

de Trabalho em Funções Públicas, a entidade empregadora pública compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostre necessária em ordem à realização do ato eleitoral.

Cláusula 18.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 ou serviço, em local e área apropriada, para o efeito reservado pela Junta de Freguesia, 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 19.ª

Divulgação obrigatória

1 — O presente ACEEP é de conhecimento obrigatório para todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que prestem trabalho na entidade empregadora pública.

2 — A entidade empregadora pública compromete-se a distribuir pelos trabalhadores que são abrangidos pelo presente ACEEP bem como pelos que vierem a sê-lo, no respetivo ato de admissão, cópia do presente acordo coletivo de trabalho.

Póvoa de Santo Adrião, 31 de março de 2014.

Pelo Empregador Público:

Rogério Valente Breia, Presidente da Junta de Freguesia da União das Freguesias de Póvoa de Santo Adrião e Olival Basto.

Pelas Associações Sindicais:

Alexandra Margarida Rebeca Vital, na qualidade de mandatária, em representação do STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional.

João Carlos Quintino Samina Coelho, na qualidade de mandatário, em representação do STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional.

Jorge Nobre dos Santos, Secretário-Geral, em representação da FE-SAPE — Federação Sindical da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos.

José Joaquim Abraão, Vice-Secretário-Geral, em representação da FESAPE — Federação Sindical da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos.

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 357/2015, a fls. 82 do livro n.º 1.

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

209192589

Acordo coletivo de trabalho n.º 15/2016

Acordo Coletivo de Empregador Público entre o Município de Proença-a-Nova e o STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1 — O presente Acordo Coletivo de Entidade Empregadora Pública, abreviadamente designado por ACEEP ou simplesmente acordo, aplica-se aos trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas, filiados no Sindicato subscritor, que exercem funções no Município de Proença-a-Nova, doravante também designado por Município ou por Entidade Empregadora Pública.

2 — O acordo aplica-se ainda, a todos os trabalhadores do Município, que durante a vigência do mesmo se venham a filiar no sindicato outorgante e aos que se encontrem nas condições previstas no artigo 370.º n.º 1 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada e publicada em anexo à Lei 35/2014, de 20 de junho, abreviadamente designada LTFP.

3 — 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 cerca de 157 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e sobrevivência

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

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

3 — A denúncia e sobrevivência deste acordo seguem os trâmites legais previstos no LTFP.

Cláusula 3.ª

Período experimental

1 — O período experimental dos trabalhadores integrados na carreira de assistente técnico é de 120 dias.

2 — O período experimental dos trabalhadores integrados na carreira de técnico superior é de 180 dias.

CAPÍTULO II

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 4.ª

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal é fixado em 35 horas, distribuídas por um período normal de trabalho diário de 7 horas, cinco dias por semana.

2 — O intervalo de descanso é, por norma de 1 hora, podendo em casos especiais ter duração diferente.

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

4 — Os Trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, acrescido de um dia de descanso complementar que, por regra, devem coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente.

5 — Os dias de descanso referidos no número anterior podem deixar de ser gozados seguidos e de coincidir com o domingo e o sábado quando tal se revele indispensável ao desenvolvimento do serviço, nomeadamente nos seguintes casos:

a) Quando seja necessário que o trabalhador assegure a continuidade de serviços que não possam ser interrompidos ou devam ser desempenhados em dia de descanso de outros trabalhadores.

b) Do pessoal de serviço de limpeza ou encarregado de trabalhos preparatórios e complementares que devam ser efetuados em dia de descanso dos restantes trabalhadores.

c) Do pessoal que preste serviço em feiras e exposições ou que assegure serviços abertos ao público durante o sábado e/ou domingo.

6 — Nos casos referidos no número anterior aos trabalhadores deve ser assegurado um dia de descanso após cada cinco dias de trabalho, e o gozo de um fim de semana completo em cada mês de trabalho efetivo.

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

8 — A Entidade Empregadora Pública não pode alterar unilateralmente os horários de trabalho individualmente acordados.

Cláusula 5.ª

Modalidades de horário de Trabalho

1 — O Município de Proença-a-Nova adota a modalidade de horário rígido, podendo todavia, nos termos da lei e do presente acordo, serem possíveis as seguintes modalidades de organização de trabalho:

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

2 — A adoção das modalidades de trabalho é decidida pelo Presidente da Câmara ou a quem esta competência tenha sido delegada, ouvidos os

trabalhadores e após negociação com a associação sindical signatária do presente acordo, nos termos da lei.

Cláusula 6.ª

Horário rígido

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 de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso, nos seguintes termos:

- a) Período da manhã — das 09h00 às 12h30;
- b) Período da tarde — das 14h00 às 17h30.

Cláusula 7.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 determinado grupo ou grupos de pessoal, e sem possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e saída.

2 — É permitida a fixação de horário desfasado, havendo fundamentada conveniência de serviço, designadamente nos sectores ou serviços que, pela natureza das suas funções, seja necessária uma assistência permanente a outros serviços, com períodos de funcionamento muito dilatados.

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

4 — Após o cumprimento dos pressupostos previstos no número anterior, a distribuição dos trabalhadores pelos respetivos períodos de trabalho é feita pelo dirigente do respetivo serviço, o qual deve dar conhecimento à unidade orgânica responsável pelo controlo de assiduidade dos diferentes períodos de entrada e saída aplicáveis e dos trabalhadores abrangidos por cada um deles.

Cláusula 8.ª

Jornada contínua

1 — A modalidade de jornada contínua, consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuando um único período de descanso de (30) 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 uma redução do período normal de trabalho diário de 30 (trinta) minutos.

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

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;
- d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com 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) Sazonalmente, quando o interesse do serviço e as condições gerais do mesmo, durante o respetivo período do ano, o justifiquem;
- h) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 9.ª

Horário flexível

1 — Horário flexível é a modalidade de trabalho que permite aos trabalhadores gerir os seus tempos de trabalho e a sua disponibilidade, escolhendo as horas de entrada e de saída, desde que respeitando as plataformas fixas de presença obrigatória no serviço.

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

3 — Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho nem mais de cinco horas consecutivas.

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

- a) É obrigatório o cumprimento das plataformas fixas, da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;

- b) A interrupção obrigatória do trabalho diário não pode ser inferior a uma hora, nem superior a duas horas;
- c) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido ao mês.

5 — Os trabalhadores sujeitos ao cumprimento de 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 a flexibilidade ditada pelas plataformas móveis originar, em caso algum, inexistência de pessoal que assegure o normal funcionamento do serviço;

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, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho;

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

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

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

9 — A atribuição de créditos prevista na alínea b) do n.º 6 é feita no mês seguinte.

10 — Para efeitos do disposto no n.º 6 da presente cláusula, a duração média do trabalho é de 7 horas diárias e 35 semanais.

Cláusula 10.ª

Trabalho por turnos

1 — A modalidade de trabalho por turnos consiste em 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 turnos devem, quando possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

Cláusula 11.ª

Trabalho noturno

Considera-se período de trabalho noturno, o trabalho compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte para os trabalhadores inseridos nas seguintes carreiras e afetos às seguintes atividades:

- a) Carreira de assistente operacional, nas atividades de distribuição e abastecimento de água;
- b) Carreira de assistente operacional e assistente técnico, no serviço de proteção civil;
- c) Carreira de assistente operacional, nas atividades de recolha de lixo e incineração.

Cláusula 12.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, podem gozar da 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.

2 — A isenção do horário de trabalho, nos casos previstos no número anterior reveste a modalidade da observância dos períodos normais de trabalho acordados, prevista na alínea c) do n.º 1 do artigo 118.º da LTFP.

3 — 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.

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

5 — 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 o colaborador está afeto.

Cláusula 13.ª

Horário Específico

A requerimento do trabalhador, em casos devidamente justificados, podem ser fixados horários de trabalho específicos, por despacho do dirigente máximo do serviço.

Cláusula 14.ª

Trabalho extraordinário

1 — Considera-se trabalho extraordinário o 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 serviço, 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 lactante e trabalhador com filhos ou descendentes ou afins de linha reta ou adotados com idade inferior a 12 anos ou portadores de deficiência;
- c) Trabalhador com doença crónica;
- d) Trabalhador-estudante.

Cláusula 15.ª

Limite anual da duração do trabalho extraordinário

1 — O limite anual da duração do trabalho extraordinário prestado nas condições previstas no n.º 4 do artigo 120.º da LTFP é de 200 horas por ano.

2 — O trabalho extraordinário não pode exceder:

- a) 2 horas, por dia normal de trabalho;
- b) Número de horas igual ao período normal de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado.

CAPÍTULO III

Disposições finais

Cláusula 16.ª

Comissão Paritária

1 — A comissão paritária é composta por dois membros de cada parte.

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, abreviadamente designada por DGAEP, no prazo de 30 dias após a publicação deste 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 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 esteja presente metade dos membros representante 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 iniciativa de 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 despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária são suportadas pelas partes.

12 — As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por e-mail com recibo de entrega ou por carta registada com aviso de receção.

Cláusula 17.ª

Divulgação

A entidade empregadora pública obriga-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 acordo.

Cláusula 18.ª

Participação dos trabalhadores

1 — A entidade empregadora pública 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 340.º do LTFP, a afixar no interior do órgão, serviço ou na página da *intranet*, em local e área apropriada, para o efeito reservado pela entidade empregadora pública, 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 19.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, designado com prontidão os seus representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

Proença-a-Nova, em 27 de novembro de 2014.

Pelo Empregador Público:

João Paulo Lopes Marçal Catarino, Presidente da Câmara Municipal de Proença-a-Nova.

Pela Associação Sindical:

José Alberto Valente Rocha, na qualidade de mandatário do STAL.
Guilhermina Maria Homem Bispo Leite Marques, na qualidade de mandatária do STAL.

Depositado em 03 de dezembro de 2015, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 366/2015, a fls. 83 do Livro n.º 1.

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

209196103

Acordo coletivo de trabalho n.º 16/2016

Acordo Coletivo de Entidade Empregadora Pública celebrado entre o Município da Amadora e o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos (STE)

Preâmbulo

O Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (dora-vante abreviadamente denominado “RCTFP”, aprovado pelo 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 o Município da Amadora presta aos seus munícipes e utentes, aos meios disponíveis para a prossecução dos objetivos, e ainda aos interesses legítimos dos trabalhadores, é estabelecido o presente Acordo Coletivo de Entidade Empregadora Pública entre o Município da Amadora, representada pela Sr.ª Presidente, Carla Tavares, e o Ministério das Finanças, representada pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Pública, José Leite Martins, e o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com