

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 VIII

Participação dos trabalhadores

Cláusula 31.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.

Golegã, 21 de outubro de 2015.

Pelo Empregador Público:

Rui Manuel Lince Singeis Medinas Duarte, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal da Golegã.

Pela Associação Sindical:

Mário Henriques dos Santos, na qualidade de Mandatário e Secretário Nacional do SINTAP.

Joaquim Grácio Morgado, na qualidade de Mandatário e Secretário Nacional do SINTAP.

Depositado em 26 de outubro de 2015, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 115/2015, a fl. 49 do livro n.º 1.

28 de outubro de 2015. — A Subdiretora-Geral, no âmbito de competência delegada (Despacho n.º 13824/2013, de 16 de outubro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 210, de 30 de outubro), *Sílvia Cristina Palma Jesus Gonçalves Esteves*.

209067824

Acordo coletivo de trabalho n.º 115/2015

Acordo Coletivo de Empregador Público Celebrado Entre o Município de Anadia e STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins.

Considerando que a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, define um conjunto de matérias que podem ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho;

Considerando que o Município de Anadia, empenhado na maior eficácia e eficiência do serviço público que presta, entende que a matéria da duração e organização do tempo de trabalho é merecedora de uma adequação à realidade e especificidades da autarquia local, justificando a celebração de um acordo coletivo que introduza o necessário ajustamento dos períodos de duração semanal e diária de trabalho, às reais necessidades e exigências dos serviços municipais, proporcionando, em simultâneo, melhores condições de trabalho e de conciliação entre a vida profissional e pessoal dos respetivos trabalhadores, elevando, desse modo, os níveis de motivação e produtividade,

É estabelecido, neste contexto, o presente acordo coletivo de empregador público, entre os seguintes outorgantes:

Pelo Município de Anadia:

Maria Teresa Belém Correia Cardoso, Presidente da Câmara Municipal de Anadia.

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

Jaime dos Anjos Ferreira e *João Manuel Claro dos Santos* e, na qualidade de membros da Direção Nacional

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1 — O presente acordo coletivo de empregador público (adiante designado ACEP) aplica-se a todos os trabalhadores, com vínculo de emprego público, que desempenham funções no Município de Anadia, filiados no sindicato STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, assim como aos demais, desde que, quanto a estes, não seja deduzida oposição expressa, pelos próprios, ou, sendo o caso, pelo sindicato do qual façam parte, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 370.º da LTFP.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea g), do n.º 2, do artigo 365.º da LTFP, estima-se que serão abrangidos por este acordo coletivo cerca de 228 trabalhadores (dos quais 67 estão sindicalizados no STAL).

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e sobrevivência

1 — O acordo coletivo entra em vigor cinco dias após a 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 coletivo renova-se, sucessivamente, por períodos de dois anos.

3 — A denúncia e sobre vigência deste acordo coletivo seguem os trâmites legais previstos na LTFP.

CAPÍTULO II

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 3.ª

Período normal de trabalho

1 — De acordo com o disposto no n.º 3 do artigo 105.º da LTFP, a duração do período normal de trabalho será de trinta e cinco horas semanais e sete diárias.

2 — Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste ACEP ou na LTFP, 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 cinco horas seguidas de trabalho.

3 — Os dias de descanso semanal são dois, e serão gozados em dias completos e sucessivos, nos termos seguintes:

- Sábado e domingo; ou
- Domingo e segunda-feira; ou
- Sexta-feira e sábado;
- Outros, necessariamente consecutivos, em situações de contratos a tempo parcial cuja duração do horário semanal não seja superior a 25 horas.

4 — Nos casos das alíneas a) e b) do número anterior, o dia de descanso semanal obrigatório é o Domingo, sendo que no caso da alínea c) o descanso obrigatório é o Sábado.

5 — Para os trabalhadores da área administrativa que na sua atividade não tenham relação direta com o público, os dias de descanso semanal serão o Sábado e o Domingo.

6 — Quando o trabalhador estiver organizado por turnos rotativos, os horários de trabalho serão escalonados para que cada trabalhador tenha dois dias de descanso por cada cinco dias de trabalho.

7 — Os trabalhadores que efetuem trabalho aos fins de semana têm direito a gozar como dias de descanso semanal, pelo menos, um fim de semana completo em cada mês de trabalho efetivo.

8 — Os trabalhadores que efetuem trabalho ao Domingo, têm direito a gozar como dia de descanso semanal obrigatório, um Domingo de descanso por cada dois domingos de trabalho efetivo.

Cláusula 4.ª

Horário de trabalho

1 — Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período de trabalho diário normal, bem como dos intervalos de descanso diários.

2 — Compete ao EP estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e respetivos trabalhadores, por intermédio de negociação direta com a organização sindical.

3 — Excetua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o EP recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em livro próprio e sujeita a parecer prévio da comissão sindical, salvo casos excecionais e devidamente fundamentados em que não seja possível este parecer prévio, casos em que a consulta à comissão sindical deverá ser feita assim que possível.

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

5 — Sem prejuízo do disposto nos n.º 2 e 3 desta cláusula, se pelo EP ou pelo trabalhador surgirem situações pontuais, e desde que devidamente fundamentadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao horário de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio por escrito entre as partes, e comunicação à organização sindical.

6 — O EP está obrigado a afixar o mapa do horário em local bem visível.

7 — Qualquer alteração que implique um acréscimo de despesas para os trabalhadores, e desde que devidamente justificadas, conferem aos mesmos o direito a compensação económica.

8 — Havendo no EP trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre esse facto em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

Cláusula 5.ª

Modalidades de horário de trabalho

Sem prejuízo do disposto nas cláusulas anteriores, os regimes práticos de horário previstos neste ACEEP são organizados nas seguintes modalidades de horário de trabalho:

- a. Horário rígido;
- b. Horário desfasado;
- c. Jornada contínua;
- d. Trabalho por turnos;
- e. Trabalho noturno
- f. Horário flexível;
- g. Isenção de horário de trabalho.

Cláusula 6.ª

Horários específicos

A requerimento do trabalhador e por despacho do presidente da câmara municipal, ou por quem tenha essa competência delegada, podem ser fixados horários de trabalho específicos, nomeadamente:

- a. Nas situações previstas no regime de parentalidade definido pelo Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, conforme o preceituado na alínea *d*) do artigo 4.º da LTFP;
- b. Aos trabalhadores-estudantes, nos termos do artigo 90.º do Código de Trabalho, de acordo com o disposto na alínea *f*) do artigo 4.º da LTFP;
- c. Aos trabalhadores que exerçam funções que, pela sua natureza, não se enquadrem nos restantes horários definidos.

Cláusula 7.ª

Horário rígido

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

- a. Período da manhã — das 9 horas às 12 horas e 30 minutos;
- b. Período da tarde — das 14 horas às 17 horas e 30 minutos. ou
- c. Período da manhã — das 8 horas e 30 minutos às 12 horas e 30 minutos;
- d. Período da tarde — das 14 horas às 17 horas.

Cláusula 8.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 de saída, sem prejuízo dos períodos de presença obrigatória, também designados por plataformas fixas.

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

3 — Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho, incluindo a duração do trabalho suplementar.

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

- a. A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 8 horas e as 20 horas, com dois períodos de presença obrigatória — as plataformas fixas —, das 10 horas às 12 horas e das 14 às 16 horas;
- b. A interrupção obrigatória do trabalho diário é de uma hora;
- c. O cumprimento da duração de trabalho deve ser aferido ao mês.

5 — Os trabalhadores sujeitos ao cumprimento do horário flexível e em contrapartida do direito de gestão individual do horário de trabalho estão obrigados a:

- 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 situação alguma, a inexistência de pessoal que assegure o normal funcionamento dos serviços;
- b. Assegurar a realização e a continuidade de tarefas urgentes, de contactos ou de reuniões de trabalho, mesmo que tal se prolongue para além dos períodos de presença obrigatória.

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

- a. À marcação de falta, a justificar, com os efeitos daí decorrentes, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho;
- b. A atribuição de créditos de horas, até ao máximo do período igual à duração média diária do trabalho.

7 — Os débitos do tempo de trabalho podem ser transferidos e compensados no mesmo período (mês), exceto se houver uma impossibilidade prática de o fazer, caso em que terá de efetuar-se na primeira semana do mês seguinte àquele a que os mesmos dizem respeito.

8 — 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 imediatamente seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de dez horas por mês.

9 — Para efeitos do disposto no n.º 6 da presente cláusula, a duração média do trabalho é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais, e nos serviços com funcionamento ao sábado o que resultar do regulamento interno de horários de trabalho.

10 — A marcação das faltas previstas na alínea *a*) do n.º 6 é reportada ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

11 — A atribuição de créditos prevista na alínea *b*) do n.º 6 é feita no mesmo período (mês) que confere ao trabalhador o direito aos créditos do tempo de trabalho, salvo quando se verifique a sua impossibilidade prática, caso em que se transfere para a primeira semana do mês seguinte àquele a que o respetivo crédito se reporta.

Cláusula 9.ª

Jornada contínua

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

2 — O tempo máximo de trabalho seguido, em tal regime, não poderá ter uma duração superior a cinco horas.

3 — 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.

4 — A jornada contínua pode ser autorizada, mediante requerimento fundamentado apresentado pelo trabalhador, designadamente, 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, 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.

5 — A concessão da jornada contínua pode ainda ocorrer no interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 10.ª

Horário desfasado

1 — O horário desfasado é aquele que, embora mantendo inalterado em cada dia e semana, respetivamente, o período normal de trabalho diário e semanal, permite estabelecer, serviço a serviço ou para determinadas carreiras ou categorias, e sem possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

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

3 — O horário desfasado é aplicável mediante proposta fundamentada dos serviços ao presidente da câmara municipal, ou ao dirigente em quem esta competência tenha sido delegada, ouvidas as associações sindicais.

4 — O estabelecimento do horário desfasado e a distribuição dos trabalhadores pelos respetivos períodos de trabalho, compete, após cumprimento dos pressupostos previstos no presente acordo coletivo, ao dirigente do respetivo serviço, desde que tenha competência delegada para o efeito, que deve dar conhecimento à unidade orgânica responsável pelo controlo de assiduidade dos diferentes períodos de entrada e de saída aplicáveis e dos trabalhadores abrangidos por cada um deles.

Cláusula 11.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 rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que podem executar o trabalho a horas diferentes, no decurso de um dado período de dias ou de semanas.

2 — O trabalhador só pode ser mudado de turno, após o dia de descanso semanal obrigatório, salvo acordo do mesmo 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 semanal, 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 seguinte.

6 — O intervalo para refeição tem uma duração mínima de trinta minutos, sendo considerado, para todos os efeitos legais, como tempo de trabalho efetivo.

7 — Os intervalos para refeições devem, em qualquer caso, recair totalmente dentro dos períodos a seguir indicados:

- a. Almoço — entre as 12 horas e as 14 horas e 30 minutos;
- b. Jantar — entre as 18 horas e as 21 horas ou entre as 20 horas e 30 minutos e as 21 horas e 30 minutos;
- c) Ceia — entre as 2 horas e as 4 horas.

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

9 — Aos trabalhadores que não possam abandonar as instalações para tomarem as refeições, o Município de Anadia 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, não originando 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 em turnos consecutivos no mesmo dia (das 00 horas às 24 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 faz-se mediante parecer favorável, quer do médico indicado pelo Município de Anadia, quer do médico do trabalhador;
- b. Se os pareceres dos médicos das partes se revelarem de conteúdo divergente, será pedido um novo, a um terceiro médico, designado de comum acordo entre o Município de Anadia e o trabalhador, caso em que a respetiva pronúncia será vinculativa para ambas as partes.

13 — O regime de turnos é permanente quando o trabalho for prestado em todos os sete dias da semana, semanal prolongado quando realizado

em todos os cinco dias úteis e no sábado ou domingo, e semanal quando efetuado apenas de segunda-feira a sexta-feira.

14 — O regime de turnos é total quando for prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário, e parcial quando realizado apenas em dois.

Cláusula 12.ª

Trabalho noturno

1 — Considera-se trabalho noturno, nos termos do n.º 2 do artigo 223.º do Código do Trabalho, o que é prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do seguinte, que respeite a duração mínima aplicável e o intervalo correspondente, para os trabalhadores inseridos, nomeadamente, nas carreiras abaixo referidas, e afetos às seguintes atividades:

- a. Carreira de assistente operacional e assistente técnico, no serviço de proteção civil;
- b. Carreira de assistente operacional, na atividade de recolha de resíduos sólidos.

2 — O trabalhador não pode prestar mais de nove horas, no período de vinte e quatro horas em que execute trabalho noturno.

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

Cláusula 13.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, e nos termos do seu n.º 2, podem gozar da isenção de horário, e mediante a celebração de acordo escrito, com o Município de Anadia, os trabalhadores integrados nas seguintes carreiras e categorias:

- a. Técnico superior;
- b. Coordenador técnico;
- c. Encarregado geral operacional.

2 — A isenção de horário de trabalho só pode revestir a modalidade da observância dos períodos normais de trabalho acordados, prevista na alínea c), do n.º 1, do artigo 118.º da LTFP, sendo considerado trabalho suplementar o que exceda os mesmos em dia normal.

3 — Os trabalhadores abrangidos 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, nem ao descanso de onze horas seguidas entre dois períodos de trabalho diário consecutivos, e ao pagamento de trabalho suplementar, nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 118.º da LTFP.

4 — Ao trabalhador que goza da 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 fazer cessar o regime de isenção, nos termos do acordo que o institua.

6 — O disposto nesta 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 está afeto.

Cláusula 14.ª

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador, em casos de força maior, ou ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o Município de Anadia, carecendo sempre de autorização prévia, no primeiro caso.

3 — O trabalhador é obrigado à prestação de trabalho suplementar, salvo quando havendo motivos atendíveis, solicite expressamente 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 lactante;
- c. Trabalhador com filhos ou afins na linha reta ou adotados com idade inferior a 12 anos ou portadores de deficiência;
- d. Trabalhador com doença crónica;
- e. Trabalhador-estudante, salvo em casos de força maior.

Cláusula 15.ª

Limite anual da duração do trabalho suplementar

O limite máximo anual da duração do trabalho suplementar, prestado nas condições previstas no n.º 1 do artigo 120.º da LTFP, é de 200 horas — nos termos do seu n.º 4 —, sendo que o respetivo pagamento não pode ultrapassar a percentagem de 60 % da remuneração base do trabalhador.

Cláusula 16.ª

Interrupção ocasional

1 — São consideradas como compreendidas no tempo de trabalho, nos termos do n.º 2 do artigo 102.º da LTFP, as interrupções ocasionais no período diário:

- As inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador;
- As resultantes do consentimento do Município de Anadia;
- 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 e fatores climatéricos que afetem a atividade do órgão ou serviço;
- 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 seu funcionamento.

Cláusula 17.ª

Teletrabalho

1 — Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora do órgão ou serviço do Município de Anadia, 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 caráter técnico-científico.

2 — Para os efeitos do disposto no artigo 167.º do Código do Trabalho, a duração inicial do acordo escrito, entre o Município de Anadia 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 no momento da sua cessação, se for o caso.

Cláusula 18.ª

Registo de assiduidade e pontualidade

1 — A assiduidade e a pontualidade são objeto de aferição, por via de regra, através de registo biométrico ou facial, ou, quando tal não seja viável, mediante inserção de código pessoal, no início e no termo de cada período de trabalho, em equipamento automático que forneça indicadores de controlo ao trabalhador e à unidade orgânica responsável pela gestão do sistema de verificação.

2 — A marcação da entrada e da saída de qualquer dos períodos diários de prestação de trabalho por outrem, que não seja o titular, nos casos em que a mesma não seja feita através do registo biométrico ou facial, mas por inserção de código pessoal ou aposição de assinatura, é passível de responsabilidade disciplinar, nos termos da LTFP.

3 — A inexistência de registo, sem motivo justificado, faz presumir a ausência ao serviço e determina a marcação de falta, que deverá ser justificada, nos termos previstos na LTFP.

4 — A correção das situações de não funcionamento do sistema de verificação instalado, ou esquecimento do mesmo pelo trabalhador, ou ainda por prestação de trabalho externo, é feita na aplicação informática do registo de assiduidade.

5 — Nos serviços que não disponham do equipamento de registo de dados biométricos, a assiduidade e pontualidade é comprovada, através da assinatura do trabalhador na folha do registo de presença, à entrada e à saída, na qual deverá constar a respetiva hora.

6 — Os trabalhadores devem, independentemente da modalidade de organização temporal do trabalho praticada:

- Registrar a entrada e a saída no equipamento próprio de controlo da assiduidade ou folha do registo de presença, antes e depois da prestação de trabalho, em cada um dos períodos;
- Utilizar o equipamento de registo, segundo as informações da unidade orgânica responsável.

CAPÍTULO III

Disposições finais

Cláusula 19.ª

Comissão Paritária

1 — As partes outorgantes constituem uma Comissão Paritária, cujo funcionamento é regulado nos termos do n.º 1 do artigo 367.º da LTFP, com competência para interpretar e integrar as disposições deste acordo coletivo, composta por dois membros de cada parte.

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

3 — Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra, no prazo de trinta dias, após a publicação deste acordo coletivo, a identificação dos seus representantes.

4 — As partes podem proceder à substituição dos seus representantes, através de comunicação dirigida à outra parte, com a antecedência mínima de 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 esteja presente metade dos membros representantes de cada parte.

7 — As deliberações da Comissão Paritária, quando tomadas por unanimidade, passam a constituir parte integrante deste acordo coletivo, para todos os efeitos legais.

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

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

10 — Das reuniões da Comissão Paritária são lavradas atas, assinadas pelos representantes de cada uma das partes, no final das mesmas.

11 — As despesas emergentes do funcionamento da Comissão Paritária são suportadas por cada uma das partes.

12 — As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por carta registada.

Cláusula 20.ª

Divulgação

As partes obrigam-se a distribuir pelos trabalhadores que são abrangidos pelo presente acordo coletivo, bem como pelos que vierem a sê-lo, no respetivo ato de admissão, uma cópia do mesmo.

Cláusula 21.ª

Resolução de conflitos coletivos

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

Anadia, 20 de novembro de 2014.

Pelo Município de Anadia,

Maria Teresa Belém Correia Cardoso, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal de Anadia,

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

Jaime dos Anjos Ferreira e João Manuel Claro dos Santos, na qualidade de Membros da Direção Nacional e Mandatários, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º n.º 2 alínea e) dos Estatutos do STAL.

Depositado em 26 de outubro de 2015, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 123/2015, a fls. 50 do Livro n.º 1.

28 de outubro de 2015. — A Subdiretora-Geral, no âmbito de competência delegada — Despacho n.º 13824/2013, de 16 de outubro, publicado em DR 2.ª série, n.º 210, de 30 de outubro, *Silvia Cristina Palma Jesus Gonçalves Esteves*.