

CAPÍTULO III

Disposições Finais

Cláusula 17.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 (“DGAEP”), 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 estejam presentes 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 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 carta registada com aviso de receção.

Cláusula 18.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 Acordo.

Cláusula 19.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 20.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.

Vila Real, 21 de março de 2014.

Pelo Empregador Público:

O Presidente da Câmara Municipal, *Eng. Rui Jorge Cordeiro Gonçalves dos Santos*.

Pelas Associações Sindicais:

Pela FESAP:

Jorge Manuel Nobre dos Santos, Secretário-Geral.

José Joaquim Abraão, Vice-Secretário Geral.

Pelo STAL:

Baltazar Afonso Ferreira Gonçalves, Tesoureiro membro da Direção e Mandatário;

Carlos Fernando Costa Martins, membro da Direção Nacional e Mandatário.

Depositado em 11 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 24/2016, a fls. 6 do livro n.º 2.

11 de janeiro de 2016. — A Subdiretora-Geral, *Silvia Gonçalves*, no âmbito da competência delegada — Despacho n.º 13824/2013, de 16 de outubro, publicado em DR 2.ª série, de 30 de outubro.

209308272

Acordo coletivo de trabalho n.º 171/2016

Acordo Coletivo de Empregador Público celebrado entre a Freguesia de Rio Tinto e o SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e Entidades com Fins Públicos.

Preâmbulo

Considerando que a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, 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 a Freguesia de Rio Tinto, empenhada na maior eficácia e eficiência dos serviços, entende que a matéria da organização e duração do tempo de trabalho é merecedora de concreto ajustamento à realidade e especificidade da Freguesia, justificando a celebração de Acordo que introduza o necessário ajustamento dos períodos de duração, semanal e diária de trabalho, às concretas necessidades e exigências dos serviços, proporcionando, em simultâneo, melhores condições de trabalho e de conciliação entre a vida profissional e pessoal dos seus trabalhadores, elevando, desse modo, níveis de motivação e produtividade;

É estabelecido, neste contexto, o presente Acordo Coletivo de Empregador Público, entre:

Junta de Freguesia de Rio Tinto, representada por Nuno Filipe Brito Fonseca, Presidente da Junta de Freguesia de Rio Tinto e

SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, representado por Manuel da Silva Braga, Membro do Secretariado Nacional na qualidade de mandatário.

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1 — O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, abreviadamente designado por Acordo, aplica-se aos trabalhadores vinculados em regime de contrato de trabalho em funções públicas filiados no SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, que exercem funções na Junta de Freguesia de Rio Tinto.

2 — O Acordo aplica-se ainda a todos os trabalhadores da Junta de Freguesia de Rio Tinto que durante a vigência do mesmo se venham a filiar no SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, bem como aos restantes trabalhadores não filiados, sem prejuízo, quanto a estes últimos, do exercício dos direitos de oposição e opção previstos no artigo 370.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP).

3 — Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 365.º da LTFP, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 25 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, sobrevivência, denúncia e cessação

1 — O Acordo entra em vigor no 1 de janeiro de 2016 e vigora pelo prazo de dois anos.

2 — Decorrido o prazo mencionado no número anterior, este Acordo renova-se sucessivamente por iguais períodos.

3 — A sobrevivência, denúncia e cessação deste Acordo seguem os trâmites legais previstos nos artigos 374.º a 376.º da LTFP.

CAPÍTULO II

Duração e Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.ª

Período de funcionamento e atendimento dos serviços

1 — O período normal de funcionamento decorre, em regra, todos os dias úteis entre as 8h e as 18h.

2 — Os horários de atendimento praticados pelos serviços, têm de ser afixados de forma visível junto dos mesmos e divulgados na página Web.

Cláusula 4.ª

Período normal de trabalho e sua organização

1 — O período normal de trabalho semanal é de trinta e cinco horas, distribuídas por um período de trabalho diário de sete horas.

2 — 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 suplementar.

3 — A regra de aferição do cumprimento do período normal de trabalho é diária, sem prejuízo do disposto quanto ao horário flexível.

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

5 — A alteração de horário de trabalho deve ser fundamentada e precedida de consulta aos trabalhadores envolvidos e abrangidos e à associação sindical subscritora, ser afixada no órgão ou serviço com antecedência de sete dias relativamente ao início da sua aplicação.

6 — Excetua-se do disposto no número anterior a alteração de horário de trabalho cuja duração não seja superior a uma semana, desde que seja registada em livro próprio, com a menção de que foi consultada a estrutura de representação coletiva dos trabalhadores referida no número anterior, e o Empregador Público não recorra a este regime mais de três vezes por ano.

7 — A alteração que implique acréscimo de despesas, devidamente comprovadas, para o trabalhador confere direito a compensação económica.

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

Cláusula 5.ª

Intervalo de descanso e descanso semanal

1 — Sem prejuízo do disposto na lei, 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 de trabalho consecutivo.

2 — Quando circunstâncias relevantes devidamente fundamentadas o justifiquem e mediante acordo com o trabalhador, o intervalo de descanso pode ser reduzido para 45 minutos, para que, uma vez por semana, possa durar 2 horas.

3 — Quando, na situação prevista no número anterior, a modalidade de horário de trabalho adotada for a do horário flexível, uma das horas do intervalo de descanso pode ser gozada nas plataformas fixas.

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

5 — Os dias de descanso semanal obrigatório e semanal complementar só podem deixar de coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente, nos casos previstos nos números 3, 4 e 5 do artigo 124.º da LTFP.

Cláusula 6.ª

Noção de horário de trabalho

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

Cláusula 7.ª

Modalidades de horário de trabalho

1 — Em função da natureza das suas atividades, o Empregador Público pode adotar uma ou, simultaneamente, mais do que uma das seguintes modalidades de horário de trabalho:

- a) Horário flexível;
- b) Horário rígido;
- c) Horário desfasado;

- d) Jornada contínua;
- e) Trabalho por turnos.
- f) Meia Jornada

2 — Compete ao empregador determinar o horário de trabalho do trabalhador, dentro dos limites da lei, designadamente do regime de período de funcionamento aplicável.

3 — Na elaboração do horário de trabalho, o empregador deve:

- a) Ter em consideração prioritariamente as exigências de proteção da segurança e saúde do trabalhador;
- b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar;
- c) Facilitar ao trabalhador a frequência de curso escolar, bem como de formação técnica ou profissional.

4 — A associação sindical subscritora deve ser consultada previamente sobre a definição e a organização dos horários de trabalho.

5 — Para além dos horários referidos no n.º 1 podem ser fixados horários específicos de harmonia com o previsto na lei.

Cláusula 8.ª

Horários específicos

A requerimento do trabalhador e por decisão do dirigente máximo ou de quem tenha sido delegada essa competência, podem ser fixados horários de trabalho específicos, nomeadamente:

a) Nas situações previstas no regime da parentalidade, definido nos artigos 33.º e seguintes do Código de Trabalho e demais disposições legais, por remissão do artigo 4.º, n.º 1, alínea d), da LTFP.

b) A Trabalhadores-estudantes, nos termos dos artigos 89.º e seguintes do Código do Trabalho, por remissão do artigo 4.º, n.º 1, alínea f), da LTFP.

Cláusula 9.ª

Horário Flexível

1 — Entende-se por horário flexível aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e saída, desde que respeitando as plataformas fixas e o demais estabelecido na presente cláusula.

2 — Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho.

3 — Os trabalhadores do Empregador Público abrangidos pela modalidade de horário flexível com gestão individual do horário de trabalho, não estão dispensados do cumprimento das obrigações que lhe forem determinadas, devendo, designadamente:

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 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;

c) Assegurar a realização do trabalho suplementar diário que lhe seja determinado pelo superior hierárquico, nos termos do disposto no artigo 227.º, n.º 3, do Código do Trabalho, por remissão do artigo 120.º, n.º 1, da LTFP.

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

a) A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 8h00 e as 20h00, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), das 10h00 às 12h00 e das 14h30 às 16h30;

b) O período de descanso entre o fim da primeira plataforma fixa e o início da segunda é, no mínimo, de uma hora;

c) O cumprimento da duração de trabalho deve ser aferido ao mês.

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

a) À atribuição de créditos de horas, até ao máximo de sete horas, sendo feita no período seguinte àquele que conferiu ao trabalhador o direito à atribuição dos mesmos;

b) À marcação de falta, a justificar por cada período igual ou inferior a sete horas, sendo reportada ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

6 — Relativamente aos trabalhadores portadores de deficiência, o excesso ou 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.

Cláusula 10.ª

Horário rígido

1 — Horário rígido é a modalidade de horário de trabalho em que o cumprimento da duração semanal se reparte por dois períodos de trabalho diário, com horas de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

2 — Sem prejuízo de determinação em contrário do dirigente máximo do serviço, o horário rígido é o seguinte:

- a) Período da manhã — das 09h00 às 12h30;
- b) Período da tarde — das 13h30 às 17h00.

Cláusula 11.ª

Horário desfasado

1 — O horário desfasado é aquele que, embora mantendo inalterado o período de trabalho diário, 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, nas situações de fundamentada conveniência de serviço, designadamente nos sectores ou serviços que, pela natureza das suas funções, prestem assistência permanente a outros serviços com períodos de funcionamento dilatados, sem prejuízo da prévia audição da associação sindical subscritora.

Cláusula 12.ª

Jornada contínua

1 — A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um único período de descanso de 30 minutos que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.

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

3 — A jornada contínua pode ser adotada, 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 o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- e) Trabalhador-estudante;
- f) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem;
- g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

4 — O tempo máximo de trabalho seguido, em jornada contínua, não pode ter uma duração superior a cinco horas.

Cláusula 13.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, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

2 — Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento do órgão ou serviço ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho.

3 — A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos do período normal de trabalho.

4 — A prestação de trabalho por turnos deve obedecer às seguintes regras:

- a) Os turnos são rotativos, estando o respetivo pessoal sujeito à sua variação regular;
- b) Nos serviços de funcionamento permanente não podem ser prestados mais de seis dias consecutivos de trabalho;
- c) As interrupções a observar em cada turno devem obedecer ao princípio de que não podem ser prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo;
- d) As interrupções destinadas a repouso ou refeição têm uma duração mínima de trinta minutos, considerando-se incluídas no tempo de trabalho quando não superiores a esse período de tempo.

e) Salvo o disposto na alínea seguinte, os trabalhadores podem ausentar-se dos seus locais de trabalho, no período de tempo estabelecido para as refeições.

f) Aos trabalhadores que não possam abandonar as instalações para tomarem a refeição, o Empregador Público poderá facultar um local adequado para esse efeito.

g) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório, salvo acordo do trabalhador em sentido contrário.

h) Os dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, são os fixados nas respetivas escalas.

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

j) São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre eles e previamente aceites pelos serviços e não originem a violação das normas legais imperativas.

5 — O regime de turnos é permanente, quando o trabalho for prestado em todos os dias da semana, semanal prolongado, quando for prestado em todos os cinco dias úteis e no sábado ou domingo e semanal, quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.

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

Cláusula 14.ª

Suplemento remuneratório de turno

1 — O pessoal em regime de trabalho por turnos, desde que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período noturno, tem direito ao subsídio de turno.

2 — O subsídio de turno é calculado sobre a remuneração base de cada trabalhador de acordo com as seguintes percentagens:

- a) 25 % quando o regime de turnos for permanente, total ou parcial;
- b) 22 % quando o regime de turnos for semanal prolongado, total ou parcial;
- c) 20 % quando o regime de turnos for semanal, total ou parcial.

3 — As percentagens fixadas para o subsídio de turno incluem a remuneração devida por trabalho noturno, mas não afasta o que seja devido por prestação de trabalho suplementar.

Cláusula 15.ª

Meia Jornada

1 — A requerimento do trabalhador dirigido ao seu superior hierárquico pode ser autorizada a prestação de trabalho num período reduzido em metade do período normal de trabalho a tempo completo.

2 — Podem beneficiar desta modalidade os trabalhadores que reúnam os seguintes requisitos:

- a) Tenham 55 anos ou mais à data em que for requerida a modalidade de meia jornada e tenham netos com idade interior a 12 anos;
- b) Tenham filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

3 — A prestação do trabalho na modalidade de meia jornada não pode ter duração inferior a um ano e implica a fixação do pagamento de remuneração correspondente a 60 % do montante total auferido em regime de prestação de trabalho em horário completo.

Cláusula 16.ª

Trabalho Noturno

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

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

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

Cláusula 17.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 o respetivo Empregador Público, os trabalhadores integrados nas seguintes carreiras ou categorias:

- a) Técnico superior;
- b) Assistente Técnico.

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.

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.

Cláusula 18.ª

Trabalho a tempo parcial

1 — Por acordo entre o trabalhador e o Empregador Público, o período normal de trabalho semanal pode ser inferior ao estabelecido no n.º 1 da Cláusula 4.ª

2 — O trabalho a tempo parcial é prestado de segunda a sexta-feira, em todos ou alguns dias, devendo o número de horas diárias ou de dias de trabalho semanal ser fixado por acordo.

3 — O trabalho a tempo parcial tem direito à remuneração prevista na lei, em proporção do respetivo período normal de trabalho, bem como ao subsídio de refeição.

4 — Nos casos em que o período normal de trabalho diário seja inferior a metade da duração diária do trabalho a tempo completo, o subsídio de refeição é calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

5 — Se o período normal de trabalho não for igual, em cada semana, é considerada a respetiva média num período de 2 meses.

6 — O acordo ao regime de trabalho a tempo parcial é concebido tendo em conta as seguintes preferências, nos termos do previsto no artigo 152.º, n.º 1, do Código do Trabalho:

- a) Trabalhadores com responsabilidades familiares;
- b) Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida;
- c) Pessoa com deficiência ou doença crónica;
- d) Trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino.

Cláusula 19.ª

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar 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 Empregador Público, carecendo sempre, exceto por motivos de força maior, de autorização prévia.

3 — O trabalhador é obrigado à prestação de trabalho suplementar 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 portador de deficiência;
- b) Trabalhadora grávida, puérpera, ou lactante;
- c) Trabalhador com filhos ou descendentes ou afins de linha reta ou adotados com idade inferior a 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- d) Trabalhador com doença crónica;
- e) Trabalhador-estudante, exceto por motivo de força maior.

Cláusula 20.ª

Limites da duração do trabalho suplementar

O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) 200 horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados;
- d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho diário em meio dia de descanso complementar.

Cláusula 21.ª

Teletrabalho

1 — Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora do órgão ou serviço do Empregador Público, e através de recursos a tecnologias de informação e comunicação.

2 — Pode ser adotada, com o prévio acordo do trabalhador, a modalidade de teletrabalho para a execução de tarefas com autonomia técnica, designadamente, a elaboração de estudos, pareceres e informações de caráter técnico-científico.

3 — Para efeitos do disposto no artigo 167.º do Código do Trabalho, a duração inicial do contrato para prestação subordinada de teletrabalho, sujeito à forma escrita, celebrado entre o Empregador Público e o trabalhador, não pode exceder três anos, podendo ser denunciado, por iniciativa de qualquer das partes, durante os primeiros 30 dias de execução.

4 — Cessado o acordo, 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.

5 — 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.

6 — Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, as visitas ao local de trabalho só podem ter por objeto o controlo da atividade laboral e dos respetivos equipamentos, podendo apenas ser efetuadas entre as nove e as dezanove horas.

Cláusula 22.ª

Interrupções ocasionais

1 — Nos termos do n.º 2 do artigo 197.º do Código do Trabalho, por remissão do artigo 101.º LTFP, são consideradas compreendidas no tempo de trabalho:

- a) A interrupção de trabalho como tal considerada em regulamento interno ou resultante de uso;
- b) A interrupção ocasional do período de trabalho diário inerente à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador ou resultante de consentimento do Empregador Público;
- c) A interrupção de trabalho por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamento, mudança de programa de produção, carga ou descarga de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia, ou por fator climatérico que afete a atividade da empresa, ou por motivos económicos, designadamente quebra de encomendas;
- d) O intervalo para refeição em que o trabalhador tenha de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade;
- e) A interrupção ou pausa no período de trabalho imposta por normas de segurança e saúde no trabalho.
- f) Crédito mensal de quatro horas de dispensa ao trabalho, a gozar nas plataformas fixas, por inteiro ou em frações;
- g) As interrupções autorizadas pelo Empregador Público em casos excecionais e devidamente fundamentados.

2 — As ausências justificadas nos termos da lei não podem ser descontadas no crédito de quatro horas previsto na alínea f) do número anterior.

3 — A autorização para as interrupções ocasionais previstas nas alíneas a) a f) do n.º 1, deve ser solicitada aos órgãos próprios do Empregador Público, com antecedência mínima de 24 horas ou, verificando-se a sua impossibilidade, nas situações previstas na alínea b) do número anterior, nas 24 horas seguintes.

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

CAPÍTULO III

Disposições Finais

Cláusula 23.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 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 Empregador Público.

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 carta registada com aviso de receção.

Cláusula 24.ª

Divulgação

O Empregador Público 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 25.ª

Participação dos trabalhadores

1 — O Empregador Público compromete-se a reunir semestralmente 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 465.º do Código do Trabalho, por remissão do artigo 4.º, n.º 1, alínea j), da LTFP, a afixar no interior do órgão, serviço ou na página da intranet, em local e área apropriada, 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 sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do normal funcionamento do órgão ou serviços.

Cláusula 26.ª

Resolução de conflitos coletivos

1 — As partes adotam, na resolução dos conflitos coletivos emergentes do presente Acordo, os meios e termos legalmente previstos de conciliação, mediação e arbitragem.

2 — As partes comprometem-se a usar de boa-fé na condução e participação nas diligências de resolução de conflitos coletivos, designando com prontidão os seus representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

Rio Tinto, 5 de janeiro de 2016.

Pelo Empregador Público:

Nuno Filipe Brito da Fonseca, na qualidade de Presidente da Junta de Freguesia de Rio Tinto.

Pela Associação Sindical:

Manuel da Silva Braga, Membro do Secretariado Nacional do SINTAP, na qualidade de mandatário.

Depositado em 11 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 28/2016, a fl. 6 do livro n.º 2.

11 de janeiro de 2016. — A Subdiretora-Geral (no âmbito da competência delegada — Despacho n.º 13824/2013, de 16 de outubro, publicado em DR 2.ª série, de 30 de outubro), *Silvia Gonçalves*.

209308134

Acordo coletivo de trabalho n.º 172/2016

Acordo Coletivo de Empregador Público celebrado entre a Freguesia de Rio Tinto e o STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins.

Preâmbulo

Considerando que a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, 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 a Freguesia de Rio Tinto, empenhada na maior eficácia e eficiência dos serviços, entende que a matéria da organização e duração do tempo de trabalho é merecedora de concreto ajustamento à realidade e especificidade da Freguesia, justificando a celebração de Acordo que introduza o necessário ajustamento dos períodos de duração, semanal e diária de trabalho, às concretas necessidades e exigências dos serviços, proporcionando, em simultâneo, melhores condições de trabalho e de conciliação entre a vida profissional e pessoal dos seus trabalhadores, elevando, desse modo, níveis de motivação e produtividade;

É estabelecido, neste contexto, o presente Acordo Coletivo de Empregador Público, entre:

Junta de Freguesia de Rio Tinto, representada por Nuno Filipe Brito Fonseca, Presidente da Junta de Freguesia de Rio Tinto e STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, representada por João Avelino de Oliveira Pereira e Eduardo da Rocha Ferreira, 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.

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1 — O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, abreviadamente designado por Acordo, aplica-se aos trabalhadores vinculados em regime de contrato de trabalho em funções públicas filiados no STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, que exercem funções na Junta de Freguesia de Rio Tinto.

2 — O Acordo aplica-se ainda a todos os trabalhadores da Junta de Freguesia de Rio Tinto que durante a vigência do mesmo se venham a filiar no STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, bem como aos restantes trabalhadores não filiados, sem prejuízo, quanto a estes últimos, do exercício dos direitos de oposição e opção previstos no artigo 370.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP).

3 — Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 365.º da LTFP, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 25 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, sobrevigência, denúncia e cessação

1 — O Acordo entra em vigor no 1 de janeiro de 2016 e vigora pelo prazo de dois anos.

2 — Decorrido o prazo mencionado no número anterior, este Acordo renova-se sucessivamente por iguais períodos.

3 — A sobrevigência, denúncia e cessação deste Acordo seguem os trâmites legais previstos nos artigos 374.ª a 376.ª da LTFP.

CAPÍTULO II

Duração e Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.ª

Período de funcionamento e atendimento dos serviços

1 — O período normal de funcionamento decorre, em regra, todos os dias úteis entre as 8h e as 18h.

2 — Os horários de atendimento praticados pelos serviços têm de ser afixados de forma visível junto dos mesmos e divulgados na página Web.