

Cláusula 16.ª

Interrupção ocasional

1 — São consideradas como 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.

Cláusula 17.ª

Teletrabalho

1 — Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora do órgão ou serviço do Empregador Público, 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 — Para os efeitos do disposto no artigo 167.º do Código do Trabalho, a duração inicial do acordo escrito entre o Empregador Público 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 III

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 18.ª

Princípios gerais

1 — Constitui dever do Empregador Público instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à segurança, saúde no trabalho e prevenção de doenças profissionais.

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

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

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 19.ª

Comissão Paritária

1 — É criada a Comissão Paritária para a interpretação deste ACEP.

2 — A Comissão Paritária é composta por dois membros de cada parte.

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

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

5 — As partes podem proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação à outra parte e à DGAEP, com antecedência de 15 dias sobre a data em que a substituição produz 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, passando a constituir parte integrante deste ACEP.

9 — As reuniões da Comissão Paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora, agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados e 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 são lavradas atas, as quais são assinadas na reunião seguinte pelos presentes.

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

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

Cláusula 20.ª

Divulgação

As partes obrigam-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 mesmo.

Cláusula 21.ª

Participação dos trabalhadores

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

2 — Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior do órgão, serviço ou na página da intranet, em local e área apropriada, para o efeito reservado pela Empregador Público, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos do funcionamento normal do órgão ou serviços.

Cláusula 22.ª

Resolução de conflitos coletivos

1 — As partes 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, designado com prontidão os seus representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

27 de outubro de 2015.

Pelo Empregador Público:

Carlos António Marçal, Presidente da Junta de União de Freguesias de Santarém (Marvila), Santa Iria da Ribeira de Santarém, Santarém (São Salvador) e Santarém (São Nicolau).

Pela Associação Sindical:

Mário Henriques dos Santos e Joaquim Grácio Morgado, na qualidade de mandatários.

Depositado em 30 de outubro de 2015, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 157/2015, a fls. 55 do Livro n.º 1.

3 de novembro de 2015. — A Diretora-Geral, *Maria Joana de Andrade Ramos*.

209084315

Acordo coletivo de trabalho n.º 137/2015

Acordo coletivo de empregador público celebrado entre o Município de Castelo de Paiva, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins-STAL, e a Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos.

Préambulo

O Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP), aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, prevê as matérias que podem ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho.

Neste contexto, considerando as especificidades dos serviços prestados pelo Município de Castelo de Paiva aos seus munícipes e utentes, aos meios disponíveis para a prossecução dos seus objetivos, bem como à necessidade de disciplinar a prática dos horários de trabalho, tendo em conta a conciliação da vida profissional e familiar dos trabalhadores, julga-se de relevante importância a celebração do presente Acordo Coletivo de Trabalho como forma de melhorar o desempenho dos Serviços, nomeadamente em matéria de gestão de tempo e recursos humanos, em respeito pela conciliação entre os legítimos direitos dos trabalhadores e o interesse público.

Neste sentido e face ao disposto nos artigos 346.º e 347.º do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, é estabelecido o presente Acordo Coletivo de Entidade Empregadora Pública, entre a Câmara Municipal de Castelo de Paiva, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (STAL) e a Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (FESAP).

CAPÍTULO I

Disposições gerais

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 do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, adiante designado por RCTFP, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

2 — O presente ACEEP, aplica-se a todos os trabalhadores em exercício de funções no Município de Castelo de Paiva, adiante designado por Município, em Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas, qualquer que seja a natureza das suas funções, e filiados nos sindicatos outorgantes.

3 — Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 350.º do RCTFP, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, estima-se que serão abrangidos pelo presente ACEEP 82 (oitenta e dois) trabalhadores, dos quais 78 do STAL e 4 da FESAP.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — O presente ACEEP entra em vigor no primeiro dia útil seguinte ao da sua publicação na 2.ª série do *Diário da República* e vigorará pelo período de dois anos, renovando-se tacitamente por iguais períodos, caso não seja objeto de denúncia ou revogação por qualquer das partes nos termos da Lei.

2 — A denúncia e sobrevivência do ACEEP seguem os tramites legais previstos no RCTFP.

3 — Sem prejuízo do disposto nos artigos 363.º e seguintes do RCTFP, havendo lugar a denúncia, total ou parcial, as matérias objeto da mesma, ou o ACEEP denunciado, consoante o caso, mantêm-se em vigor até serem substituídas.

CAPÍTULO II

Duração e organização do tempo de trabalho

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 3.ª

Período normal de Trabalho

O tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho.

Cláusula 4.ª

Horário de Trabalho

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

2 — O horário de trabalho delimita o período de trabalho diário e semanal.

3 — O horário semanal de trabalho é de 35 (trinta e cinco) horas, a serem prestadas durante os dias úteis e aos sábados, neste último caso, quando se trate de trabalhadores afetos a serviços que careçam de funcionar neste dia da semana.

4 — A duração média diária de trabalho é de 7 (sete) horas, exceto nos casos em que o horário de trabalho fixado ou a modalidade de horário de trabalho determine um período médio diário menor.

5 — Os trabalhadores não podem prestar mais de cinco horas consecutivas de trabalho e, em qualquer caso, mais do que nove horas por dia de trabalho, incluindo nestas a duração do trabalho extraordinário.

6 — A entidade empregadora pública não pode alterar unilateralmente os horários individualmente acordados.

7 — As alterações na organização temporal do trabalho são objeto de negociação com as associações sindicais signatárias do presente ACEEP.

Cláusula 5.ª

Interrupções e intervalos

1 — Consideram-se compreendidos no tempo de trabalho as interrupções e intervalos fixados no artigo 118.º do RCTFP.

2 — Considera-se ainda como tempo de trabalho o intervalo para o lanche concedido aos trabalhadores nos seguintes termos:

- É permitido um intervalo de duração não superior a 15 (quinze) minutos no período da manhã e no período da tarde;
- O intervalo não pode, em caso algum, implicar o abandono do local de trabalho/instalações;
- O intervalo não pode comprometer o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público.

Cláusula 6.ª

Intervalo de descanso diário e semanal

1 — Sem prejuízo de outras disposições deste ACEEP ou expressamente previstas no RCTFP, o período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas.

2 — Em regra os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, acrescido de um dia de descanso complementar, que serão gozados em dias completos sucessivos.

3 — Os trabalhadores afetos aos serviços de funcionamento especial que funcionam ao sábado de manhã terão direito a meio dia de descanso semanal complementar coincidente com o sábado à tarde e a meio dia de descanso complementar a gozar à segunda ou à sexta-feira.

4 — Os trabalhadores em regime de trabalho por turnos têm direito aos dias de descanso fixados nas respetivas escalas nos termos dos horários legalmente aprovados.

CAPÍTULO III

Modalidades de horários de trabalho

Cláusula 7.ª

Disposições comuns

1 — Em função da natureza da suas atividades e respeitando os condicionalismos legais, o Presidente da Câmara ou o Vereador com competência delegada e responsável pela área dos Recursos Humanos, podem fixar horários de trabalho que, em concreto, forem mais adequados às necessidades dos serviços e dos trabalhadores.

2 — Sem prejuízo do disposto no ponto 7 (sete) da cláusula 4.ª, as comissões de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicais ou os delegados sindicais devem ser consultados previamente sobre a definição e a organização dos horários de trabalho.

3 — Podem ser adotadas as seguintes modalidades de horários de trabalho:

- Horário rígido;
- Horário desfasado;
- Isenção de horário;
- Horário flexível;
- Jornada contínua;
- Trabalho por turnos;
- Horário específico.

4 — A prestação de trabalho pode ainda ocorrer a tempo parcial e em período noturno.

5 — A aplicação de qualquer das modalidades de horários não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos Serviços, designadamente no que respeita às relações com o público.

6 — A modalidade de horário de trabalho a praticar por cada trabalhador será aprovada pelo Presidente da Câmara ou pelo Vereador com competência delegada e responsável pela área dos Recursos Humanos nos termos da Lei.

7 — Sem prejuízo da aplicação de qualquer das modalidades de organização temporal de trabalho previstas no ponto 3., a modalidade de horário de trabalho normalmente praticada pelo Município é a de horário rígido.

SECÇÃO I

Horário rígido

Cláusula 8.ª

Definição de horário rígido

1 — Horário rígido é aquele que, exigindo o cumprimento da duração semanal do trabalho, se reparte por dois períodos diários, com horas de entrada e saída fixas idênticas, separados por um intervalo de descanso.

2 — O horário rígido é a modalidade regra do presente regulamento para todos os trabalhadores, não carecendo, por conseguinte, de requerimento ou autorização prévia à sua adoção.

3 — O horário rígido é o seguinte:

a) Serviços de regime de funcionamento comum que encerram aos sábados

Período da manhã — das 9:00h às 12:30h
Período da tarde — das 14:00h às 17:30h

b) Assistentes operacionais afetos aos serviços de armazém e obras por administração direta

Período da manhã — das 8:00h às 12:00h de segunda a sexta-feira
Período da tarde — das 13:00h às 16:00h de segunda a sexta-feira

c) Serviços de funcionamento especial que funcionam ao sábado de manhã

Período da manhã — das 9:30h às 12:30h de segunda a sexta-feira e até às 12 horas aos sábados

Período da tarde — das 14:00h às 17:30h de segunda a sexta-feira.

4 — Pode ser fixado por despacho do Presidente da Câmara ou pelo Vereador com competência delegada e responsável pela área dos Recursos Humanos, por conveniência de serviço, um horário rígido diferente do previsto no número anterior, desde que respeitados os limites legais, e sob consulta dos trabalhadores nos termos do disposto no artigo 135.º do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

5 — Os trabalhadores do Município afetos às escolas (pessoal não docente) e os assistentes operacionais afetos à limpeza dos edifícios municipais, poderão praticar horário diverso do estipulado no ponto três do presente artigo, de segunda a sexta-feira entre as 8:00h e as 20:00h, desde que não perçam mais do que 7 horas diárias de trabalho e 35 horas semanais.

SECÇÃO II

Horários desfasados

Cláusula 9.ª

Definição de horários desfasados

1 — Horários desfasados são aqueles que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permitem estabelecer, serviço a serviço ou para determinados grupos de trabalhadores 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 serviços, com períodos de funcionamento muito alargados.

3 — O horário desfasado é aplicável mediante proposta fundamentada dos Serviços ao Presidente da Câmara ou ao Vereador com competência delegada responsável pela área dos Recursos Humanos, ouvidas as associações sindicais.

4 — O estabelecimento de horário desfasado e a distribuição dos trabalhadores pelos respetivos períodos de trabalho, compete ao Presidente da Câmara ou ao Vereador com competência delegada e responsável pela área dos Recursos Humanos.

SECÇÃO III

Isenção de horário

Cláusula 10.ª

Condições de Isenção de Horário

1 — Os trabalhadores titulares de cargos dirigentes e que chefiem equipas multidisciplinares gozam de isenção de horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores com isenção de horário não estão dispensados do dever geral de assiduidade, nem do cumprimento da duração semanal de trabalho legalmente estabelecida, 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.

3 — Para além dos trabalhadores indicados no ponto 1. do presente artigo, podem ainda 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;
- c) Encarregado geral operacional;

4 — Para os trabalhadores indicados nas alíneas a) a c) do n.º 3 a isenção de horário apenas pode revestir a modalidade de observância dos períodos normais de trabalho acordados nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 140.º do RCTFP aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro.

5 — A isenção de horário dos trabalhadores referidos no ponto 1. do presente artigo implica, em qualquer circunstância, a não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho.

6 — Ao trabalhador que goza de isenção de horário não podem ser impostas as horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

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

Cláusula 11.ª

Efeitos da Isenção de Horário

1 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos de horários de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios dias de descanso complementar nem ao período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos de trabalho diário consecutivos, exceto quando seja necessária a prestação de trabalho extraordinário por motivo de força maior ou por ser indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o serviço devido a acidente ou risco de acidente iminente.

2 — Em qualquer dos casos, deve ser observado um período de descanso que permita a recuperação do trabalhador entre dois períodos diários consecutivos.

3 — Aos trabalhadores isentos de horário não é devida qualquer remuneração por trabalho prestado fora do período normal de trabalho, salvo por trabalho extraordinário prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dias feriados quando legalmente permitido.

SECÇÃO IV

Horário flexível

Cláusula 12.ª

Condições do 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.

2 — A adoção desta modalidade de horário não pode afetar o regular funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público, bem como à abertura e encerramento das instalações municipais dentro do seu horário de funcionamento, nem dispensa o

trabalhador do cumprimento das obrigações que lhe forem determinadas, devendo designadamente:

- a) Cumprir as tarefas programadas e em curso, nos prazos superiormente fixados;
- b) Assegurar a realização e a continuidade de tarefas urgentes mesmo que se prolonguem para além dos períodos de presença obrigatórios, correspondentes às plataformas fixas;
- c) Comparecer às reuniões de trabalho que se realizem fora das plataformas fixas e para as quais tenha previamente sido convocado;
- d) Assegurar a prestação de trabalho extraordinário que lhe seja determinado pelo superior hierárquico nos termos dos artigos 158.º a 161.º do RCTFP.

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

- a) A modalidade de horário flexível pode ocorrer entre as 8:00 horas e as 20:00 horas, com observância das plataformas que forem fixadas, correspondentes aos períodos de presença obrigatória no serviço;
- b) As plataformas fixas, da parte da manhã e da parte da tarde, não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;
- c) O tempo de trabalho diário não pode ser superior a nove horas, exceto nos horários flexíveis aprovados ao abrigo do regime de parentalidade em que o limite é de 10 horas, e deve ser interrompido, obrigatoriamente, por um intervalo para descanso, entre as 12:00 horas e as 14:00 horas, de duração não inferior a uma hora, não sendo computado, em caso algum, para efeitos de cálculo da duração normal de trabalho.

4 — Para efeitos do ACEEP as plataformas fixas são as seguintes:

- a) Período da manhã — das 10:00h às 12:00h;
- b) Período da tarde — das 14:30h às 16:30h.

Cláusula 13.ª

Período de referência em horários flexíveis

1 — Para os trabalhadores sujeitos a este regime de horário, o cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido mensalmente.

2 — No final de cada período de referência (mensal), o débito de horas apurado dá lugar à marcação de uma falta, a justificar nos termos da legislação aplicável, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho.

3 — Relativamente aos trabalhadores portadores de deficiência, o débito de horas apurado no final de cada um dos períodos de aferição pode ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de dez horas para o período do mês.

4 — Para efeitos do n.º 2, a duração média do trabalho é de sete horas diárias e, nos serviços com funcionamento ao sábado, a que resultar do respetivo regulamento.

5 — A marcação de faltas a que se refere o n.º 2 é reportada ao último dia ou dias úteis do período de aferição a que o débito respeita, salvo nas situações em que haja sobreposição de faltas, situação em que a falta será reportada ao último dia útil de trabalho efetivamente prestado no mês de referência.

6 — O crédito de horas apurado no final de cada período de aferição (mensal) transita para o período seguinte àquele que conferiu ao trabalhador o direito à atribuição dos mesmos, até ao limite máximo de período igual à duração média diária de trabalho (7 horas).

Cláusula 14.ª

Trabalhador com responsabilidades familiares

1 — Nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, revisto pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

2 — O direito previsto no número anterior é extensivo a adotante, tutor, pessoa a quem for deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como ao cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor.

3 — Sempre que o exercício dos direitos referidos nos números anteriores dependa de uma relação de tutela ou confiança judicial ou administrativa do menor, o respetivo titular deve, para que o possa exercer, mencionar essa qualidade.

4 — O trabalhador com responsabilidades familiares que pretenda trabalhar em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo, por escrito, com a antecedência mínima de 30 dias.

SECÇÃO V

Jornada contínua

Cláusula 15.ª

Definição de jornada contínua

1 — A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de trinta minutos, que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.

2 — A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determina a redução de uma hora de trabalho ao período normal de trabalho diário.

3 — A jornada contínua pode ser adotada nos seguintes casos:

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;
- d) Trabalhador adotante ou tutor, ou pessoa a quem foi confiada a guarda judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o mesmo;
- 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.

SECÇÃO VI

Trabalho por turnos

Cláusula 16.ª

Definição

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.

Cláusula 17.ª

Organização

1 — Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2 — Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

3 — A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

4 — O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório.

5 — Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente trabalhadores diretamente afetos a atividades de vigilância, transporte e tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, devem ser organizados de modo a que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, um dia de descanso em cada período de sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que o trabalhador tenha direito.

6 — No horário por turnos os dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, são os fixados nas respetivas escalas.

7 — Pode ser estabelecido o regime de trabalho por turnos para os trabalhadores afetos aos setores de abastecimento de água e recolha de resíduos sólidos, bem como àqueles que prestem apoio a estes setores de uma forma continuada.

8 — Quando pela adoção de outra modalidade de horário de trabalho e pela reafecção de pessoal não seja possível assegurar o funcionamento dos serviços, por despacho fundamentado do Presidente da Câmara ou do Vereador com competência delegada e responsável pela área dos Recursos Humanos, pode ainda ser fixado nos termos da Lei e do Regulamento Interno das Normas de Organização e Disciplina do Trabalho o regime de trabalho por turnos noutros setores além dos referidos no número anterior.

Cláusula 18.ª

Prestação de trabalho por turnos

1 — O regime de trabalho por turnos pode ser:

- a) Permanente, quando o trabalho é prestado em todos os sete dias da semana;
- b) Semanal prolongado, quando é prestado em todos os cinco dias úteis e no sábado ou no domingo;
- c) Semanal, quando é prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.

2 — O regime de turnos é:

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

3 — Desde que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores por turnos têm direito a um acréscimo remuneratório cujo montante varia em função do número de turnos adotado, bem como da natureza permanente ou não do funcionamento do serviço.

Cláusula 19.ª

Registo dos trabalhadores em regime de turnos

A organização do regime de trabalho por turnos deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

SECÇÃO VII

Horários específicos

Cláusula 20.ª

Definição

Horário específico é aquele que permite estabelecer, trabalhador a trabalhador, horários adaptados às suas contingências particulares em razão do estatuto de trabalhador-estudante, da necessidade de acompanhamento de descendentes ou outras circunstâncias relevantes devidamente fundamentadas, eventualmente relacionadas com a natureza das atividades desempenhadas.

Cláusula 21.ª

Condições de aplicação

1 — Por despacho do Presidente da Câmara ou do Vereador com competência delegada e responsável pela área dos Recursos Humanos, podem ser fixados horários específicos, a tempo parcial ou com flexibilidade, a requerimento dos trabalhadores nos seguintes casos:

- a) Em todas as situações previstas no regime de proteção à parentalidade;
- b) Quando se trate de situações ao abrigo do estatuto de trabalhador-estudante;
- c) Trabalhador com deficiência ou doença crónica;
- d) Trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar;
- e) Nas condições previstas nos artigos 147.º e 148.º do RCTFP, no respeitante a trabalho a tempo parcial.

2 — Mediante acordo entre o trabalhador e a entidade patronal podem ainda ser fixados horários específicos sempre que circunstâncias relevantes relacionadas com a natureza das atividades desenvolvidas, devidamente fundamentadas, o justifiquem.

CAPÍTULO IV

Trabalho extraordinário e noturno

SECÇÃO I

Trabalho extraordinário

Cláusula 22.ª

Noção e limites de trabalho extraordinário

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

2 — O trabalho extraordinário pode ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador, ou em casos de força maior, ou ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o Município, carecendo sempre de autorização prévia, exceto por motivo de força maior.

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

4 — Não estão obrigados à prestação de trabalho extraordinário:

- a) Os trabalhadores que sejam portadores de deficiência;
- b) A trabalhadora grávida;
- c) Os trabalhadores com filhos menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores de deficiência e que careçam de acompanhamento do progenitor, desde que com ele vivam em comunhão de mesa e habitação;
- d) Os trabalhadores que invoquem motivos atendíveis.

Cláusula 23.ª

Limite anual da duração do trabalho extraordinário

1 — O limite anual da duração do trabalho extraordinário prestado nas condições previstas na alínea a) do n.º 1 do artigo 161.º do RCTFP é de 150 (cento e cinquenta) horas;

2 — O limite fixado no número anterior pode ser ultrapassado nos termos da Lei, desde que não implique uma remuneração por trabalho extraordinário superior a 60 % da remuneração base do trabalhador, quando se trate de trabalhadores das carreiras de assistente operacional e assistente técnico, cuja manutenção do serviço para além do horário de trabalho seja fundamentadamente reconhecida como indispensável.

Cláusula 24.ª

Registo

1 — A entidade empregadora pública deve possuir um registo de trabalho extraordinário nos termos do artigo 165.º do RCTFP onde, antes do início da prestação e logo após o seu termo, são anotadas as horas de início e termo do trabalho extraordinário.

2 — O registo das horas de trabalho extraordinário deve ser visado pelo trabalhador imediatamente a seguir à sua prestação.

SECÇÃO II

Trabalho noturno

Cláusula 25.ª

Definição de Trabalho Noturno

Considera-se trabalho noturno todo o trabalho prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 07 horas do dia seguinte.

Cláusula 26.ª

Proteção do trabalhador noturno

1 — A entidade empregadora pública deve assegurar que o trabalhador noturno, antes da sua colocação e, posteriormente, a intervalos regulares e no mínimo anualmente, beneficie de um exame médico gratuito e sigiloso destinado a avaliar o seu estado de saúde.

2 — A entidade empregadora pública deve assegurar, sempre que possível, a mudança de local de trabalho do trabalhador noturno que sofra de problemas de saúde relacionados com o facto de executar trabalho noturno para um trabalho diurno que esteja apto a desempenhar.

3 — Aplica-se ao trabalhador noturno o disposto no artigo 151.º do RCTFP.

Cláusula 27.ª

Garantia

São definidas em legislação especial as condições ou garantias a que está sujeita a prestação de trabalho noturno por trabalhadores que corram riscos de segurança ou de saúde relacionados com o trabalho durante o período noturno, bem como as atividades que impliquem para o trabalhador noturno riscos especiais ou uma tensão física ou mental significativa, conforme o referido no n.º 3 do artigo 155.º do RCTFP.

CAPÍTULO V

Trabalho a tempo parcial

Cláusula 28.ª

Definição

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

2 — O trabalho a tempo parcial pode, salvo estipulação em contrário, ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo.

3 — Se o período normal de trabalho não for igual em cada semana, é considerada a respetiva média num período de 4 (quatro) meses.

Cláusula 29.ª

Formalidades

1 — Do contrato a tempo parcial deve constar a indicação do período normal de trabalho diário e semanal com referência comparativa ao trabalho a tempo completo.

2 — Se faltar no contrato a indicação do período normal de trabalho semanal, presume-se que o contrato foi celebrado para a duração máxima do período normal de trabalho admitida para o contrato a tempo parcial pela lei ou por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

Cláusula 30.ª

Alteração da duração do trabalho

O trabalhador a tempo parcial pode passar a trabalhar a tempo completo, ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com a entidade empregadora pública nos termos do artigo 147.º do RCTFP.

Cláusula 31.ª

Deveres do Município

1 — Sempre que possível o Município deve tomar em consideração:

- a) O pedido de mudança do trabalhador a tempo completo para um trabalho a tempo parcial que se torne disponível nos próprios serviços;
- b) O pedido de mudança do trabalhador a tempo parcial para um trabalho a tempo completo ou de aumento do seu tempo de trabalho, se surgir esta possibilidade;
- c) As medidas destinadas a facilitar o acesso ao trabalho a tempo parcial em todos os níveis do órgão ou serviço, incluindo os postos de trabalho qualificados, e, se pertinente, as medidas destinadas a facilitar o acesso do trabalhador a tempo parcial à formação profissional, para favorecer a progressão e a mobilidade profissionais.

2 — O Município deverá ainda:

- a) Fornecer, em tempo oportuno, informação sobre os postos de trabalho a tempo parcial e a tempo completo disponíveis no órgão ou serviço de modo a facilitar as mudanças a que se referem as alíneas a) e b) do número anterior;
- b) Fornecer aos órgãos de representação dos trabalhadores informações adequadas sobre o trabalho a tempo parcial nos serviços.

CAPÍTULO VI

Disposições finais

Cláusula 32.ª

Comissão Paritária

1 — A Comissão Paritária é composta por seis membros:

- a) Dois representantes do Município;
- b) Dois representantes do STAL;
- c) Dois representantes da FESAP.

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

3 — Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra e à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (“DGAEP”), abreviadamente designada por DGAEP, no prazo

de 30 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 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 representantes 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 Acordo.

8 — As reuniões da Comissão Paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a 15 dias, com 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 comunicações e convocatórias previstas neste artigo são efetuadas por carta registada com aviso de receção.

Cláusula 33.ª

Divulgação

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

Cláusula 34.ª

Participação dos trabalhadores

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

2 — Os delegados sindicais têm direito, nos termos previstos no artigo 336.º do RCTFP, a afixar no interior do órgão, serviço ou na página da intranet, em local e área apropriada, para o efeito reservado 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 35.ª

Procedimento Culposo

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

Cláusula 36.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, designado com prontidão os seus representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

Castelo de Paiva, 13 de junho de 2014.

Pelo Empregador Público

Gonçalo Fernando da Rocha de Jesus — Presidente da Câmara Municipal de Castelo de Paiva

Pelas Associações Sindicais:

Jaime dos Anjos Ferreira, na qualidade de Membro da Direção Nacional e Mandatário

João Manuel Claro dos Santos, na qualidade de Membro da Direção Nacional e Mandatário

José Ribeiro Jacinto dos Santos, na qualidade de Secretário Nacional da FESAP e Mandatário.

Depositado em 28 de outubro de 2015, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 141/2015, a fls. 53 do Livro n.º 1.

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

209084364