

prontidão os seus representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

Faro, 18 de março de 2014.

Pela Entidade Empregadora Pública:

O Presidente da Câmara Municipal de Tavira,

Jorge Manuel do Nascimento Botelho.

Pelas Associações Sindicais:

Pelo SNBP — Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais,

Sérgio Carvalho, na qualidade de mandatário.

Pela FESAP — Federação Sindical da Administração Pública:

Jorge Nobre dos Santos.

José Joaquim Abraão.

Depositado em 30 de novembro de 2015, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 343/2015, a fl. 80 do Livro n.º 1.

30 de novembro de 2015. — A Diretora-Geral, *Joana Ramos.*

209202753

Acordo coletivo de trabalho n.º 34/2016

Acordo coletivo de entidade empregadora pública entre o Município de Vizela, o STAL — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, o STFPSN — Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte, o STAAE-ZN — Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes Administrativos e Auxiliares de Educação da Zona Norte.

Preâmbulo

O Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas, doravante abreviadamente designado por RCTFP, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, prevê que determinadas matérias possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho. Atendendo às especificidades dos serviços que as autarquias prestam aos seus municípios e a todos os utentes, aos meios disponíveis para prossecução dos objetivos, e aos interesses legítimos dos trabalhadores, ao abrigo do disposto nas alíneas *a)* e *b)* do n.º 3 e dos n.ºs 6 e 9 do artigo 347.º da citada lei, é estabelecido o presente Acordo Coletivo de Entidade Empregadora Pública, também designado por ACEEP, entre o Município de Vizela, aqui representado pelo Presidente da Câmara Municipal, Dinis Manuel da Silva Costa, o STAL — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, aqui representado por Manuel da Conceição Mendes e Adélio Mendes de Araújo, o STFPSN — Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte, aqui representado por Helena Sofia Pinheiro Peixoto e João Oliveira Lourenço, e o STAAE — ZN — Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes Administrativos e Auxiliares de Educação do Norte, aqui representado por Carlos Alberto Guimarães.

Acordo Coletivo de Entidade Empregadora Pública do Município de Vizela

CAPÍTULO I

Âmbito de aplicação e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1 — O presente Acordo Coletivo de Entidade Empregadora Pública, adiante designado por ACEEP, é celebrado ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 343.º do Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas, adiante designado por RCTFP, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, e aplica-se aos trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas que exercem funções no Município de Vizela, doravante também designado por Município ou por Entidade Empregadora Pública.

2 — O presente Acordo é celebrado ao abrigo da legislação em vigor, aplica-se no âmbito territorial abrangido pela Entidade Empregadora

Pública, constituindo um todo orgânico e vinculando reciprocamente as Partes Outorgantes ao seu cumprimento integral.

3 — Para os devidos efeitos, estima-se que serão abrangidos por este ACEEP cerca de 270 trabalhadores.

4 — O ACEEP aplica-se, ainda, a todos os trabalhadores do Município que, durante a vigência do mesmo, se venham a filiar num dos sindicatos outorgantes, bem como aos trabalhadores vinculados em regime de contrato em funções públicas não filiados em qualquer associação sindical.

Cláusula 2.ª

Âmbito temporal

1 — O ACEEP entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação na 2.ª série do *Diário da República* e vigora pelo prazo de 1 (um) ano.

2 — Decorrido o prazo mencionado no número anterior, este ACEEP renova-se sucessivamente por períodos de 1 (um) ano.

3 — A denúncia e sobrevigência deste ACEEP seguem os trâmites legais previstos na legislação em vigor.

CAPÍTULO II

Duração e Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.ª

Período normal de trabalho e sua organização temporal

1 — O período normal de trabalho semanal não poderá exceder as 35 (trinta e cinco) horas.

2 — O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma, nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de 5 (cinco) horas consecutivas de trabalho e, em qualquer caso, mais do que 9 (nove) horas por cada dia de trabalho, incluindo a duração do trabalho extraordinário.

3 — A regra 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 — Todas as alterações de horários devem ser fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores abrangidos e aos delegados sindicais, sendo posteriormente afixadas as alterações do órgão ou serviço com a antecedência mínima de 7 (sete) 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 a Entidade Empregadora Pública recorrer a este regime mais de 3 (três) vezes por ano, desde que seja registada em documento próprio.

7 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, se pela Entidade Empregadora Pública 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 — As alterações do horário de trabalho que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores, e desde que devidamente justificadas, conferem-lhes o direito a uma compensação económica.

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

Cláusula 4.ª

Modalidades de horário de trabalho

São previstas as seguintes modalidades de organização temporal de trabalho:

- a)* Horário rígido, incluindo a modalidade de horários desfasados;
- b)* Jornada contínua;
- c)* Trabalho por turnos;
- d)* Trabalho noturno;
- e)* Isenção de horário de trabalho.

Cláusula 5.ª

Horários específicos

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 de parentalidade definidas pela respetiva legislação aplicável;

b) A trabalhadores-estudantes, de acordo com o definido pela respetiva legislação aplicável;

c) Aos trabalhadores que exerçam funções que pela sua natureza não se enquadrem nos restantes horários definidos.

Cláusula 6.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 saída fixas, separadas por um intervalo de descanso, de segunda-feira a sexta-feira, das 09h00 às 12h30 e das 14h00 às 17h30.

2 — O período de intervalo para refeição ou descanso será ajustado nos Serviços que prestam atendimento direto ao público para que o período de funcionamento seja ininterrupto, garantindo-se sempre que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

3 — Havendo conveniência de serviço, é permitida a modalidade de horário desfasado, designadamente nos setores ou serviços em que, pela natureza das suas funções, seja necessária uma assistência permanente a outros serviços, com períodos de funcionamento muito dilatados.

Cláusula 7.ª

Jornada contínua

1 — A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuando um único período de descanso não superior a 30 (trinta) 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 determinar uma redução do período normal de trabalho diário nunca superior a 1 (uma) hora.

3 — A jornada contínua pode ser autorizada, mediante requerimento fundamentado do trabalhador, e desde que tal não comprometa o bom funcionamento dos serviços 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 adotante, 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 adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou 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 8.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 posto de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo ritmo rotativo, que pode ser do 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 7 (sete) dias, a que têm direito os trabalhadores que trabalhem 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 1 (um) mês de antecedência, as escalas de turno a vigorar no mês seguinte.

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

7 — Aos trabalhadores que não possam abandonar as instalações para tomarem as refeições, o Município obriga-se a facultar um local adequado para esse efeito.

8 — São permitidas trocas de turno 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.

9 — Não serão admitidos 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 00h00 às 24h00).

10 — 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 do médico indicado pela Entidade Empregadora Pública e do médico do trabalhador;

b) Se os pareceres dos médicos forem divergentes, 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.

11 — O regime de turnos é permanente quando pelo trabalhador for prestado em todos os 7 (sete) dias da semana, semanal prolongado quando for prestado em todos os 5 (cinco) dias úteis e no sábado ou domingo, e semanal quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.

12 — O regime de turnos é total quando for prestado em, pelo menos, 3 (três) períodos de trabalho diário, e parcial quando for prestado apenas em 2 (dois) períodos.

Cláusula 9.ª

Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno, o trabalho realizado no período compreendido entre as 20 (vinte) horas de um dia e as 7 (sete) do dia seguinte.

Cláusula 10.ª

Isenção de horário de trabalho

1 — Para além dos casos previstos na lei, podem gozar de isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito com a respetiva Entidade Empregadora, Pública, os trabalhadores integrados nas seguintes carreiras e categorias:

- a) Técnico Superior;
- b) Coordenador Técnico.

2 — A isenção de horário de trabalho reveste a modalidade da observância dos períodos normais de trabalho acordados.

3 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos horários de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios, aos dias e meios-dias de descanso complementar, ao período mínimo de descanso de 11 (onze) horas seguidas entre 2 (dois) períodos de trabalho diário consecutivos e ao pagamento de trabalho extraordinário realizado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados.

4 — Ao trabalhador que goza a 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.

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

6 — O disposto na presente cláusula não isenta o trabalhador do dever de assiduidade, sem prejuízo da aplicação de regras específicas de aferição do seu cumprimento quando o trabalho seja prestado fora das instalações do serviço onde o colaborador está afeto.

Cláusula 11.ª

Trabalho extraordinário

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

2 — O trabalho extraordinário só 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 o Município de Vizela, carecendo sempre de autorização prévia, exceto por motivo de força maior.

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

4 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores nas seguintes condições:

- a) Trabalhador deficiente;

- b) Trabalhadora grávida, puérpera, ou lactente e trabalhador com filhos ou descendentes ou afins de linha reta ou adotados com idade inferior a 12 (doze) anos ou portadores de deficiência;
- c) Trabalhador com doença crónica;
- d) Trabalhador-estudante, salvo em casos de força maior.

Cláusula 12.ª

Limite anual da duração do trabalho extraordinário

1 — O limite anual da duração do trabalho extraordinário, prestado quando o órgão ou serviço tenha de fazer face a crescimentos eventuais e transitórios e não se justifique a admissão de trabalhador, é de 200 (duzentas) horas.

2 — O limite fixado no número anterior pode ser ultrapassado, nos termos previstos na lei, desde que não implique uma remuneração por trabalho extraordinário superior a 60 % (sessenta por cento) da remuneração base.

Cláusula 13.ª

Interrupção ocasional

1 — 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;
- c) Ditadas por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamentos, mudança de programas de produção, carga ou descarga de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia elétrica que afetem a atividade do órgão ou serviço;
- d) 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 III**Disposições finais**

Cláusula 14.ª

Comissão Paritária

1 — A comissão paritária é composta por 5 (cinco) elementos, sendo 2 (dois) representantes do Município de Vizela e 1 (um) representante de cada Associação Sindical.

2 — Cada parte representada na comissão pode ser assistida por 2 (dois) 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 do Emprego Público, abreviadamente designada por DGAEP, no prazo de 30 (trinta) dias após a publicação deste ACEEP, 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 de 15 (quinze) dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.

5 — A presidência da Comissão Paritária é exercida anual e alternadamente pelas partes.

6 — A Comissão Paritária só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros representados de cada parte.

7 — As deliberações da Comissão Paritária são tomadas por unanimidade e enviadas à DGAEP, para depósito e publicação, passando a constituir parte integrante deste ACEEP.

8 — As reuniões da Comissão Paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a 15 (quinze) dias, com a indicação do dia, hora, agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados e respetiva fundamentação.

9 — As reuniões da Comissão Paritária realizam-se nas instalações do Município, em local designado para o efeito.

10 — Das reuniões da Comissão Paritária são lavradas atas, as quais são assinadas na reunião seguinte pelos presentes.

11 — As despesas emergentes do funcionamento da Comissão Paritária são suportadas pelas partes.

12 — As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas, por correio eletrónico.

Cláusula 15.ª

Divulgação

As partes obrigam-se a distribuir pelos trabalhadores que são abrangidos pelo presente Acordo, bem como pelos que vierem a sê-lo nos termos do n.º 4 da cláusula 1.ª, cópia do presente ACEEP.

Cláusula 16.ª

Procedimento Culposos

A violação das normas previstas neste ACEEP é passível de procedimento disciplinar, nos termos da legislação aplicável.

Cláusula 17.ª

Participação dos Trabalhadores

1 — O Município compromete-se a reunir com as associações sindicais outorgantes sempre que se justifique, nomeadamente para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores abrangidos pelo presente ACEEP e à aplicação das suas normas.

2 — Os delegados sindicais têm direito, nos termos da lei, a afixar no interior do órgão, serviço ou na página da internet, em local e área apropriada para o efeito reservada pelo Município, 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 funcionamento normal do órgão ou serviços.

Cláusula 18.ª

Resolução de conflitos coletivos

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

Caldas de Vizela, 6 de março de 2014.

Pela Entidade Empregadora Pública:

O Presidente da Câmara Municipal:

Dinis Manuel da Silva Costa, na qualidade de Presidente.

Pelas Associações Sindicais:

Pelo STAL — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins:

Os Mandatários:

Manuel da Conceição Mendes, na qualidade de mandatário.

Adélio Mendes de Araújo, na qualidade de mandatário.

Pelo STFPSN — Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte:

Os Mandatários:

Helena Sofia Pinheiro Peixoto, na qualidade de mandatária.

João Oliveira Lourenço, na qualidade de mandatário.

Pelo STAAE-ZN — Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes Administrativos e Auxiliares de Educação da Zona Norte:

O Presidente:

Carlos Alberto Guimarães, na qualidade de Presidente.

Depositado em 1 de dezembro de 2015, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 352/2015, a fl. 81 do Livro n.º 1.

1 de dezembro de 2015. — A Diretora-Geral, *Joana Ramos*.

209202526