

CAPÍTULO III

Disposições Finais

Cláusula 13.ª

Divulgação Obrigatória

Este ACEEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exerçam atividades na EEP, pelo que deve ser distribuído um exemplar a cada trabalhador.

Cláusula 14.ª

Procedimento culposo

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

Cláusula 15.ª

Resolução de Conflitos Coletivos

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

Almada, 23 de janeiro de 2014.

Pela Entidade Empregadora Pública:

Pelo Município de Almada:

Joaquim Estêvão Miguel Judas, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal de Almada.

Pela Associação Sindical:

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

João Paulo Soares de Sousa, na qualidade de Membro da Direção Nacional e Mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º n.º 2 alínea e) dos Estatutos do STAL.

Francisco Manuel Soares Cordeiro, na qualidade de Membro da Direção Nacional e Mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º n.º 2 alínea e) dos Estatutos do STAL.

Depositado em 7 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 15/2016, a fls. 4 do Livro n.º 2.

7 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*.

209307049

Acordo coletivo de trabalho n.º 160/2016

Acordo Coletivo de Empregador Público celebrado entre a Câmara Municipal de Guimarães e o STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, o STFPSN — Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte, o SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, o SNPM — Sindicato Nacional das Polícias Municipais, o STE — Sindicato dos Quadro Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos e o STAAE-ZN — Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Norte.

Considerando que a Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, que aprovou o Regime e o Regulamento do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, prescreve que determinadas matérias podem ser objeto de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, mormente a duração e organização do tempo de trabalho.

Considerando que o n.º 1 do artigo 130.º do anexo I do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, prevê que a redução dos limites máximos dos períodos normais de trabalho, pode ser estabelecida por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Considerando os serviços prestados pela Câmara Municipal de Guimarães aos seus municípios e utentes, bem como a importância da salvaguarda dos direitos dos trabalhadores necessários à sua realização,

define-se, deste modo, as modalidades de horários a estabelecer na Câmara Municipal de Guimarães.

Assim, é estabelecido o presente acordo coletivo de entidade empregadora pública entre a Câmara Municipal de Guimarães e o:

Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins;

Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte; Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos;

Sindicato Nacional das Polícias Municipais;

Sindicato dos Quadro Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos;

Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Norte.

CAPÍTULO I

Âmbito de aplicação e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1 — O presente acordo coletivo de entidade empregadora pública, doravante designado por

Acordo, é celebrado ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 343.º do anexo I do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, doravante 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 Acordo aplica-se aos trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes, que vinculados em regime de contrato de trabalho em funções públicas, exercem funções na Câmara Municipal de Guimarães.

3 — O presente Acordo aplica-se, ainda, aos trabalhadores da Câmara Municipal de Guimarães que durante a vigência do mesmo se venham a filiar num dos sindicatos outorgantes.

4 — Em caso de desfiliação dos trabalhadores ou das respetivas associações, dos sujeitos outorgantes, o presente Acordo é aplicável até ao final do prazo de vigência, ou sendo objeto de alteração até à sua entrada em vigor.

5 — Nos termos e para os efeitos do disposto na alínea g) do artigo 350.º do anexo I do RCTFP, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 550 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e sobrevigência

1 — O presente Acordo entra em vigor no primeiro dia útil seguinte ao da sua publicação no *Diário da República* e vigora pelo prazo de 1 (um) ano.

2 — Decorrido o prazo mencionado no número anterior, este Acordo renova-se sucessivamente por períodos de 1 (um) ano, caso não seja denunciado por qualquer das partes, ou revogado, nos termos legais em vigor.

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

4 — Havendo lugar a denúncia total ou parcial, as matérias objeto da mesma, ou o Acordo denunciado, consoante o caso, mantêm-se em vigor até serem substituídas.

CAPÍTULO II

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 3.ª

Período normal de trabalho e sua organização temporal

1 — O período normal de trabalho semanal é de 35 (trinta e cinco) horas, distribuídas por um período normal de trabalho diário de 7 (sete) horas.

2 — Os trabalhadores não podem prestar mais de 5 (cinco) horas consecutivas de trabalho e, em qualquer caso, mais do que 9 (nove) horas de trabalho por cada dia de trabalho, incluindo nestas a duração do trabalho extraordinário, salvo nos casos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 161.º do anexo I do RCTFP.

3 — A regra de aferição do cumprimento do período normal de trabalho é diária, sem prejuízo do previsto para o horário flexível em que a aferição é mensal.

4 — A Câmara Municipal de Guimarães não pode alterar unilateralmente os horários de trabalho individualmente acordados.

5 — Todas as alterações de horários devem ser fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores afetados e aos seus representantes/associações sindicais, sendo posteriormente afixadas as alterações no serviço com a antecedência mínima de 5 (cinco) dias em relação à data de início da alteração.

6 — As alterações do horário de trabalho que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem-lhes o direito a uma compensação económica.

7 — Havendo trabalhadores da Câmara Municipal de Guimarães perententes ao mesmo agregado familiar, a fixação do horário de trabalho deve tomar sempre em conta esse facto.

Cláusula 4.ª

Período de funcionamento

1 — Entende-se por período de funcionamento o intervalo de tempo diário durante o qual o serviço pode exercer a sua atividade.

2 — O período de funcionamento na Câmara Municipal de Guimarães decorre, em regra, entre as 08:00 e as 20:00 horas.

3 — Sempre que determinadas atividades exijam a fixação de período específico de funcionamento, o mesmo será determinado por despacho do Presidente de Câmara, ou do Vereador com competências delegadas na área de recursos humanos.

Cláusula 5.ª

Intervalo de descanso diário

Sem prejuízo do disposto noutras disposições do presente Acordo ou expressamente previstas na legislação em vigor, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso de duração não inferior a 1 (uma) hora, nem superior a 2 (duas).

Cláusula 6.ª

Modalidades de horário de trabalho

Tendo em conta a natureza e a complexidade das atividades da Câmara Municipal de Guimarães, e os interesses dos trabalhadores legalmente previstos, podem ser adotadas as seguintes modalidades de organização temporal de trabalho:

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

Cláusula 7.ª

Horário específico

A requerimento do trabalhador e por despacho do Presidente da Câmara, ou do Vereador com competências delegadas na área de recursos humanos, podem ser fixados horários de trabalho específicos, nomeadamente nos seguintes casos:

- a) Nas situações previstas no regime da parentalidade definido pelo Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, conforme preceituado pelo artigo 22.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro;
- b) Ao trabalhador estudante nos termos do artigo 90.º do Código do Trabalho;
- c) Aos trabalhadores que exerçam funções que, pela sua natureza, não se enquadrem nos restantes horários definidos;
- d) A requerimento do trabalhador, mediante parecer favorável do dirigente do serviço;
- e) Por conveniência do serviço, com o acordo escrito do trabalhador.

Cláusula 8.ª

Horário rígido

Horário rígido é a modalidade de horário de trabalho em que o cumprimento do período de trabalho diário se reparte por dois períodos de trabalho, com horas de entrada e de saída fixas, separados por um intervalo de descanso, nos seguintes termos:

- a) Período da manhã — das 9:00 horas às 12 horas e 30 minutos;
- b) Período da tarde — das 14:00 horas às 17 horas e 30 minutos.

Cláusula 9.ª

Horário flexível

1 — Horário flexível é aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho e a sua disponibilidade, escolhendo as horas de entrada e saída, observados que sejam os períodos de presença obrigatória, designados por plataformas fixas.

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

3 — Não podem ser prestadas, por dia, mais de 9 (nove) horas de trabalho, incluindo a duração do trabalho extraordinário.

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

a) A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 08:00 e as 20:00 horas, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas):

- i) Período da manhã, das 10:00 às 12:00 horas;
- ii) Período da tarde, das 14 horas e 30 minutos às 16 horas e 30 minutos;

b) A interrupção obrigatória de trabalho diário não pode ser inferior a 1 (uma) hora, nem superior a 2 (duas) horas, devendo verificar-se no período compreendido entre as 12 horas e as

14 horas e 30 minutos;

c) O cumprimento da duração de trabalho é aferido mensalmente.

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

a) Cumprir as tarefas programadas e em curso, dentro dos prazos superiormente fixados, não podendo, em todo o caso, a flexibilidade ditada pelas plataformas móveis originar, em 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 extraordinário diário que lhe seja determinada pelo superior hierárquico, nos termos previstos no RCTFP.

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 de trabalho;

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

7 — Para efeitos do disposto no número anterior, a duração média diária de trabalho é de 7 (sete) horas.

8 — Relativamente aos trabalhadores portadores de deficiência, o débito de horas apurado no final de cada um dos períodos de aferição pode ser transposto para o período imediatamente seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de 10 (dez) horas para o período do mês.

9 — 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.

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

Cláusula 10.ª

Jornada contínua

1 — A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuado um único período de descanso de 30 (trinta) minutos que, para todos os efeitos, se considera como tempo de trabalho, não podendo, em qualquer caso, a prestação ininterrupta de trabalho exceder as 5 (cinco) horas.

2 — A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário em 30 (trinta) minutos.

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

a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 (doze) anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;

b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;

c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 (doze) anos;

d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou

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) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 11.ª

Horário desfasado

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

2 — Havendo conveniência do 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 dilatados.

3 — O horário desfasado é aplicável mediante proposta fundamentada dos serviços ao Presidente da Câmara, ou ao Vereador com competências delegadas na área de recursos humanos.

4 — O estabelecimento do horário desfasado e a distribuição dos trabalhadores pelos respetivos períodos de trabalho, compete, após cumprimento dos pressupostos previstos no presente Acordo, ao dirigente do respetivo serviço, que 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 12.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 ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decorso de um dado período de dias ou semanas.

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

a) A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) Os turnos são rotativos, estando o respetivo trabalhador sujeito à sua variação regular, de modo a rodar por todos os turnos em cada período, no mínimo, de três meses.

3 — O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório, salvo acordo do trabalhador em sentido contrário e desde que salvaguardado o descanso obrigatório de 11 horas seguidas.

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

5 — 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.

6 — O intervalo para refeição tem uma duração mínima de trinta minutos, sendo considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efetivo, desde que o trabalhador permaneça, nesse período, no espaço habitual de trabalho ou próximo dele.

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

a) Almoço — entre as 12:00 e as 15:00 horas;

b) Jantar — entre as 18:00 e as 22:00 horas;

8 — 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 de normas legais imperativas.

9 — Não serão admitidos os pedidos de trocas de turnos que impliquem a prestação de trabalho, no dia de descanso semanal obrigatório ou que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos no mesmo dia.

10 — O regime de turnos é permanente quando o trabalho for prestado em todos os sete 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 a sexta-feira.

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

Cláusula 13.ª

Trabalho noturno

1 — Considera-se trabalho noturno todo o trabalho prestado no período compreendido entre as 20:00 horas de um dia e as 07:00 horas do dia seguinte, para os trabalhadores inseridos nas seguintes carreiras e afetos às seguintes atividades:

a) Carreira de assistente operacional, nas atividades da limpeza urbana;

b) Carreira de assistente operacional, nas atividades de condução de veículos;

c) Carreira de assistente operacional, nas atividades de recolha de lixo e incineração.

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

Cláusula 14.ª

Isenção de horário de trabalho

1 — Para além dos casos previstos no n.º 1 do artigo 139.º do anexo I do RCTFP, ou noutras disposições legais, podem gozar da isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito com a Câmara Municipal de Guimarães, os trabalhadores integrados nas seguintes carreiras e categorias:

a) Técnico superior;

b) Coordenador técnico;

c) Encarregado geral operacional,

d) Carreira de informática;

e) Graduado-coordenador da carreira de polícia municipal.

2 — A isenção de horário de trabalho reveste a modalidade da observância dos períodos normais de trabalho acordados, prevista na alínea c) do n.º 1 do artigo 140.º do anexo I do RCTFP.

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 de horário, nos termos do acordo que o instituiu.

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 trabalhador está afeto.

Cláusula 15.ª

Teletrabalho

1 — Para efeitos do RCTFP considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora do órgão ou serviço da entidade empregadora pública, 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 196.º do anexo I do RCTFP, a duração inicial do acordo escrito, a entidade empregadora pública e o trabalhador que estabeleça o regime de teletrabalho não pode exceder três anos, podendo cessar, durante os primeiros 30 dias de execução.

3 — Cessado o acordo pelo período estipulado, o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho nos termos em que 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 no regime de teletrabalho, do respetivo contrato deve constar a atividade que este exercerá aquando da respetiva cessação, se for o caso.

Cláusula 16.ª

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 a Câmara Municipal de Guimarães, 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 (doze) anos ou portadores de deficiência;
- c) Trabalhador com doença crónica;
- d) Trabalhador estudante, salvo em casos de força maior.

5 — O trabalho extraordinário está sujeito aos seguintes limites:

- a) A 2 (duas) horas por dia normal de trabalho;
- b) A um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados.

Cláusula 17.ª

Limite anual da duração do trabalho extraordinário

1 — O limite anual da duração do trabalho extraordinário prestado nas condições previstas no n.º 1 do artigo 161.º do anexo I do RCTFP é de 150 horas.

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

3 — Os dirigentes dos serviços ficam obrigados a preencher o mapa de registo de horas por trabalho extraordinário, antes e depois do mesmo ter sido prestado, devendo o trabalhador abrangido pela prestação do trabalho extraordinário apor o correspondente visto imediatamente a seguir à sua efetiva prestação, salvo quando o registo tenha sido efetuado pelo próprio trabalhador.

Cláusula 18.ª

Interrupção ocasional

1 — Nos termos do artigo 118.º do anexo I do RCTFP, são consideradas compreendidas no tempo de trabalho as interrupções no período de trabalho diário:

- a) As inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador;
- b) As resultantes do consentimento da entidade empregadora pública;
- 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 climatéricos que afetem a atividade do órgão ou serviço;
- d) Os intervalos para refeição em que o trabalhador tenha de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, adstrito à realização da prestação, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade;
- e) 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.

CAPÍTULO III

Disposições finais

Cláusula 19.ª

Comissão paritária

1 — As partes outorgantes constituem uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as disposições deste Acordo, e 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 no prazo de 30 (trinta) 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 Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, com antecedência de 15 (quinze) dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.

5 — A presidência da comissão paritária é exercida anual e alternadamente pelas partes.

6 — A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros representantes de cada parte.

7 — As deliberações da comissão paritária são tomadas por unanimidade e enviadas à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público 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 (quinze) dias, com indicação do dia, hora e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados.

9 — As reuniões da comissão paritária realizam-se nas instalações da Câmara Municipal de Guimarães, 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 20.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 21.ª

Participação dos trabalhadores

1 — A Câmara Municipal de Guimarães compromete-se a reunir semestralmente com as associações sindicais outorgantes 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 anexo I do RCTFP, a afixar no interior do órgão, serviço ou na página da internet, em local e área apropriada, para o efeito reservado pela Câmara Municipal de Guimarães, 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 Acordo, os meios e termos legalmente previstos de conciliação, mediação e arbitragem para os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

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.

Guimarães, 17 de abril de 2014.

Pelo Empregador Público:

Pela Câmara Municipal de Guimarães:

Domingos Bragança, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal.

Pela Associação Sindical:

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

Francisco de Freitas Matos, na qualidade de Membro da Direção Nacional e Mandatário;

Manuel da Conceição Mendes, na qualidade de Membro da Direção Nacional e Mandatário;

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

Helena Sofia Pinheiro Peixoto, na qualidade de mandatária;
Regina Maria Carneiro Freitas, na qualidade de mandatária;

Pelo SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos:

Fernando Gonçalves Fraga, na qualidade de mandatário;

Pelo SNPM — Sindicato Nacional das Polícias Municipais:

Pedro Rogério Rodrigues Maldonado, na qualidade de membro da direção do SNPM;

Paulino José Teixeira de Freitas, na qualidade de membro da direção do SNPM;

Pelo STE — Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos:

Maria Helena Correia da Silva Rodrigues, na qualidade de Presidente do STE;

António Carlos Guedes Morais, na qualidade de mandatário do STE;

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

Humberto Jorge Anjos Salgado Melo, na qualidade de mandatário.

Depositado em 7 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 18/2016, a fls. 4 do Livro n.º 2.

7 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*.

209307195

Acordo coletivo de trabalho n.º 161/2016

Acordo Coletivo de Empregador Público celebrado entre o Município de Águeda, o SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, o STE — Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos, o STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins e o STFPSC — Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro.

Preâmbulo

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante abreviadamente designada por LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, prevê que os regimes de duração e organização do tempo de trabalho possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho. Atendendo às recentes alterações legislativas, às especificidades dos serviços que as autarquias prestam aos seus municípios e a todos os utentes, aos meios disponíveis para a prossecução dos objetivos, e aos interesses legítimos dos trabalhadores, ao abrigo do disposto nos n.ºs 3 e 6 do artigo 364.º da LTFP, é celebrado o presente Acordo Coletivo de Empregador Público, também designado por Acordo, entre o Município de Águeda, o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro.

CAPÍTULO I

Âmbito de aplicação e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1 — O presente Acordo aplica-se aos trabalhadores filiados nas associações sindicais subscritoras que exerçam funções, em regime de contrato de trabalho em funções públicas, no empregador público outorgante e bem assim aos que venham a filiar-se nas mencionadas associações sindicais durante o período de vigência do Acordo ora celebrado e em apreço.

2 — O presente Acordo aplica-se ainda aos restantes trabalhadores integrados em carreira ou em funções no Empregador Público, salvo oposição expressa de trabalhador não sindicalizado ou oposição expressa de associação sindical não subscritora do presente Acordo, relativamente aos seus filiados.

3 — O direito de oposição previsto no número anterior deve ser exercido no prazo de 15 dias, a contar da data de entrada em vigor do acordo coletivo, através de comunicação escrita dirigida ao Empregador Público.

4 — 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 435 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, sobrevivência, denúncia e cessação

1 — O presente Acordo entra em vigor no primeiro dia útil do mês seguinte ao da sua publicação no *Diário da República* e vigora pelo prazo de um ano.

2 — Decorrido o prazo mencionado no número anterior, este Acordo renova-se automaticamente por iguais e sucessivos períodos de um ano.

3 — A vigência, sobrevivência, denúncia e cessação deste Acordo seguem os trâmites legalmente previstos.

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 08h00 e as 20h00.

2 — Os horários de atendimento praticados pelos serviços, nos termos do artigo 103.º da LTFP, têm de ser afixados de forma visível ao público, nos locais de atendimento.

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, sem prejuízo do regime da adaptabilidade, 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, sendo que nos casos de prestação de trabalho suplementar por motivo de caso fortuito ou de força maior aplicar-se-ão as disposições legais vigentes.

3 — A regra de aferição do cumprimento do período normal de trabalho é diária, sem prejuízo do horário flexível e do regime da adaptabilidade.

4 — O Empregador Público não pode alterar unilateralmente os horários de trabalho individualmente acordados, antes devendo quaisquer alterações de horários observar as disposições legais em vigor.

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

Cláusula 5.ª

Intervalo de descanso e descanso semanal

1 — O período normal de trabalho diário é interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas, salvo nos casos legalmente previstos ou noutros casos excecionais devidamente fundamentados, de modo a que os trabalhadores não prestem mais do que cinco horas de trabalho consecutivo.

2 — Quando circunstâncias relevantes devidamente fundamentadas o justifiquem e mediante requerimento do trabalhador, o intervalo de descanso pode ser reduzido para 45 minutos para que uma vez por semana possa ser aumentado em 60 minutos.

3 — Nos casos previstos no número anterior, e nos horários flexíveis, 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 legalmente previstos.

Cláusula 6.ª

Modalidades de horário de trabalho

1 — São previstas as seguintes modalidades de organização temporal de trabalho:

- a) Horário rígido;
- b) Horário flexível;
- c) Jornada contínua;
- d) Horário desfasado.