

CAPÍTULO III

Cumprimento

Cláusula 17.ª

Execução

1 — No cumprimento do presente ACEP devem as partes outorgantes, tal como os respetivos trabalhadores filiados, proceder de boa-fé.

2 — Durante a execução do ACEP atende-se às circunstâncias em que as partes fundamentaram a decisão de contratar.

Cláusula 18.ª

Incumprimento

As partes outorgantes do presente ACEP e os respetivos trabalhadores filiados que faltem culposamente ao cumprimento das obrigações dele emergente são passíveis de responsabilização pelos prejuízos causados, nos termos gerais de Direito e de acordo com a legislação aplicável.

CAPÍTULO IV

Comissão paritária

Cláusula 19.ª

Composição, competências e funcionamento

1 — A comissão paritária é composta por quatro membros, sendo dois representantes do Empregadora Público e dois representantes da associação sindical outorgante.

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

3 — Compete à comissão paritária interpretar e integrar as cláusulas do presente ACEP.

4 — Para efeitos da constituição da comissão, cada uma das partes outorgantes indica à outra e à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, doravante designada por DGAEP, no prazo de 30 dias após a publicação do presente ACEP, a identificação dos seus representantes.

5 — As partes podem proceder à substituição dos seus representantes na comissão mediante comunicação à outra parte e à DGAEP, com a antecedência mínima de 15 dias em relação à data em que a substituição produz os seus 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 metade dos membros representantes de cada parte.

8 — As deliberações da comissão paritária são tomadas por unanimidade e enviadas à DGAEP para depósito e publicação nos mesmos termos do presente ACEP, passando a constituir, para todos os efeitos, parte integrante do presente ACEP.

9 — As reuniões da comissão paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a 15 dias em relação à respetiva data de realização, devendo constar da convocatória o dia, a hora e a agenda pormenorizada dos assuntos objeto de apreciação e tratamento bem como a respetiva fundamentação.

10 — As reuniões da comissão paritária realizam-se nas instalações do Empregador Público, em local designado para o efeito.

11 — Das reuniões da comissão paritária serão lavradas atas, as quais são assinadas na reunião imediatamente seguinte pelos presentes.

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

13 — Todas as comunicações e convocatórias previstas na presente cláusula serão efetuadas mediante carta registada com aviso de receção.

CAPÍTULO V

Conflitos coletivos

Cláusula 20.ª

Resolução de conflitos coletivos

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

CAPÍTULO VI

Divulgação

Cláusula 21.ª

Divulgação obrigatória

1 — O presente ACEP é de conhecimento obrigatório para todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que prestem trabalho no Empregador Público.

2 — O Empregador Público compromete-se a distribuir pelos trabalhadores que são abrangidos pelo presente ACEP bem como pelos que vierem a sê-lo, no respetivo ato de admissão, cópia do presente Acordo Coletivo de Empregador Público.

CAPÍTULO VII

Participação dos trabalhadores

Cláusula 22.ª

Participação dos trabalhadores

1 — O Empregador Público compromete-se a reunir, sempre que se justifique, com a associação sindical subscritora do presente ACEP, para análise e discussão dos aspetos e questões que digam respeito aos trabalhadores.

2 — Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior do órgão ou serviço, em local e área apropriado, 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 respetiva distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do funcionamento normal do órgão ou do serviço.

Paços do Município de Alvaiázere, 03 de setembro de 2015.

Pela Entidade Empregadora Pública:

José Leite Martins, Secretário de Estado da Administração Pública.
Célia Margarida Gomes Marques, Presidente da Câmara Municipal de Alvaiázere.

Pela Associação Sindical:

José Joaquim Abraão, na qualidade de Secretário-Geral do SINTAP.
Angelo Feijão Monforte, na qualidade de Membro do Secretariado Nacional e Mandatário.

Depositado em 22/09/2015, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 73/2015, a fls. 44, do Livro n.º 1.

24 de setembro de 2015. — A Diretora-Geral, *Joana Ramos*.

208973743

Acordo coletivo de trabalho n.º 75/2015**Acordo Coletivo de Empregador Público celebrado entre o Município de Tábua e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos — SINTAP****Preâmbulo**

A Constituição da República Portuguesa consagra no artigo 56.º, o direito à contratação coletiva, nomeadamente o direito das associações sindicais e entidades empregadoras regularem coletivamente as relações de trabalho dentro dos limites fixados na lei. No mesmo sentido, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante designada por LGTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, prevê que determinadas matérias possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, concedendo os artigos 13.º, 14.º e 364.º, legitimidade aos municípios para conjuntamente com os membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública e as associações sindicais celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP ou Acordo.

Assim, atendendo às especificidades dos serviços que o Município de Tábua presta aos seus munícipes, e ainda os meios de que deve dispor para prossecução dos objetivos, importa salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à sua realização, permitindo uma maior conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional, elevando os níveis de motivação no desempenho das suas funções.

O presente Acordo responde, assim, às necessidades dos trabalhadores e simultaneamente permite implementar um novo modelo, um novo paradigma, de gestão dos serviços do Município de Tábua, que acompanhe o fenómeno da globalização, e que possibilite uma maior aproximação aos cidadãos e às suas necessidades, através da adoção de um instrumento que permita uma maior flexibilidade da gestão pública.

O presente Acordo:

— Prevê a adoção do regime semanal do período normal de trabalho de 35 horas, o qual será a modalidade típica, em substituição do período normal de trabalho de 40 horas, sem prejuízo da possibilidade de recurso a tempos médios de trabalho e ao banco de horas em situações ocasionais, devidamente fundamentadas e limitadas no tempo, designadamente em caso de interesse pessoal dos trabalhadores;

— Define as modalidades de horários a estabelecer no Município de Tábua;

— Aborda ainda um conjunto de normas no âmbito da segurança, higiene e saúde no trabalho.

Assim, ao abrigo do disposto nas alíneas *a)* e *b)* do n.º 3, e do n.º 6 do artigo 364.º e da alínea *a)* do n.º 2 do artigo 27.º, ambos da LGTFP é estabelecido o presente Acordo Coletivo de Empregador Público, também designado por Acordo, entre o Município de Tábua, representado pelo Presidente da Câmara Municipal, Sr. Mário de Almeida Loureiro e o SINTAP (Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos), representado pelos membros do Secretariado Nacional, José Joaquim Abraão, Secretário-Geral do SINTAP, e José Ribeiro Jacinto dos Santos, Secretário Nacional do SINTAP.

Face ao disposto na alínea *b)* do n.º 3 e do n.º 6, do artigo 364.º da LGTFP, o presente Acordo é ainda outorgado por S. Ex.ª, o Secretário de Estado da Administração Pública, Dr. José Maria Teixeira Leite Martins.

CAPÍTULO I

Âmbito de Aplicação e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1 — O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, doravante designado por Acordo, aplica-se a todos os trabalhadores do Município de Tábua, doravante designado por Município, que cumulativamente:

- Estejam em exercício de funções em regime de contrato de trabalho em funções públicas no Município;
- Sejam filiados num dos sindicatos outorgantes do presente Acordo;

2 — O presente Acordo aplica-se, ainda:

a. A todos os trabalhadores do Município que estejam em exercício de funções em regime de contrato de trabalho em funções públicas, que durante a vigência do mesmo se venham a filiar num dos sindicatos outorgantes do presente Acordo;

b. Aos restantes trabalhadores integrados em carreira ou em funções no Município, salvo oposição expressa do trabalhador não sindicalizado ou de associação sindical interessada e com legitimidade para celebrar o acordo coletivo de trabalho, relativamente aos seus filiados;

c. O direito de oposição previsto na alínea anterior deve ser exercido no prazo de 15 dias, a contar da data entrada em vigor do acordo coletivo, através de comunicação escrita dirigida ao Município.

3 — Para cumprimento do disposto na alínea *g)* do n.º 2 do artigo 365.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, doravante designada por LGTFP, estima-se que serão abrangidos pelo presente Acordo, cerca de 160 (cento e sessenta) trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia, sobrevigência e cessação

1 — De acordo com o previsto no n.º 1 do artigo 356.º da LGTFP, o presente Acordo entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação na 2.ª série do *Diário da República* e vigora pelo período de 1 ano, renovando-se, sucessivamente, por iguais períodos, caso não haja denúncia de nenhuma das partes, ou o mesmo não seja revogado nos termos legais em vigor.

2 — A denúncia e sobrevigência do presente Acordo seguem os trâmites legais previstos nos artigos 374.º e 375.º, respetivamente, da LGTFP.

3 — O Acordo pode cessar mediante acordo de revogação entre ambas as partes, ou por caducidade nos termos do artigo 374.º da LGTFP.

CAPÍTULO II

Duração e Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.ª

Período de funcionamento

O período de funcionamento do Município inicia-se às 9:00 horas e termina às 17:00 horas, com exceção dos serviços com períodos de funcionamento específicos, fundamentados no interesse dos serviços e/ou no interesse público.

Cláusula 4.ª

Período de atendimento

O período normal de atendimento do Município inicia-se às 9:00 horas e termina às 16:00 horas, de forma ininterrupta, com exceção dos serviços com períodos de atendimento específicos.

Cláusula 5.ª

Período normal de trabalho e sua organização

1 — O período normal de trabalho não poderá exceder as 35 horas semanais, distribuídas por um período normal de trabalho diário de 7 horas.

2 — Sem prejuízo de outras disposições presentes neste Acordo ou na LGTFP, o período de trabalho diário será interrompido por um intervalo não inferior a 1 hora nem superior a 2 horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de 5 horas consecutivas de trabalho e, em qualquer caso, mais do que 9 horas de trabalho por cada dia de trabalho, incluindo nestas a duração do trabalho suplementar.

3 — Os trabalhadores têm direito a 1 dia de descanso semanal obrigatório, acrescido de 1 dia de descanso semanal complementar, que normalmente coincidirão com o domingo e o sábado, respetivamente.

4 — A regra de aferição do cumprimento do período normal de trabalho é diária, sem prejuízo do horário flexível.

5 — O Município não pode alterar unilateralmente os horários de trabalho individualmente acordados, devendo todas as alterações de horários ser fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores abrangidos e aos delegados sindicais, sendo posteriormente afixadas as alterações no órgão ou serviço com a antecedência mínima de 7 dias em relação à data de início da alteração.

6 — Excetua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o Município recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em documento próprio.

7 — Sem prejuízo do disposto no n.º 5, se pelo Município ou pelo Trabalhador surgirem situações pontuais, e desde que devidamente fundamentadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao período normal de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio por escrito entre as partes.

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

9 — Na falta de acordo entre o Trabalhador e o Município relativamente ao horário a ser fixado, cabe ao Município fixá-lo, desde que estejam reunidas, cumulativamente, as seguintes condições:

a. O horário de trabalho a ser fixado cumpra com todas as normas legais constantes no LGTFP relativamente a essa matéria;

b. A alteração para o novo horário de trabalho a fixar seja devidamente fundamentada no âmbito do interesse público, com a descrição detalhada dos motivos que levam à sua fixação;

c. Não existir alteração de horário de trabalho aplicada ao Trabalhador nos 6 meses imediatamente anteriores à aplicação do novo horário pretendido.

10 — A fixação de novo horário de trabalho que implique acréscimo de despesas para o Trabalhador, no que respeita especificamente às suas deslocações e/ou alimentação, conferem ao mesmo, quando devidamente comprovadas, o direito a uma compensação a ser processada nos termos do Decreto-Lei n.º 106/98, de 24 de abril.

Cláusula 6.ª

Modalidades de horário de trabalho

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

- Horário rígido;
- Horário desfasado;

- c. Jornada contínua;
- d. Horário flexível;
- e. Isenção de horário;
- f. Trabalho por turnos.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a requerimento do Trabalhador e por despacho do Presidente da Câmara ou de quem tenha essa competência 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, doravante designado por CT;
- b. Ao Trabalhador com estatuto de trabalhador-estudante, nos termos do artigo 90.º do CT;
- c. Ao Trabalhador que exerça funções, que pela sua natureza não se enquadrem nos restantes horários definidos;
- d. Ao Trabalhador portador de deficiência ou doença crónica.

Cláusula 7.ª

Horário rígido

1 — O 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 diário, com horas de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

2 — O período normal de trabalho deverá ser definido entre o Trabalhador e o Município, nos termos do número anterior, tendo sempre em atenção o interesse público.

Cláusula 8.ª

Horário desfasado

Horário desfasado, é aquele que, mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de trabalhadores, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

Cláusula 9.ª

Jornada contínua

1 — A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo o período de descanso não superior a 30 minutos, que para todos os efeitos conta como tempo de trabalho efetivo, obrigatoriamente gozados de forma ao Trabalhador não prestar mais de 5 horas de trabalho consecutivas.

2 — A jornada contínua deverá ocupar predominantemente um dos períodos do dia e poderá determinar ou não a redução até 1 hora de trabalho ao período normal diário de trabalho previsto no n.º 1 da Cláusula 5.ª do Acordo.

3 — A jornada contínua poderá ser atribuída, mediante requerimento do Trabalhador, nos seguintes casos:

- a. Trabalhador progenitor ou adotante com filhos até aos 12 anos de idade;
- b. Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto até aos 12 anos de idade;
- c. Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa de menor de 12 anos de idade, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- d. Trabalhador-estudante.

4 — O limite de 12 anos de idade previsto no número anterior, não se aplica nos casos em que os filhos, adotados, netos ou menores confiados, padeçam de deficiência ou de doença crónica

5 — A jornada contínua pode ainda ser atribuída mediante:

- a. Requerimento do Trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem;
- b. Por iniciativa do Sr. Presidente da Câmara ou do seu representante legal, no interesse do serviço, devidamente fundamentado, com indicação dos motivos desse interesse.

Cláusula 10.ª

Horário flexível

1 — O horário flexível consiste naquele que permite ao Trabalhador gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída, cumprindo o período normal de trabalho previsto no n.º 1 da Cláusula 5.ª do Acordo.

2 — O horário flexível poderá ser atribuído mediante requerimento do Trabalhador, e está sujeito às seguintes regras:

- a. A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços;
- b. Serão definidas duas plataformas fixas, uma da parte da manhã e outra da parte da tarde, as quais não podem ter, em conjunto, uma duração inferior a 4 horas;
- c. Cumprimento do disposto no n.º 2 da Cláusula 5.ª

Cláusula 11.ª

Isenção de horário

1 — A isenção de horário aplica-se:

- a. Ao Trabalhador titular de cargo de direção intermédia, nos termos dos respetivos estatutos;
- b. A qualquer outro Trabalhador, detentor de categoria/cargo de direção/coordenação, mediante celebração de acordo escrito com o Município.

2 — A isenção de horário não isenta o Trabalhador do dever de assiduidade, sem prejuízo da aplicação de regras especiais da sua verificação quando o trabalho tenha que ser realizado fora do estabelecimento onde o Trabalhador está afeto.

3 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será pago como trabalho suplementar nos termos do n.º 2 do artigo 162.º da LGTFP.

Cláusula 12.ª

Trabalho 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, salvo acordo do trabalhador em sentido contrário.

3 — No horário por turnos, os dias de descanso semanal obrigatório e complementar, são os fixados nas respetivas 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, corresponderão ao sábado e domingo, pelo menos de quatro em quatro semanas.

5 — Os serviços obrigam-se a afixar com, pelo menos, um mês de antecedência, as escalas de turno a vigorar no mês seguinte.

6 — A interrupção para refeição tem uma duração mínima de trinta minutos, sendo considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efetivo, desde que o trabalhador permaneça, nesse período, no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade.

7 — As interrupções para refeição devem, em qualquer caso, recair totalmente dentro dos períodos a seguir indicados:

- a. Almoço — entre as 12:00 e as 14:00 horas;
- b. Jantar — entre as 18:00 e as 21:00 horas;
- c. Ceia — entre as 2:00 e as 4:00 horas.

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

9 — Aos trabalhadores que não possam abandonar as instalações nas interrupções para refeições, o Município 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 pelos serviços, e não originem a violação de normas legais imperativas.

11 — Não serão admitidos 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 que comprove a impossibilidade de trabalhar por turnos, por motivos de saúde do próprio, pode solicitar a alteração da modalidade de horário, cumprindo o seguinte procedimento:

- a. A comprovação a que se refere o corpo deste número faz-se mediante parecer favorável quer do médico indicado pela Entidade Empregadora Pública, quer do médico do trabalhador;

b. Se os pareceres dos médicos das partes se revelarem de conteúdo divergente, será pedido um novo Parecer a um terceiro médico, designado de comum acordo entre a Entidade Empregadora Pública e o trabalhador, caso em que o respetivo parecer será vinculativo para ambas as partes.

13 — O regime de turnos é:

- a. Permanente — quando o trabalho for prestado em todos os 7 dias da semana;
- b. Semanal Prolongado — quando for prestado em todos os 5 dias úteis e no sábado ou domingo;
- c. Semanal — quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.

14 — O regime de turnos é:

- a. Total — quando for prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário;
- b. Parcial — quando for prestado apenas em dois períodos.

Cláusula 13.ª

Trabalho noturno

1 — Considera-se trabalho noturno o trabalho prestado no período compreendido entre as 20:00 horas de um dia e as 7:00 horas do dia seguinte, para os trabalhadores inseridos nas seguintes carreiras e afetos às seguintes atividades:

- a. Carreira de assistente operacional e assistente técnico, no serviço de proteção civil, vigilância e transporte de crianças;
- b. Carreira de assistente operacional, no serviço de águas, saneamento, recolha de lixo e transportes escolares.

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

3 — O trabalhador noturno não pode prestar mais de 9 horas num período de 24 horas em que execute trabalho noturno.

4 — O Município obriga-se a afixar, com um mês de antecedência, as escalas de trabalho noturno para vigorar no mês seguinte.

Cláusula 14.ª

Mapas de horário de trabalho

Serão afixados nos locais do estilo e nos vários serviços do Município os mapas de horário respetivos, que devem conter os seguintes dados:

- a. Identificação do serviço a que se refere o mapa de horário;
- b. Identificação do(s) trabalhador(es) abrangido(s) pelo mapa de horário, com indicação da sua carreira, categoria e área profissional;
- c. Início e término do período de funcionamento do serviço;
- d. Quando aplicável, o início e término dos períodos normais de trabalho, com indicação do(s) intervalo(s) de descanso;
- e. Dias de descanso semanal e obrigatório e complementar.

CAPÍTULO III

Controle da Assiduidade e Pontualidade

Cláusula 15.ª

Comparência ao Serviço

Os trabalhadores devem apresentar-se assiduamente ao serviço, nos períodos de trabalho que lhes forem fixados e aí permanecer, não se podendo ausentar, sob pena de marcação de falta, salvo:

- a. Se para tal forem autorizados pelo superior hierárquico;
- b. Condições particulares previstas em regulamento interno de registo e controle da assiduidade.

Cláusula 16.ª

Formas de registo e controlo de assiduidade

1 — O controlo de assiduidade e de pontualidade é efetuado, em regra, por registo automático, de acordo com o artigo 104.º da LGTFP.

2 — O registo manual em livro ou folhas de ponto, só poderá ser utilizado nos serviços em que justificadamente se torne inviável o recurso ao registo automático da assiduidade.

3 — Compete ao pessoal dirigente, ou na sua falta ou impedimento a quem o substituir, o controlo de assiduidade e de pontualidade dos trabalhadores sob a sua dependência, sendo os mesmos solidariamente

responsáveis pelo cumprimento das normas constantes no presente Capítulo.

4 — Nas situações em que o controlo de assiduidade e de pontualidade seja feito através de registo manual, estes devem, até ao 5.º dia útil do mês do seguinte, remeter as folhas de ponto aos Recursos Humanos.

5 — Todas as tentativas com o intuito de deliberadamente ludibriar o sistema de controlo de assiduidade, constitui matéria para possível apuramento de responsabilidade disciplinar.

6 — A falta de qualquer registo automático (entrada e/ou saída) deve ser comunicada logo que possível, e no próprio dia, ao respetivo superior hierárquico, podendo este justificar a sua falta através dos meios adequados.

Cláusula 17.ª

Interrupção ocasional

1 — Nos termos do artigo 102.º da LGTFP, são consideradas compreendidas no tempo de trabalho as interrupções ocasionais no período de trabalho diário:

- a. As inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador;
- b. As resultantes do consentimento do empregador público;
- c. As ditadas por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamentos, mudança de programas de produção, carga ou descargas de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia ou fatores climáticos que afetem a atividade do órgão ou serviço;
- d. As impostas por normas especiais de higiene, saúde e segurança no trabalho.

2 — As interrupções ocasionais não podem dar origem a um dia completo de ausência do serviço e só podem ser concedidas desde que não afetem o funcionamento do serviço.

CAPÍTULO IV

Trabalho Suplementar

Cláusula 18.ª

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar, todo aquele que seja prestado fora do horário normal de trabalho do Trabalhador.

2 — A prestação de trabalho suplementar, é obrigatoriamente, compensado de acordo e nos termos previstos na legislação em vigor relativamente a esta matéria.

Cláusula 19.ª

Autorização prévia

1 — A prestação de trabalho suplementar, em dia de descanso semanal obrigatório, complementar ou dia feriado, assumirá sempre um caráter de exceção, e dependerá de autorização prévia mediante despacho do Sr. Presidente da Câmara ou do seu substituto legal.

2 — Em casos excecionais e extrema necessidade e devidamente fundamentados, a autorização prevista no número anterior, poderá ser dada posteriormente, desde que instruída por informação escrita do superior hierárquico do Trabalhador.

Cláusula 20.ª

Limites e registo do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar fica sujeito ao limite de 200 horas por ano, conforme o previsto nos n.ºs 1 e 4 do artigo 120.º da LGTFP, conjugado com os artigos 227.º e 228.º do CT.

2 — A prestação de trabalho suplementar fica sujeito a registo em formulário próprio para o efeito, ao qual será anexo os despachos de autorização previstos no Cláusula 16.ª

CAPÍTULO V

Adaptabilidade, Banco de Horas e Teletrabalho

Cláusula 21.ª

Adaptabilidade

1 — Sem prejuízo da duração semanal prevista no presente Acordo, sempre que circunstâncias relevantes e devidamente fundamentadas

o justifiquem, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios atendendo às necessidades imperiosas dos serviços e aos interesses superiores dos trabalhadores envolvidos, designadamente a conciliação da vida familiar com a vida profissional, observando-se os procedimentos previstos na Lei.

2 — Na modalidade de adaptabilidade prevista no número anterior, o aumento do período normal de trabalho tem como limites 2 horas diárias e 45 horas semanais, a realizar em média num período de 2 meses, estabelecendo-se o período de referência para a duração média do trabalho em 4 meses.

3 — O trabalho suplementar prestado por motivo de força maior não será contabilizado para efeitos de determinação dos limites referidos no número anterior.

4 — Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a 35 horas, a redução diária não pode ser superior a 2 horas, mas as partes podem acordar na redução da semana de trabalho em dias ou meios dias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.

5 — O Município pode ainda celebrar acordo de adaptabilidade individual com o trabalhador, no qual defina o período normal de trabalho em termos médios com os limites constantes dos números 2 a 4 da presente cláusula.

6 — O acordo referido no número anterior é celebrado por escrito, mediante proposta escrita do Município a qual se presume aceite caso o trabalhador não se oponha à mesma nos 14 dias seguintes ao seu conhecimento, aí incluídos os prazos de consulta à associação sindical respetiva nos termos legais aplicáveis.

Cláusula 22.ª

Banco de horas

1 — Sem prejuízo da duração semanal de trabalho prevista no presente Acordo, e sempre que circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem e, desde que obtido o acordo de, pelo menos, 75 % do conjunto de trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade orgânica, o período normal de trabalho diário pode ser aumentado até 2 horas diárias e pode atingir 45 horas semanais, tendo o acréscimo por limite de 100 horas, com período de aferição semestral.

2 — A compensação do trabalho prestado em acréscimo efetua-se por redução equivalente no período de trabalho e, ou alargamento no período de férias, que deve ser utilizado até ao semestre seguinte ao do acréscimo de trabalho.

3 — A utilização da redução no período de trabalho como compensação do trabalho prestado em acréscimo, depende de informação a prestar pelo trabalhador ao Empregador Público, com a antecedência mínima de 8 dias relativamente à data de início do período de redução, ou na sua falta, do Empregador Público, o qual cumprirá os procedimentos definidos, quanto à informação a prestar, com a antecedência mínima de 15 dias.

4 — O recurso ao banco de horas deve ser particularmente fundamentado, atendendo às necessidades imperiosas dos serviços e aos interesses superiores dos trabalhadores envolvidos, designadamente a conciliação da vida familiar com a vida profissional, dependendo de prévia comunicação ao trabalhador quanto à necessidade de prestação de trabalho nos termos do n.º 1, por escrito, com a antecedência mínima de 15 dias.

5 — O Município pode ainda celebrar acordo de banco de horas individual com o trabalhador, podendo, neste caso, o período normal de trabalho ser aumentado até 2 horas diárias e atingir 45 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 150 horas por ano.

6 — O acordo referido no número anterior é celebrado por escrito, a requerimento do trabalhador ou mediante proposta escrita do Empregador Público, a qual se presume aceite caso o trabalhador não se oponha à mesma nos 14 dias seguintes ao seu conhecimento, aí incluídos os prazos de consulta à associação sindical respetiva nos termos do n.º 2 do artigo 217.º do Código de Trabalho em conjugação com o disposto no artigo 4.º, alínea g) da LTFP e deverá prever os termos em que se processará a redução equivalente no período de trabalho, como compensação do trabalho prestado em acréscimo.

Cláusula 23.ª

Teletrabalho

1 — 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 a elaboração de estudos, pareceres e informações de carácter técnico-científico.

2 — A duração inicial do acordo escrito entre a entidade empregadora pública e o trabalhador que estabeleça o regime de teletrabalho não pode exceder três anos, podendo cessar, durante os primeiros trinta dias de execução.

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 em regime de teletrabalho, do respetivo contrato deve constar a atividade que este exercerá aquando da respetiva cessação, se for o caso.

CAPÍTULO VI

Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho

Cláusula 24.ª

Princípios Gerais

1 — Constitui dever do Município 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 — O Município obriga-se a criar e manter serviços responsáveis pelo exato cumprimento no disposto no número anterior, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

3 — O Município 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 25.ª

Deveres específicos do Município

O Município é obrigado 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. Fornecer aos trabalhadores o equipamento individual de proteção que em função do trabalho que cada colaborador desempenha seja adaptado ao respetivo posto de trabalho, segundo se encontra definido por legislação aplicável, norma interna ou pelos serviços competentes;

e. 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;

f. 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;

g. Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações da comissão de higiene e segurança;

h. Fornecer aos trabalhadores as normas legais, convencionais e regulamentares sobre prevenção de segurança, higiene e saúde;

i. Em tudo quanto for omissis nas alíneas anteriores, aplica-se o disposto no artigo 15.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

Cláusula 26.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 pelo Município;

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

c. Utilizar corretamente, e segundo as instruções transmitidas pela autarquia, 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 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 iminente 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 Município pela segurança e saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

Cláusula 27.ª

Equipamento individual

1 — Compete ao Município fornecer as fardas e demais equipamentos de trabalho.

2 — Na escolha de tecidos e dos artigos de segurança, deverão ser tidas em conta as condições climáticas do local e do período do ano, nos termos da legislação aplicável e deve ter em conta a legislação específica para setor profissional.

3 — O Município suportará os encargos com a deterioração das fardas, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho, ocasionada por acidente ou uso inerente ao trabalho prestado.

Cláusula 28.ª

Locais para refeição

Sem prejuízo da existência de um refeitório geral, nos casos em que se revele indispensável, nomeadamente por motivos relacionados com a duração e horário de trabalho, o Município porá à disposição dos trabalhadores, um local condigno, arejado e asseado, servido de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipado com os eletrodomésticos que sejam minimamente necessários à confeção e aquecimento de refeições ligeiras.

Cláusula 29.ª

Vestiários, lavabos e balneários

O Município obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, incluindo a existência de vestiários, lavabos e balneários para uso dos trabalhadores.

Cláusula 30.ª

Medicina no Trabalho

O Município promove a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos nos locais de trabalho, mediante serviços de medicina no trabalho.

Cláusula 31.ª

Comissão de Higiene, Segurança e Saúde

1 — Nos termos do previsto no artigo 23.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, será criada a Comissão de Higiene, Segurança e Saúde da Câmara Municipal de Tábua.

2 — A Comissão assume natureza paritária, sendo composta por quatro membros.

3 — Compete ao Presidente da Câmara a designação de dois dos membros da Comissão, na qualidade de representantes da entidade empregadora pública, de entre trabalhadores que integram o mapa de pessoal da autarquia, sendo os outros dois membros encontrados de acordo com a proporcionalidade dos resultados da eleição para os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho.

4 — O mandato dos membros da Comissão é de três anos e inicia-se na data da designação dos seus membros, nos termos do número anterior.

5 — A Comissão elege o respetivo Presidente, de entre os seus membros, cujo mandato terá a duração prevista no número anterior.

6 — A Comissão reunirá, sempre que o Município solicitar a sua intervenção ou, no mínimo, trimestralmente e das reuniões serão lavradas atas, que deverão ser remetidas ao Presidente da Câmara, para conhecimento.

7 — Relativamente ao funcionamento e formas de deliberação, aplicar-se-á, no omissivo, o disposto no Código de Procedimento Administrativo.

Cláusula 32.ª

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

1 — Sem prejuízo do disposto nos artigos 21.º e 26.º a 40.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, o Município compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostra necessária à realização do ato eleitoral.

2 — O Município compromete-se a colocar ao dispor da comissão eleitoral os meios necessários para o cabal cumprimento das suas funções, nomeadamente colocando ao seu dispor uma sala, nas suas instalações, devidamente equipada para a realização de reuniões e trabalho de preparação, apuramento e fiscalização do ato eleitoral, bem como os meios de transporte e comunicação que se mostrem necessários para a entrega e recolha de urnas eleitorais e demais atos relacionados com o processo.

CAPÍTULO VII

Disposições Finais

Cláusula 33.ª

Divulgação obrigatória

Este Acordo é de conhecimento obrigatório de todos os Trabalhadores do Município, pelo que:

- a. Deverá ser distribuído um exemplar por cada um deles;
- b. Deverá afixar-se um exemplar do Acordo nos vários serviços do Município;
- c. Deverá divulgar-se o Acordo através dos meios de comunicação próprios do Município.

Cláusula 34.ª

Comissão paritária

1 — A comissão paritária é composta por 4 elementos, sendo 2 representantes do Município e 2 representantes da associação sindical outorgante.

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

3 — Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra e à Direção-Geral da Administração e Emprego Público (DGAEP), no prazo de 30 dias após a publicação do 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 antecedência mínima de 5 dias em relação à data em que a substituição produz efeitos.

5 — A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes os representantes de cada uma das partes.

6 — As deliberações da comissão paritária tomadas por unanimidade são enviadas à DGAEP para depósito e publicação, passando a constituir, para todos os efeitos, parte integrante do Acordo.

7 — As reuniões da comissão paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a 10 dias em relação à data da sua realização, com indicação de dia, hora e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados e respetiva fundamentação.

8 — As reuniões da comissão paritária realizam-se nas instalações do Município, em local designado por esta para o efeito.

9 — Das reuniões da comissão paritária são lavradas atas, datadas e assinadas pelos presentes.

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

Cláusula 36.ª

Infrações

O incumprimento das normas previstas no presente Acordo é considerado infração disciplinar punível nos termos do exercício do poder disciplinar previsto na LGTFP.

Cláusula 37.ª

Lacunas e omissões

Às lacunas e omissões no presente Acordo, é aplicada a legislação em vigor.

O presente Acordo foi lido por ambas as partes que, inteiradas do seu conteúdo o assinam, ficando cada uma na posse de um exemplar.

Lisboa, 10 de setembro de 2015.

Pelo Empregador Público:

José Maria Teixeira Leite Martins, Secretário de Estado da Administração Pública.

Mário de Almeida Loureiro, Presidente da Câmara Municipal de Tábua.

Pela Associação Sindical:

José Joaquim Abraão, Secretário-Geral do SINTAP.

José Ribeiro Jacinto dos Santos, Secretário Nacional do SINTAP.

Depositado em 18 de setembro de 2015, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 69/2015, a fls. 43 do Livro n.º 1.

25 de setembro de 2015. — A Diretora-Geral, *Joana Ramos*.

208973824

Aviso n.º 11380/2015

Comissão Paritária

Acordo Coletivo de Trabalho n.º 24/2015

Acordo Coletivo de Empregador Público, celebrado entre a Câmara Municipal da Figueira da Foz e a Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (FESAP) e o Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais (SNBP), publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 131, de 8 de julho de 2015.

Composição da comissão paritária, constituída nos termos e para os efeitos do disposto na cláusula 28.ª, do ACT n.º 24/2015:

Em representação do empregador público:

Ana Sofia Ruivo Canas

Victor Manuel Tavares da Silva Pereira

Em representação das associações sindicais:

Carlos Alberto Costa Pereira Simões, representante do Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais

Eduardo Augusto Pinto Lopes, representante da Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos

24 de setembro de 2015. — A Diretora-Geral, *Joana Ramos*.

208973565

II SÉRIE



Depósito legal n.º 8815/85

ISSN 0870-9963

Diário da República Eletrónico:

Endereço Internet: <http://dre.pt>

Contactos:

Correio eletrónico: dre@incm.pt

Tel.: 21 781 0870

Fax: 21 394 5750