

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.

2 — Para além dos horários referidos no n.º 1 podem ser fixados horários específicos, nas situações previstas na cláusula 11.ª

Cláusula 7.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 de 1h, de acordo com a cláusula 6.ª, e nos seguintes termos:

Entrada — 9h00 m

Saída — 17h00 m

Intervalo de descanso: 1 hora no período entre as 12h00 m e as 14h30 m

Cláusula 8.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 de acordo com o estabelecido na LTFP e nos números seguintes.

2 — A adoção da modalidade de horário flexível e a sua prática não podem afetar o regular funcionamento do órgão ou serviço, nem dispensa o trabalhador das tarefas que lhe forem atribuídas nem de comparecer a reuniões de trabalho ou outras solicitações para as quais tenha sido convocado e que se realizem dentro do período normal de serviço.

3 — A modalidade de horário flexível pode ocorrer entre as 8h00 e as 19h00, com obrigatoriedade de cumprimento de quatro horas das plataformas fixas, que são as seguintes:

a) Período da manhã: das 10h00 às 12h00

b) Período da tarde: das 15h00 às 17h00

4 — O tempo de trabalho diário não pode ser superior a nove horas e deve ser interrompido, obrigatoriamente, por um intervalo de descanso entre o fim da primeira plataforma fixa e o início da segunda, de duração não inferior a uma hora, não sendo computado, em caso algum, para efeitos de cálculo da duração normal de trabalho.

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, 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.

6 — Para os trabalhadores sujeitos a esta modalidade de horário, o cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido mensalmente.

7 — No final de cada período de referência, o débito de horas apurado dá lugar à marcação de uma falta, a justificar, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho 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 dez horas para o período do mês.

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

10 — A marcação de faltas a que se refere o n.º 6 da presente cláusula é reportada ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

Cláusula 9.ª

Jornada contínua

1 — A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso não superior a 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 determina uma redução do período normal de trabalho diário de trinta minutos.

3 — Sempre que os trabalhadores solicitem a fixação desta modalidade de horário, devem os pedidos ser devidamente fundamentados e indicar, designadamente o horário pretendido, o respetivo período de descanso, sendo estabelecidas horas fixas de entrada e de saída, e o período de tempo em que pretende praticar este horário.

4 — 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, 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.

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

6 — Sem prejuízo do disposto na presente cláusula, a jornada contínua validamente autorizada apenas poderá ser alterada/revogada, com fundamento na alteração/cessação dos pressupostos com base nos quais foi deferida, devendo, no entanto, ser anualmente, renovada, sob pena de caducidade.

7 — O horário de trabalho na modalidade de jornada contínua não pode ser autorizado caso afete ou ponha em causa o regular e eficaz funcionamento dos serviços municipais.

Cláusula 10.ª

Horário desfasado

1 — O horário desfasado permite estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de pessoal, sem possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e de saída, sem alteração, porém, do período normal de trabalho diário.

2 — Por conveniência do serviço, é permitida a modalidade de horário desfasado, designadamente nos serviços que, pela natureza das suas funções, impliquem um período de funcionamento alargado.

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.

Cláusula 11.ª

Horários específicos

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

a) A trabalhadores-estudantes, nos termos legais;

b) Nas situações previstas no regime de parentalidade definido pelo Código do Trabalho;

c) No interesse dos trabalhadores, sempre que outras circunstâncias, devidamente fundamentadas, o justifiquem;

d) Sempre que circunstâncias relevantes relacionadas com a natureza das atividades desenvolvidas, devidamente fundamentadas e sujeitas a audição prévia dos trabalhadores, através das suas organizações representativas, o justifiquem.

Cláusula 12.ª

Trabalho por turnos

1 — O trabalho por turnos consiste na organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam 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 — A prestação de trabalho por turnos deve obedecer às seguintes regras:

a) Os turnos são, em princípio, rotativos, devendo ser elaboradas as respetivas escalas por setor que envolverão todos os trabalhadores cujas categorias estejam abrangidas pelo regime de turnos, estando estes sujeitos à sua variação regular, e não podendo ser prestados mais de seis dias consecutivos de trabalho;

b) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores;

c) As interrupções destinadas a repouso ou refeição, quando não superiores a 30 minutos, consideram -se incluídas no período de trabalho, não podendo ser prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo;

d) Os dias de descanso semanais (complementar e obrigatório) devem coincidir com o sábado e domingo, pelo menos uma vez em cada período de quatro semanas;

e) Salvo casos excecionais, a mudança de turno só pode ocorrer após o dia de descanso, e mediante acordo entre o superior hierárquico e o trabalhador;

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

g) 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.

3 — Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal assistente operacional afeto a serviços de vigilância, transporte, tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, devem ser organizados de modo a que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, um dia de descanso em cada período de sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso.

4 — O regime de turnos é:

a) Permanente, quando o trabalho for prestado em todos os dias da semana;

b) Semanal prolongado, quando for prestado em todos os cinco dias úteis e no sábado ou domingo;

c) 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 em apenas dois períodos.

Cláusula 13.ª

Suplemento remuneratório de turno

1 — A prestação de trabalho em regime de turnos, desde que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período noturno, confere direito à atribuição de um subsídio correspondente a um acréscimo remuneratório, calculado sobre a remuneração base, de acordo com as seguintes percentagens:

- a) 25 % quando o regime de turnos for permanente total;
- b) 22 % quando o regime de turnos for permanente parcial e semanal prolongado total;
- c) 20 % quando o regime de turnos for semanal prolongado parcial e semanal total;
- d) 15 % quando o regime de turnos for semanal parcial.

2 — As percentagens fixadas para o subsídio de turno incluem a remuneração devida por trabalho noturno, mas não afastam a remuneração por trabalho suplementar e em dias de descanso, sempre que haja necessidade de prolongar o período de trabalho.

Cláusula 14.ª

Trabalho Noturno

1 — Considera-se período de trabalho noturno o trabalho compreendido entre as 20h de um dia e as 7h do dia seguinte.

2 — O trabalho noturno deve ser remunerado com um acréscimo de 25 % relativamente à remuneração do trabalho equivalente prestado durante o dia, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 14.ª

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

Cláusula 15.ª

Compensação por trabalho suplementar — Acordo de descanso compensatório

1 — Nos termos do n.º 7 do artigo 162.º da LTFP, entre o empregador e o trabalhador pode ser acordada a substituição da remuneração devida por trabalho suplementar por descanso compensatório, nos termos da presente cláusula.

2 — O acordo previsto no número anterior é celebrado por escrito entre as partes e limitado temporalmente, podendo ser aplicável durante o tempo de duração de um evento específico nunca excedendo a duração máxima de um mês.

3 — O acordo referido no número anterior exclui a possibilidade de aceitação tácita ou previsão em regulamento interno.

4 — A substituição da remuneração por tempo de descanso compensatório acresce a qualquer outra forma de descanso compensatório legalmente devida pelo trabalho suplementar prestado e opera-se pela

conversão do valor hora percentualmente definido na lei, em tempo equivalente, por hora de trabalho suplementar prestado.

5 — O descanso compensatório será gozado quando atingir a duração de um ou meio período normal de trabalho diário, marcado por acordo entre o empregador e o trabalhador nos termos previstos consoante a situação, nos n.ºs 3 e 4 do artigo 229.º do Código do Trabalho.

6 — O descanso compensatório será marcado por acordo entre empregador e trabalhador, tendo em consideração as necessidades do trabalhador e as exigências imperiosas do funcionamento do empregador público.

7 — Não sendo possível realizar a compensação prevista nos números anteriores dentro dos prazos definidos nos termos do n.º 5 desta cláusula, aplicar-se-ão as regras legais gerais para a compensação do trabalho suplementar.

Cláusula 16.ª

Isenção de horário de trabalho

1 — Para além dos casos legalmente previstos, podem ainda gozar de isenção de horário outros trabalhadores, mediante celebração de acordo escrito com o respetivo empregador público, desde que tal isenção seja admitida por lei ou por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

2 — A isenção de horário só pode revestir a modalidade da observância dos períodos normais de trabalho acordados.

3 — A isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios, aos dias e meios dias de descanso complementar, ao período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos de trabalho diário consecutivos e ao pagamento de trabalho extraordinário, nos termos legais.

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

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

6 — O disposto neste artigo não isenta o trabalhador do dever de assiduidade, nem o cumprimento da duração semanal de trabalho legalmente estabelecida, sem prejuízo da aplicação de regras específicas de aferição do seu cumprimento quando o trabalho seja prestado fora das instalações do serviço onde o mesmo está afeto.

Cláusula 17.ª

Trabalho a tempo parcial

1 — O trabalho a tempo parcial corresponde a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo.

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

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

Cláusula 18.ª

Teletrabalho

1 — 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 — A duração inicial do acordo escrito entre a entidade empregadora pública e o trabalhador que estabeleça o regime de teletrabalho não pode exceder três anos, podendo cessar, durante os primeiros trinta dias de execução.

3 — Cessado o acordo pelo período estipulado, o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho nos termos em que o vinha fazendo antes do exercício de funções em regime de teletrabalho, não podendo ser prejudicado nos seus direitos.

4 — Quando seja admitido um trabalhador para o exercício de funções em regime de teletrabalho, do respetivo contrato deve constar a atividade que este exercerá aquando da respetiva cessação, se for o caso.

Cláusula 19.ª

Registo de Assiduidade e Pontualidade

1 — A assiduidade e pontualidade é objeto de aferição através de registo biométrico ou, quando tal não seja viável, mediante inserção de código pessoal, no início e termo de cada período de trabalho, em equipamento automático que fornece indicadores de controlo ao próprio

trabalhador e à unidade orgânica responsável pela gestão do sistema de controlo de assiduidade.

2 — A marcação da entrada e da saída de qualquer dos períodos diários de prestação de trabalho por outrem que não seja o titular, é passível de responsabilização disciplinar, nos termos da lei.

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

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

5 — Os trabalhadores devem:

a) Registrar a entrada e a saída no equipamento próprio de controlo da assiduidade ou Folha de Registo de Presença, antes e depois da prestação de trabalho em cada um dos períodos de trabalho;

b) Utilizar o equipamento de registo segundo as informações da unidade orgânica responsável.

Cláusula 20.ª

Trabalho suplementar

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

2 — Só é admitida a prestação de trabalho suplementar quando:

a) As necessidades do serviço imperiosamente o exigirem, em virtude da acumulação anormal ou imprevista de trabalho ou da urgência na realização de tarefas especiais igualmente não previstas;

b) se verifiquem motivos de força maior;

c) Seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o órgão ou serviço.

3 — O trabalhador é obrigado a realizar a 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 com deficiência ou doença crónica;

b) Trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;

c) Trabalhador que tenha à sua guarda filhos ou descendentes ou afins de linha reta ou adotados com idade inferior a 12 meses ou portadores de deficiência;

d) Trabalhador-estudante, exceto quando estejam em causa motivos de força maior.

Cláusula 21.ª

Limites da duração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar fica sujeito ao limite de 200 horas por ano, sem prejuízo das exceções legalmente previstas.

2 — Sem prejuízo das competências legalmente delegadas, a realização de trabalho suplementar deve ser previamente apresentada e fundamentada pelos dirigentes e autorizada pelo Presidente da Câmara Municipal de Águeda.

3 — Para efeitos da fundamentação prevista no número anterior, deve ser explicitada a natureza do serviço a prestar, fundamentando-se a sua necessidade e a impossibilidade de realização no período normal de trabalho.

CAPÍTULO III

Disposições Finais

Cláusula 22.ª

Comissão Paritária

1 — As partes outorgantes constituem uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as cláusulas deste Acordo.

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

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

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

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

6 — A presidência da Comissão Paritária é exercida anual e alternadamente pelas partes.

7 — A Comissão Paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos representantes de cada parte.

8 — As deliberações da Comissão Paritária são tomadas por unanimidade e enviadas à DGAEP, para depósito e publicação, passando a constituir parte integrante deste Acordo.

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

10 — As reuniões da comissão paritária realizam-se nas instalações do Empregador Público, em local a designar para o efeito.

11 — Das reuniões da Comissão Paritária são lavradas atas, as quais são assinadas na reunião seguinte pelos presentes.

12 — As despesas emergentes do funcionamento da Comissão Paritária são suportadas pela parte que lhe deu origem.

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

Cláusula 23.ª

Divulgação

O Empregador Público compromete-se a publicar, mediante afixação nos lugares de estilo, o presente Acordo, bem como qualquer alteração que ao mesmo venha a ser efetuada, sem prejuízo de entregar cópia do Acordo aos trabalhadores que o solicitarem.

Cláusula 24.ª

Participação dos trabalhadores

1 — O Empregador Público mantém-se disponível para reunir, quando necessário e solicitado, com as associações sindicais subscritoras para a análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores, devendo tal reunião ser previamente solicitada pelas referidas associações com uma antecedência mínima de 15 dias, com menção expressa dos assuntos a discutir, sem prejuízo de assuntos urgentes cuja discussão não possa cumprir tal antecedência.

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, da LTFP, a afixar, nas instalações Empregador Público e em local apropriado disponibilizado pelo mesmo, convocatórias, comunicações, informações ou outros textos relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo do funcionamento normal do órgão ou serviços.

Cláusula 25.ª

Resolução dos 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.

Cláusula 26.ª

Legislação aplicável

Em tudo o que não estiver expressamente previsto neste Acordo, aplica-se o disposto na LTFP e no Código do Trabalho.

Águeda, 22 de dezembro de 2015.

Pelo Empregador Público:

Pela Câmara Municipal de Águeda:

O Presidente, *Gil Nadais Resende da Fonseca*.

Pelas Associações Sindicais:

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

José Ribeiro Jacinto dos Santos, na qualidade de membro do Secretariado Nacional e Mandatário por efeito do disposto no artigo 13.º, alínea a) e 62.º, n.º 2 dos Estatutos do SINTAP.

Olinda Maria Martinho E. Sousa Rio, na qualidade de membro do Secretariado Nacional e Mandatário por efeito do disposto no artigo 13.º, alínea a) e 62.º n.º 2 dos Estatutos do SINTAP.

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

Maria Helena Rodrigues, na qualidade de Presidente do STE.
Cláudia Eugénia Jorge Ferreira, na qualidade de Dirigente do STE e Mandatário.

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

António Augusto Pires da Conceição, na qualidade de Tesoureiro, Membro da Direção Nacional e Mandatário por efeito do disposto do Artigo 48.º dos Estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3 de 22 de janeiro de 2014.

João Claro dos Santos, 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.

Pelo STFPSC — Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro:

Jaime Manuel Simões Marques Santos, na qualidade de Membro da Direção do STFPSC e Mandatário.

Carlos Manuel Fontes, na qualidade de Membro da Direção do STFPSC 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 27/2016, 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).

209306466

Acordo coletivo de trabalho n.º 162/2016

Acordo Coletivo de Empregadora Pública entre a Junta de Freguesia da Ericeira e o STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins.

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1 — O presente acordo coletivo de entidade empregadora pública, adiante designado por ACEP, obriga, por um lado, a Junta de Freguesia da Ericeira, adiante designado por Empregador Público (EP), e, por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar neste sindicato durante o período de vigência do presente ACEP.

2 — O presente ACEP aplica-se ainda aos restantes trabalhadores ao serviço da Junta, que, independentemente da sua filiação sindical, não deduzam oposição expressa, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 370.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, doravante também designada por LGTFP.

3 — O presente ACEP é celebrado ao abrigo do disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 4.º, no n.º 2 do artigo 14.º e no n.º 3 do artigo 364.º, todos da LGTFP, aplicando-se no âmbito territorial abrangido pela EP, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

4 — Para efeitos da alínea g) do artigo 365.º da LGTFP serão abrangidos pelo presente ACEP cerca de 33 (trinta e três) trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente ACEP entra em vigor a 1 de janeiro de 2016 e terá uma vigência de 1 ano, renovando-se por iguais períodos.

2 — A denúncia e continuidade deste Acordo seguem os trâmites legais previstos na LGTFP.

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.ª

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal é de trinta e cinco horas distribuídas por um período normal de trabalho diário de sete horas, exceto nos casos de horário flexível e jornada continua.

2 — Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste ACEP ou na LGTFP, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho e, em qualquer caso, mais do que nove horas de trabalho por cada dia de trabalho, incluindo nestas a duração de trabalho suplementar.

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

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

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

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

6 — Todas as alterações de horários devem ser fundamentadas e precedidas de acordo escrito dos trabalhadores abrangidos, e consulta aos representantes sindicais, sendo posteriormente afixadas as alterações no órgão ou serviço com a antecedência mínima de sete dias em relação à data de início da alteração;

Cláusula 4.ª

Horário de trabalho

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

2 — Compete à EP estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e respetivos trabalhadores.

3 — As situações pontuais, desde que devidamente fundamentadas, que impliquem ajustamentos relativos ao período normal de trabalho, serão objeto de acordo prévio escrito, entre a EP e o trabalhador.

4 — A EP está obrigada a afixar o mapa do horário em local bem visível.

5 — Havendo na EP trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre esse facto em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

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

Cláusula 5.ª

Modalidades de horário de trabalho

1 — Sem prejuízo do disposto nas cláusulas anteriores, os regimes próprios de horário previstos neste ACEP são organizados nas seguintes modalidades de horário de trabalho:

- Horário Rígido, incluindo a modalidade de horários desfasados;
- Jornada Contínua;
- Trabalho por Turnos;
- Horário Flexível;
- Isenção de Horário;
- Meia Jornada.

2 — A atribuição das modalidades de trabalho, referidas no número anterior, não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público.

Cláusula 6.ª

Horário rígido e Horário desfasado

1 — A modalidade de horário rígido, consiste naquela, ou naquelas que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte