

Cláusula 9.ª

Horário flexível

1 — A modalidade de horário flexível consiste naquele que permite aos trabalhadores de um serviço gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída, de forma a cumprir o período normal de trabalho estipulado.

2 — A adoção de qualquer horário de trabalho flexível está sujeito às regras seguintes:

a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público;

b) É obrigatória a previsão de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;

c) Não podem ser prestadas por dia mais de nove horas de trabalho;

d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido à semana, à quinzena ou ao mês, consoante for estipulado por acordo entre a EEP e a comissão sindical ou delegados sindicais, na falta desta;

e) A aplicação desta modalidade de horário não afasta o cumprimento do período mínimo de intervalo de descanso previsto no n.º 2 da Cláusula 3.ª deste ACEEP.

3 — Verificando-se a existência de excesso ou débito de horas no final de cada um dos períodos de aferição, pode o mesmo ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele gozado ou compensado.

4 — A não compensação de um débito de horas nos termos do número anterior, dá lugar à marcação de uma falta, que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável, por cada período igual ou inferior à duração média diária de trabalho.

5 — Para os efeitos do disposto no n.º 3 desta cláusula, a duração média de trabalho normal é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais e nos serviços com funcionamento aos sábados de manhã, aquele que resultar do respetivo regulamento, elaborado entre a EEP e a comissão sindical ou os delegados sindicais, na falta desta.

6 — As faltas a que se refere o n.º 3 desta cláusula reportam-se ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

Cláusula 10.ª

Isenção de horário

1 — A modalidade de isenção de horário aplica-se a trabalhadores cujas funções profissionais, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado, dependendo de acordo entre a EEP e o trabalhador, com respeito pelo disposto nesta cláusula e demais disposições, legais e constantes deste ACEEP, em vigor.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e ao pagamento do trabalho suplementar nos termos do disposto nas disposições legais em vigor.

3 — O disposto nesta cláusula não isenta o trabalhador do dever de assiduidade, sem prejuízo da aplicação de especiais regras da sua verificação quando o trabalho tenha que ser realizado fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado.

4 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será pago como trabalho extraordinário nos termos do artigo 212.º n.º 3 do RCTFP.

Cláusula 11.ª

Trabalho noturno

Considera-se trabalho em período noturno, o trabalho realizado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 12.ª

Limites do trabalho extraordinário

1 — Ao abrigo do disposto no n.º 3 do artigo 161.º do RCTFP o trabalho extraordinário efetuado ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 160.º do RCTFP fica sujeito ao limite de 200 horas por ano.

2 — O limite fixado no n.º 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.

4 — O mapa referido no número anterior deve conter os fundamentos do recurso ao trabalho extraordinário nos termos do disposto no artigo 160.º do RCTFP, bem como os períodos de descanso compensatório gozados ou a gozar pelo trabalhador, nos termos da legislação em vigor.

CAPÍTULO III

Disposições Finais

Cláusula 13.ª

Divulgação Obrigatória

Este ACEEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exercem 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 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 representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

Alfândega da Fé, 15 de janeiro de 2014.

Pelo Empregador Público:

Pelo Município de Alfândega da Fé

Berta Ferreira Milheiro Nunes, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal de Alfândega da Fé

Pela Associação Sindical:

Pelo STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional

Baltazar Afonso Ferreira Gonçalves, na qualidade de mandatário
José António Vara Freire, na qualidade de membro mandatário

Depositado em 24 de fevereiro de 2016, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 121/2016, a fls. 20 do Livro n.º 2.

24 de fevereiro de 2016. — A Subdiretora-Geral (no âmbito de competência delegada — Despacho n.º 13824/2013, de 16 de outubro, publicado em DR 2.ª série, n.º 210, de 30 de outubro), *Silvia Gonçalves*.

209445819

Acordo coletivo de trabalho n.º 262/2016**Acordo Coletivo de Empregador Público entre o Município de Tabuaço e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (STAL)****Preâmbulo**

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e subsequentes alterações, define um conjunto de matérias que podem ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho.

Considerando que o n.º 3 do artigo 105.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas prevê que o limite do período normal de trabalho pode ser reduzido por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Considerando ainda as especificidades dos serviços que as autarquias locais prestam aos seus municípios e a todos os utentes, aos meios disponíveis para a prossecução dos objetivos e aos interesses legítimos dos trabalhadores, o Município de Tabuaço empenhado na maior eficácia e eficiência dos serviços municipais, entende que a matéria da organização

e duração do tempo de trabalho é merecedora de concreto ajustamento à realidade e especificidades desta Autarquia, justificando, por isso, 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, os níveis de motivação e produtividade, pelo que é estabelecido, neste contexto, e ao abrigo do disposto no artigo 364.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, o presente Acordo Coletivo de Empregador Público entre o Município de Tabuaço, representado pelo Presidente da Câmara Municipal, Carlos André Teles Paulo de Carvalho, e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, representado pelos dirigentes sindicais Júlia Maria Bogas Marques Coelho e Rui António Ventura Simões.

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1 — O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, adiante designado por ACEP, é celebrado ao abrigo do estatuído no n.º 2 do artigo 14.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante designada por LTFP, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

2 — O presente ACEP aplica-se a todos os trabalhadores filiados no Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, doravante também designado por STAL, vinculados em regime de contrato de trabalho em funções públicas, que exerçam funções no Município de Tabuaço, adiante designado por Município.

3 — O Acordo aplica-se, ainda, aos restantes trabalhadores integrados em carreiras ou em funções no Município que durante o período de vigência do presente ACEP se venham a filiar no STAL, podendo a sua aplicação ser estendida, nos termos legais, aos trabalhadores filiados em sindicatos não subscritores do presente ACEP ou a trabalhadores não filiados em qualquer sindicato, salvo oposição expressa do trabalhador não sindicalizado ou de associação sindical não subscritora do presente Acordo, relativamente aos seus filiados.

4 — Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP, estima-se que serão abrangidos pelo presente ACEP cerca de noventa e sete trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

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

2 — Decorrido o prazo mencionado no número anterior, este Acordo renova-se sucessivamente por igual período de tempo, caso não seja denunciado por qualquer das partes, ou revogado, nos termos legais vigentes.

3 — A denúncia e sobrevigência deste ACEP seguem os trâmites legais previstos na LTFP.

CAPÍTULO II

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 3.ª

Período normal de trabalho e sua organização temporal

1 — Em conformidade com o preceituado nos artigos 198.º e 199.º do Código do Trabalho, aprovado em anexo pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e subsequentes alterações, o período normal de trabalho é o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, enquanto o período de descanso é o que não seja tempo de trabalho.

2 — Nos termos e para os efeitos do estatuído no artigo 105.º, n.º 3, da LTFP, o período normal de trabalho não poderá exceder as trinta e cinco horas em cada semana, nem as sete horas diárias.

3 — Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste Acordo ou na LTFP, o período normal de trabalho diário será interrompido por

um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma hora nem superior a duas horas.

4 — 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.

5 — A regra de aferição do cumprimento do período normal de trabalho é diária, sem prejuízo do estabelecido para o horário flexível.

6 — Os dias de descanso semanal são dois, e serão gozados 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 vinte e cinco horas.

7 — Nos casos das alíneas a) e b) do número anterior, o dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, sendo que no caso da alínea c) o descanso obrigatório é o sábado.

8 — Para os trabalhadores da área administrativa que na sua atividade não tenham relação direta com o público, os dias de descanso semanal serão o sábado e o domingo.

9 — Quando o trabalhador estiver organizado por turnos rotativos, os horários de trabalho devem ser escalonados para que cada trabalhador tenha dois dias de descanso por cada cinco dias de trabalho.

10 — Os trabalhadores que efetuem trabalho aos fins de semana têm direito a gozar como dias de descanso semanal, pelo menos, um fim de semana completo em cada mês de trabalho efetivo.

11 — Os trabalhadores que efetuem trabalho ao domingo, têm direito a gozar como dia de descanso semanal obrigatório, um domingo de descanso por cada dois domingos de trabalho efetivo.

Cláusula 4.ª

Horário de trabalho

1 — O Código do Trabalho define no seu artigo 200.º, n.º 1, que o horário de trabalho é a determinação das horas de início e termo do período de trabalho diário normal e do intervalo de descanso e, bem assim, do descanso semanal.

2 — Compete ao Município estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e respetivos trabalhadores dentro dos condicionalismos legais, nomeadamente com consulta prévia às comissões de trabalhadores ou, na sua falta, às comissões intersindicais, às comissões sindicais ou aos delegados sindicais.

3 — Todas as alterações de horários de trabalho devem ser fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores abrangidos e às comissões de trabalhadores ou, na sua falta, às comissões intersindicais, às comissões sindicais ou aos delegados sindicais, sendo posteriormente afixadas no órgão ou serviço, bem como na página eletrónica do Município, com a antecedência mínima de sete dias em relação à data de início da(s) alteração(ões).

4 — Excetua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o Município recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em livro próprio e sujeita a parecer prévio da comissão sindical ou dos delegados sindicais, salvo casos excecionais, os quais serão devidamente fundamentados, em que não seja possível obter tal parecer em tempo útil e, nesse sentido, a consulta deverá ocorrer assim que seja possível.

5 — As alterações do horário de trabalho que impliquem um acréscimo de despesas para os trabalhadores, conferem aos mesmos o direito a compensação económica.

6 — Se no Município houver trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho deve ter em consideração este facto e procurar assegurar, se possível, a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

Cláusula 5.ª

Modalidades de horário de trabalho

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

Cláusula 6.ª

Horário rígido

Horário rígido é a modalidade de horário de trabalho que, exigindo o cumprimento da duração semanal, se reparte por dois períodos de trabalho diários, com horas de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso, a saber:

Serviços Administrativos:

- a) Período da manhã — Das 09:00 às 12:30 horas;
- b) Período da tarde — Das 14:00 às 17:30 horas.

Serviços Operativos:

- a) Período da manhã — Das 08:00 às 12:30 horas;
- b) Período da tarde — Das 14:00 horas às 16:30 horas.

Cláusula 7.ª

Horário flexível

1 — Entende-se por horário flexível aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho e a sua disponibilidade, escolhendo as horas de entrada e saída.

2 — Para efeitos do presente ACEP, consideram-se:

- a) Plataformas fixas — Período diário de presença obrigatória;
- b) Plataformas móveis — Período diário de presença não obrigatória.

3 — As plataformas fixas são as seguintes:

- a) Período da manhã — Das 10:00 às 12:00 horas;
- b) Período da tarde — Das 14:00 às 16:00 horas.

4 — A prestação do trabalho pode ser efetuada entre as 08:00 e as 19:30 horas, com estrita obediência aos dois períodos de presença obrigatória — plataformas fixas.

5 — A adoção desta modalidade de horário, bem como a sua prática, não podem afetar, de modo algum, o regular e eficaz funcionamento do(s) serviço(s), especialmente no que tange às relações com o público.

6 — Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho, incluindo a duração do trabalho suplementar.

7 — A interrupção obrigatória de trabalho diário não pode ter a duração inferior a uma hora.

8 — O cumprimento da duração de trabalho deve ser aferido por referência ao período de um mês.

9 — 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 do(s) serviço(s);
- 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.

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

- a) À marcação de falta, a justificar, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho;
- b) À atribuição de créditos de horas, até ao máximo de período igual à duração média diária do trabalho.

11 — No que tange 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.

12 — A marcação de faltas previstas na alínea a) do n.º 10 é reportada ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

13 — A atribuição de créditos prevista na alínea b) do n.º 10 é feita no mês seguinte àquele a que o respetivo crédito se reporta.

Cláusula 8.ª

Jornada contínua

1 — A modalidade de jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um único período de descanso não superior a trinta minutos, que, para todos os efeitos, se considera como 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 nunca superior a uma hora.

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

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 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 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 9.ª

Horário desfasado

Horário desfasado é a modalidade de horário de trabalho em 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 e ou categorias, e sem possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e saída.

Cláusula 10.ª

Trabalho por turnos

1 — A modalidade de trabalho por turnos consiste em qualquer modo de organização do trabalho em equipa, no qual os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, onde se inclui o ritmo rotativo, podendo ser do tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2 — A prestação de trabalho em regime de turnos obedecerá às seguintes regras:

- a) Os turnos serão, em princípio, rotativos, devendo ser elaboradas as respetivas escalas por sector que envolverão todos os trabalhadores cujas categorias estejam abrangidas pelo regime de turnos, estando estes sujeitos à sua variação regular;
- b) Os turnos devem, se possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores;
- c) A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- d) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal, salvo acordo do trabalhador em contrário;
- e) Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente o pessoal assistente operacional afeto aos 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, dois dias de descanso em cada período de sete dias.

Cláusula 11.ª

Isenção de horário

1 — A modalidade de isenção de horário aplica-se aos trabalhadores referidos no n.º 1 do artigo 117.º da LTFP, bem como àqueles cujas funções profissionais, pela sua natureza tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho ou que sejam regularmente exercidas fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado, dependendo de acordo, que deve ser reduzido a escrito, entre o Município e o trabalhador.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e ao pagamento do trabalho suplementar nos termos do disposto nas disposições legais em vigor.

3 — O disposto nesta cláusula não isenta o trabalhador do dever de assiduidade, sem prejuízo da aplicação de especiais regras da sua verificação quando o trabalho seja prestado fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado.

4 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia feriado será pago como trabalho extraordinário, de harmonia com o disposto no artigo 162.º, n.º 2, da LTFP.

Cláusula 12.ª

Horários específicos

A requerimento do trabalhador e por despacho do Presidente da Câmara ou de quem tenha essa competência delegada, podem ser fixados horários de trabalho específicos, nomeadamente nas situações previstas no regime de parentalidade e para o trabalhador-estudante, as quais encontram-se plasmadas no Código de Trabalho, por remissão do disposto no artigo 4.º, n.º 1, alíneas *d*) e *f*), da LTFP.

Cláusula 13.ª

Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno, o trabalho prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 14.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 Município.

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 prevista no número anterior os trabalhadores nas seguintes condições:

- a*) Trabalhador deficiente;
- b*) Trabalhadora grávida, puérpera ou lactante e trabalhador com filhos ou descendentes ou afins de linha reta ou adotados com idade inferior a 12 anos ou portadores de deficiência;
- c*) Trabalhador com doença crónica;
- d*) Trabalhador-estudante, salvo em casos de força maior.

Cláusula 15.ª

Limites do trabalho suplementar

1 — Ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 e 4 do artigo 120.º da LTFP, conjugados com os artigos 227.º e 228.º do Código do Trabalho, o trabalho suplementar fica sujeito ao limite de 200 horas por ano.

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.

Cláusula 16.ª

Interrupção ocasional

1 — Nos termos do vertido no artigo 102.º da LTFP, consideram-se compreendidas no tempo de trabalho as interrupções ocasionais no período de trabalho diário, a saber:

- a*) As inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador;
- b*) As resultantes do consentimento do empregador público;
- c*) As ditadas por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamentos, mudança de programas de produção, carga ou descargas de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia ou fatores climatéricos que afetem a atividade do órgão ou serviço;
- d*) As impostas por normas especiais de higiene, saúde e segurança no trabalho.

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

Cláusula 17.ª

Registo de assiduidade e pontualidade

A assiduidade e pontualidade é objeto de registo automático por tecnologia de identificação biométrica ou quando tal não seja possível através de inserção de código pessoal, no início e no termo de cada período de trabalho, em equipamento automático que fornece indicadores de controlo ao trabalhador e à unidade orgânica responsável pela gestão do sistema de controlo de assiduidade.

CAPÍTULO III

Disposições Finais

Cláusula 18.ª

Divulgação

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

Cláusula 19.ª

Procedimento Culposo

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

Cláusula 20.ª

Participação dos trabalhadores

1 — O Município compromete-se a reunir, sempre que se justifique, com o STAL 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, conjugado com a alínea *j*) do n.º 1 do artigo 4.º da LTFP, 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, sem prejuízo, em qualquer dos casos, do funcionamento normal do órgão ou serviço.

Cláusula 21.ª

Resolução de conflitos coletivos

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

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

Tabuaço, 11 de fevereiro de 2016

Pelo Empregador Público:

Carlos André Teles Paulo de Carvalho, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal de Tabuaço.

Pela Associação Sindical:

José Manuel Lopes Catalino e Rui António Ventura Simões, ambos na qualidade de membros da Direção Nacional mandatados nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º, n.º 2, alínea *e*), dos Estatutos do STAL.

Depositado em 26 de fevereiro de 2016, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 134/2016, a fls. 22 do Livro n.º 2.

26 de fevereiro 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*.

209445924

Acordo coletivo de trabalho n.º 263/2016

Acordo Coletivo de Empregador Público entre a Freguesia de Valongo 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 empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, a Junta de Freguesia de Valongo,