*Rosa da Silva Fernandes e Sousa,* Dirigente do Sindicato.

Depositado em 03 de julho de 2015, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 26/2015, a fls. 37 do Livro n.º 1.

8 de julho de 2015. — A Diretora-Geral, *Joana Ramos*.

208783441