

## **Acordo coletivo de trabalho n.º 1/2013**

Acordo coletivo de entidade empregadora pública celebrado entre a Direção-Geral da Administração e do Emprego Público e a Federação de Sindicatos da Administração Pública

Acordo Coletivo de Entidade Empregadora Pública para a Direção-Geral da Administração e do Emprego Público

### **CAPÍTULO I**

#### **Âmbito e Vigência**

##### **Cláusula 1.ª**

###### **Âmbito**

1 - O presente Acordo Coletivo de Entidade Empregadora Pública, abreviadamente designado por Acordo, aplica-se a todos os trabalhadores em exercício de funções na Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, doravante designada por DGAEP, em regime de contrato de trabalho em funções públicas, e filiados nas estruturas sindicais que integram a Federação de Sindicatos da Administração Pública - FESAP.

2 - Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 350.º do Anexo I (Regime) da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, estima-se que serão abrangidos por este Acordo um serviço - DGAEP - e cerca de cinquenta 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, e vigora pelo prazo de um ano, 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**

###### **Período de funcionamento**

1 - Entende-se por período de funcionamento o intervalo de tempo diário durante o qual os órgãos ou serviços podem exercer a sua atividade.

2 - O período de funcionamento da DGAEP tem início às 8:00h e termina às 20:00h de cada dia útil.

## Cláusula 5.<sup>a</sup>

### Período normal de trabalho e sua organização temporal

- 1 - A duração semanal de trabalho é de 35 (trinta e cinco) horas distribuídas por um período normal de trabalho diário de 7 (sete) horas, de segunda a sexta-feira, sem prejuízo da existência de regimes legalmente estabelecidos de duração semanal inferior, 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 por cada dia de trabalho, incluindo nestas a duração do trabalho extraordinário.
- 3 - A entidade empregadora pública não pode alterar unilateralmente os horários individualmente acordados.
- 4 - São previstas as seguintes modalidades de organização temporal de trabalho:
  - a) Horário flexível;
  - b) Horário rígido;
  - c) Horário desfasado;
  - d) Jornada contínua;
  - e) Isenção de horário de trabalho.
- 5 - Sem prejuízo da aplicação de qualquer das modalidades de organização temporal de trabalho previstas no número anterior, a modalidade de horário de trabalho normalmente praticada na DGAEP é a de horário flexível.
- 6 - As alterações na organização temporal de trabalho são objeto de negociação com a associação sindical signatária do presente Acordo nos termos da lei.

## Cláusula 6.<sup>a</sup>

### 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 de saída.
- 2 - A sua adoção está sujeita às seguintes regras:
  - a) Não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços;
  - b) É obrigatório o cumprimento 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 será aferido mensalmente.
- 3 - A prestação de serviço pode ser efetuada entre as 08.00 e as 20.00 horas, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), das 10.00 às 12.30 horas e das 14.30 às 16.30 horas, de acordo com o mapa constante do Anexo I do presente Acordo.

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 12.30 e as 14.30 horas.

5 - O cumprimento da duração do trabalho é aferido por referência ao mês, havendo lugar, no final de cada período, a:

a) Marcação de falta a justificar por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho;

b) Atribuição de créditos de horas até ao máximo de período igual à duração média diária do trabalho.

6 - 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.

7 - Sem prejuízo do disposto no presente Acordo, os trabalhadores 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 do trabalho extraordinário diário que lhe seja determinada pelo superior hierárquico, nos termos previstos nos artigos 158.º a 162.º do Anexo I (Regime) da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro.

#### Cláusula 7.ª

##### Horário rígido

1 - Horário rígido é aquele que, cumprindo em cada dia e semana respetivamente o período normal de trabalho diário e semanal, se reparte diariamente por dois períodos de trabalho, separados por um intervalo de descanso com duração mínima de uma hora e máxima de duas horas, em que as horas de início e termo de cada período são sempre idênticas e não podem ser unilateralmente alteradas.

2 - O horário rígido decorrerá nos seguintes dois períodos:

a) Período da manhã - das 09.00 às 12.30 horas;

b) Período da tarde - das 13.30 às 17.00 horas.

#### Cláusula 8.ª

##### Horário desfasado

1 - O horário desfasado, mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer horas fixas diferentes de entrada e de saída.

2 - É permitida a prática de horário desfasado nos setores em que, pela natureza das suas funções, seja necessária uma assistência permanente a outros serviços, com períodos de funcionamento muito dilatados.

3 - Os períodos de trabalho a praticar, sem prejuízo de outros considerados eventualmente mais convenientes pelos dirigentes das respetivas unidades orgânicas, são os seguintes:

a) Período da manhã - das 08.00 às 12.00 horas e Período da tarde - das 13.00 às 16.00 horas;

b) Período da manhã - das 09.00 às 12.30 horas e Período da tarde - das 13.30 às 17.00 horas;

c) Período da manhã - das 10.00 às 13.00 horas e Período da tarde - das 14.00 às 18.00 horas;

d) Período da manhã - das 11.00 às 13.30 horas e Período da tarde - das 14.30 às 19.00 horas.

4 - A distribuição dos trabalhadores pelos períodos de trabalho aprovados, compete ao respetivo dirigente intermédio e, uma vez fixados, não podem ser unilateralmente alterados.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Jornada contínua

1 - A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um intervalo de descanso de trinta minutos que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho, não podendo em qualquer caso, a prestação ininterrupta de trabalho exceder as 5 horas.

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 respetivo Regulamento.

3 - A jornada contínua pode ser autorizada pelo dirigente máximo do serviço 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 o 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.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário

1 - Os titulares de cargos dirigentes gozam de isenção de horário de trabalho, sem prejuízo da observância do dever geral de assiduidade e do cumprimento da duração semanal de trabalho, nos termos do respetivo estatuto.

2 - Mediante celebração de acordo escrito e demonstrado o interesse e conveniência para o serviço, podem, ainda, gozar de isenção de horário os trabalhadores integrados nas carreiras e categorias de: Técnico Superior, Investigador e Coordenador Técnico.

3 - Nos casos previstos no número anterior a isenção de horário 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 Anexo I (Regime) da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro.

4 - Ao trabalhador que gozar de isenção de horário não podem ser impostas as horas de início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como os intervalos de descanso.

5 - As partes podem fazer cessar o regime de isenção, nos termos do acordo que o institua.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Regimes de trabalho específicos

A requerimento do trabalhador, e por despacho do dirigente máximo do serviço, podem ser fixados horários específicos:

a) Em todas as situações previstas no âmbito da proteção da parentalidade, conforme regime legal aplicável;

b) Quando se trate da situação prevista no artigo 53.º (trabalhador-estudante) do Anexo I (Regime) da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Trabalho a tempo parcial

1 - Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo.

2 - O trabalho a tempo parcial pode ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo entre o trabalhador e a DGAEP.

3 - O trabalho a tempo parcial confere o direito à remuneração base prevista na lei em proporção do respetivo período normal de trabalho bem como ao subsídio de refeição.

4 - Nos casos em que o período normal de trabalho diário seja inferior a metade da duração diária do trabalho a tempo completo, o subsídio de refeição é calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho.

5 - Se o período normal de trabalho não for igual em cada semana é considerada a respetiva média num período de dois meses.

6 - Têm preferência na admissão ao trabalho em tempo parcial os trabalhadores com responsabilidades familiares, os trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, pessoa com deficiência ou doença crónica e os trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Trabalho extraordinário

1 - Considera-se trabalho extraordinário, todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2 - Nos casos de isenção de horário de trabalho considera-se trabalho extraordinário aquele que excede a duração do período normal de trabalho diário ou semanal.

3 - O trabalho extraordinário pode ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador, ou em casos de força maior, ou ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a DGAEP, carecendo de autorização prévia.

4 - O trabalhador é obrigado à prestação de trabalho extraordinário salvo, quando havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

5 - Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores nas seguintes condições:

a) Trabalhador deficiente;

b) Trabalhadora grávida, puérpera, ou lactante e trabalhador com filhos ou descendentes ou afins em linha reta ou adotados com idade inferior a 12 anos ou portadores de deficiência;

c) Trabalhador com doença crónica;

d) Trabalhador-estudante.

6 - 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 14.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dias de descanso semanal e feriados.

1 - O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, sendo o dia de descanso semanal complementar o sábado podendo, excecionalmente, ser gozados em dias diferentes nos casos legalmente previstos.

2 - O trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem como limite a duração média de um dia normal de trabalho e confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório, remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

3 - Ao trabalho em dia feriado, nos casos em que este recaia em dia de descanso semanal obrigatório, aplica-se o previsto no número anterior.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Interrupções e intervalos

1 - Nos termos da lei, são consideradas 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 da entidade empregadora pública.

2 - A autorização para as interrupções previstas no número anterior devem ser solicitadas ao superior hierárquico, com a antecedência mínima de 24 horas ou, verificando-se a sua impossibilidade, 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.

#### CAPÍTULO III

##### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 - Constitui dever da DGAEP instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à segurança, saúde e higiene no trabalho e prevenção de doenças profissionais.

2 - A DGAEP 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 DGAEP 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 17.<sup>a</sup>

##### Deveres específicos da DGAEP

A DGAEP compromete-se a:

a) Manter as 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 18.<sup>a</sup>

##### 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 DGAEP;
- 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 DGAEP 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 eminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;
- f) Em caso de perigo grave e eminente, 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.



#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Locais para refeição

Sem prejuízo da existência de um refeitório geral, a DGAEP 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 ao aquecimento de refeições ligeiras.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

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

- 1 - Sem prejuízo do disposto na lei, a DGAEP compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostrar necessária à realização do ato eleitoral.
- 2 - A DGAEP compromete-se a colocar ao dispor da comissão eleitoral os meios necessários para o cabal cumprimento das suas funções.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho

- 1 - Os representantes dos trabalhadores dispõem, para o exercício das suas funções de um crédito de 5 horas por mês.
- 2 - Sempre que pretenda exercer o direito ao gozo do crédito de horas, o representante dos trabalhadores deve avisar, por escrito, a DGAEP com a antecedência de dois dias, salvo motivo atendível.

### CAPÍTULO IV

#### Disposições Finais

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

- 1 - As partes outorgantes constituem uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as disposições deste acordo.
- 2 - A comissão paritária é composta por quatro elementos, sendo dois a designar pela entidade empregadora pública e dois a designar pelos sindicatos outorgantes.
- 3 - Cada parte representada na comissão pode ser assistida por dois assessores, sem direito a voto.
- 4 - Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra e à DGAEP, no prazo de 30 dias após a publicação deste Acordo, 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 quinze dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.
- 6 - A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros representantes de cada parte.

7 - As deliberações da comissão paritária tomadas por unanimidade são enviadas à DGAEP, para publicitação, passando a constituir parte integrante deste Acordo.

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

9 - As reuniões da comissão paritária realizam-se nas instalações da DGAEP.

10 - As despesas emergentes de 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 23.<sup>a</sup>

##### Participação dos trabalhadores

1 - A DGAEP compromete-se a reunir semestralmente com as associações sindicais subscritoras, para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos seus trabalhadores.

2 - Os delegados sindicais têm direito, nos termos previstos no artigo 336.º do Anexo I (Regime) da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, a afixar no interior do serviço ou na página da intranet, em local e área apropriada para o efeito reservada pela DGAEP, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer dos casos, do normal funcionamento do serviço.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Divulgação do Acordo

A DGAEP obriga-se a divulgar o presente Acordo a todos os trabalhadores.

#### ANEXO I

(a que se refere o n.º 3 da Cláusula 6.<sup>a</sup>)

Das 08.00 às 10.00 horas - Margem móvel para a entrada - Duas horas.

Das 10.00 às 12.30 horas - Período de presença obrigatória - Duas horas e trinta minutos.

Das 12.30 às 14.30 horas - Margem móvel para almoço - Duas horas, com obrigatoriedade de utilização mínima de uma hora e máxima de duas horas.

Das 14.30 às 16.30 horas - Período de presença obrigatória - Duas horas.

Das 16.30 às 20 horas - Margem móvel para saída - Três horas e trinta minutos.

Lisboa, 31 de janeiro de 2013.

Pela Entidade Empregadora Pública:

O Secretário de Estado da Administração Pública, Hélder Manuel Sebastião Rosalino.

A Diretora-Geral da Administração e do Emprego Público, Carolina Maria Gomes Ferra.

Pelas Associações Sindicais:

Pela Federação de Sindicatos da Administração Pública - FESAP:

Jorge Nobre dos Santos.

Depositado em 7 de fevereiro de 2013, 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 3/2013, a fls. 5 do livro n.º 1.

8 de fevereiro de 2013. - A Diretora-Geral, Carolina Maria Gomes Ferra.