

e pelo prazo de 10 dias, o procedimento concursal para recrutamento e seleção do cargo de dirigente intermédio de 3.º Grau — Dirigente do Gabinete de Informação e Atendimento ao Município.

A indicação dos requisitos formais de provimento, o perfil exigido, a composição do júri e os métodos de seleção, constará da publicação da Bolsa de Emprego Público.

04 de janeiro de 2017. — O Presidente da Câmara Municipal, *Rui Manuel Marques Garcia*.

310149432

## MUNICÍPIO DE PINHEL

### Aviso n.º 646/2017

Para os devidos efeitos se faz público que, nos termos do disposto nos artigos 20.º e 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, com a

redação dada pela Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro, aplicável por remissão dos artigos 1.º e 12.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, e na sequência da deliberação da Câmara Municipal de 15/06/2016, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis a contar do primeiro dia de publicação na Bolsa de Emprego Público (BEP), procedimento concursal com vista ao recrutamento do cargo de direção intermédia de 3.º grau — Cultura, Turismo e Desporto. Os requisitos formais de provimento, os perfis exigidos, a composição dos júris, os métodos de seleção e outras informações de interesse para apresentação da candidatura constarão da publicitação na Bolsa de Emprego Público que ocorrerá no prazo de dois dias úteis a contar da data de publicação do presente aviso na 2.ª série, Parte J do *Diário da República*.

3 de janeiro de 2017. — O Presidente da Câmara Municipal de Pinhel, *Rui Manuel Saraiva Ventura*.

310147812



# PARTE J3

## FINANÇAS

### Direção-Geral da Administração e do Emprego Público

#### Aviso n.º 647/2017

#### Acordo Coletivo de Trabalho n.º 8/2013 — Alteração e texto consolidado

Revisão do Acordo Coletivo de Empregador Público celebrado entre o Município de Lisboa e a Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (FESAP) e o Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais (SNBP), publicado no *Diário da República*, 2.ª série, parte J3, n.º 165, de 28 de agosto de 2013, e revisto conforme Aviso n.º 2826/2016, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 43, de 02 de março de 2016.

Considerando:

1) O Acordo Coletivo de Entidade Empregadora Pública (ACEEP) entre o Município de Lisboa, a Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (FESAP) e o Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais (SNBP) — Acordo Coletivo de Trabalho n.º 8/2013, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, parte J3, de 28 de agosto de 2013;

2) Que, não obstante a revisão — acordada em janeiro de 2014 e publicada apenas em março de 2016 — introduzia conforme Aviso n.º 2826/2016, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 43, de 02 de março de 2016, algumas matérias e cláusulas nomeadamente relativas aos bombeiros sapadores, às actividades de participação e representação dos trabalhadores, e à recompensa de desempenho carecem de actualização.

Nos termos e ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 14.º e do n.º 3 do artigo 364.º, ambos da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas publicada em Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, (LTFP), entre:

Pela entidade empregadora pública:

João Paulo Saraiva, vereador do pelouro dos Recursos Humanos e Finanças da Câmara Municipal

Pelas associações sindicais:

Jorge Manuel Soares Nobre dos Santos, Secretário-Geral da Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos;

José Joaquim Abraão, Vice-Secretário-Geral da Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos

e Secretário-Geral do Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos;

Sérgio Rui Martins Carvalho, Presidente do Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais;

Fernando Gabriel Dias Curto, Vice-Presidente do Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais;

É acordado introduzir as alterações que seguem ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 8/2013, e que constituem a 2.ª Revisão parcial do acordo.

Mais se acorda, por questões de clareza e facilidade de interpretação e ao abrigo do n.º 3 do artigo 356.º e do n.º 2 do artigo 368.º da LTFP, fazer acompanhar esta Revisão do texto consolidado do Acordo, devendo o mesmo ser integralmente republicado.

#### Termos da 2.ª revisão do Acordo Coletivo de Trabalho n.º 8/2013

As partes acordam no seguinte:

1 — O n.º 11 da Cláusula 10.ª “trabalho por turnos”, passa a ter a seguinte redacção:

«Cláusula 10.ª

#### Trabalho por turnos

1 — Não serão admitidos os pedidos de trocas de turnos que impliquem a prestação de trabalho, no dia de descanso semanal obrigatório ou impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos no mesmo dia (das 00.00 horas às 24.00 horas), exceto no caso dos bombeiros sapadores.»

2 — A Cláusula 14.ª — com a epígrafe “Horário especial dos Bombeiros Sapadores” — passa a ter a seguinte redacção:

«Cláusula 14.ª

#### Horário especial dos Bombeiros Sapadores

1 — (*igual*)

2 — (*igual*)

3 — (*igual*)

4 — (*igual*)

5 — (*igual*)

6 — Os serviços prestados a entidades externas (não pertencentes ao município de Lisboa) que pedem/aprovam orçamento elaborado pelo Regimento de Sapadores Bombeiros serão pagos aos bombeiros como gratificados nos termos do entendimento sancionado pelo Secretário de Estado dos Assuntos Fiscais no Despacho n.º 102/2016-XXI, que também fixa os termos da respectiva tributação em sede de IRS.

7 — O valor hora dos gratificados é o que consta na Tabela de Preços do Município de Lisboa sendo prestadas/orçamentadas em unidade hora, não fraccionável, mínimo de 4 horas, com arredondamento para a unidade seguinte a partir das 4 horas.»

3 — Inserir uma cláusula 15.<sup>a</sup>-A, com epígrafe “regime de disponibilidade permanente” com a seguinte redacção:

«Cláusula 15.<sup>a</sup> A

#### Regime de disponibilidade permanente

O trabalhador que, nos casos e nos termos fixados por lei, seja convocado, pela entidade competente, para assegurar a prestação de serviço é considerado, para todos os efeitos legais, em prestação de trabalho extraordinário, sendo-lhe também pago todo o acréscimo dos custos de transporte e alimentação relativamente aos custos de prestação em período normal de trabalho.»

4 — Inserir, ainda no Capítulo III — Segurança e Saúde no Trabalho — uma cláusula 27.<sup>a</sup> com epígrafe “Créditos para exercício da actividade de representação dos trabalhadores e respectivas eleições”, com a seguinte redacção:

«Cláusula 27.<sup>a</sup>

#### Créditos para exercício da actividade de representação dos trabalhadores e respectivas eleições

1 — O crédito de horas previsto no artigo 345.º da LTFP é fixado em 1,5 membros da direcção por cada 200 associados dos Sindicatos Subscritores.

2 — O crédito de tempo para os eleitos em representação dos trabalhadores para a Segurança e Saúde no Trabalho é de quatro dias por mês, com a possibilidade de gestão de tempos entre os eleitos de cada lista concorrente.

3 — O Município disponibilizará uma sala, equipada com meios adequados, para o desenvolvimento do trabalho dos Representantes dos Trabalhadores para a Segurança e Saúde no Trabalho.

4 — O Município dispensará da actividade os candidatos, efectivos e suplentes, das listas afetas aos Sindicatos subscritores do presente acordo, concorrentes às eleições para representantes dos trabalhadores para a Segurança e Saúde no Trabalho, no período de campanha eleitoral, que se fixa em 10 dias seguidos, sem perda de remuneração e dos suplementos de carácter permanente.»

5 — Inserir, como primeira cláusula do Capítulo IV — Disposições Finais — uma cláusula 28.<sup>a</sup> com epígrafe “recompensa de desempenho”, com a seguinte redacção:

«Cláusula 28.<sup>o</sup>

#### Recompensa de desempenho

A acrescer a duração do período de férias, os trabalhadores a quem tenha sido atribuída menção de “desempenho excelente”, têm direito ao acréscimo de três dias de férias, com “desempenho relevante”, têm direito ao acréscimo de dois dias de férias, e com “desempenho adequado”, têm direito ao acréscimo de um dia de férias, sempre a marcar por acordo, ou na sua falta, pela entidade empregadora.»

6 — A cláusula 29.<sup>o</sup>, com epígrafe “Participação dos trabalhadores”, passa a ter a seguinte redacção:

«Cláusula 29.<sup>a</sup>

#### Participação dos trabalhadores

1 — (*igual*)

2 — Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior do órgão, serviço ou na página da intranet, em local e área apropriada, para o efeito reservado pelo Município, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos do funcionamento normal do órgão ou serviços.

3 — As direcções dos Sindicatos subscritores do presente acordo e os delegados sindicais têm direito a informação e consulta relativamente às matérias próprias das suas atribuições, nomeadamente:

a) A informação sobre as linhas gerais orientadoras para definição dos objetivos e escolha de competências na avaliação do desempenho adequados à avaliação;

b) A informação e consulta atempada sobre as decisões susceptíveis de produzir mudanças na organização do trabalho ou dos contratos de trabalho, nomeadamente ritmos de trabalho, condições de prestação do trabalho, mudança de local, horário de trabalho, turnos, e promoções;

c) A informação e consulta das propostas de mapas de pessoal e respectivas dotações financeiras para pessoal.

d) Qualquer alteração, inclusão ou de outra natureza no que respeita ao EPI ou outros fardamentos.

4 — As informações referidas no número anterior são prestadas por escrito no prazo de 10 dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 30 dias.

5 — Previamente à apresentação das propostas referidas na alínea c) do n.º 3, será agendada reunião com as direcções dos Sindicatos subscritores do presente acordo com o objectivo de abordar as verbas para alterações de posição remuneratória e prémios e critérios de definição dos universos de trabalhadores a abranger em opção gestonária para alteração de posição remuneratória.»

7 — Proceder à renumeração das seguintes cláusulas:

a) A cláusula Cláusula 27.<sup>a</sup> — Comissão Paritária, passa a Cláusula 30.<sup>a</sup>;

b) A cláusula Cláusula 28.<sup>a</sup> — Divulgação, passa a Cláusula 31.<sup>a</sup>;

c) A cláusula Cláusula 30.<sup>a</sup> — Resolução de conflitos colectivos — passa a Cláusula 32.<sup>a</sup>

Lisboa, aos 10 de novembro de 2016.

Pelo Empregador Público:

*João Paulo Saraiva*, Vereador do Pelouro dos Recursos Humanos e Finanças da Câmara Municipal de Lisboa.

Pelas Associações Sindicais:

*Jorge Manuel Soares Nobre dos Santos*, Secretário-Geral da Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos e do Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos

*José Joaquim Abraão*, Vice-Secretário-Geral da Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos e Secretário-Geral do Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos

*Sérgio Rui Martins Carvalho*, Presidente do Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais

*Fernando Gabriel Dias Curto*, Vice-Presidente do Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais

### Texto consolidado

## CAPÍTULO I

### Área, Âmbito e Vigência

Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Âmbito de aplicação

1 — O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, abreviadamente designado por Acordo, aplica-se aos trabalhadores filiados nos Sindicatos subscritores, em regime de contrato de trabalho em funções públicas que exercem funções no Município de Lisboa, doravante também designado por Município ou por Entidade Empregadora Pública.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 365.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas publicada em Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, doravante também designada por LTFP, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 6000 trabalhadores.

3 — O Acordo aplica-se, ainda, a todos os trabalhadores do Município, que durante a vigência do mesmo se venham a filiar num dos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### Vigência, denúncia e sobrevigência

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

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

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

## CAPÍTULO II

### Duração e Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### Período normal de trabalho e sua organização temporal

1 — O período normal de trabalho semanal é de trinta e cinco horas, distribuídas por um período normal de trabalho diário de sete horas, sem prejuízo dos já autorizados pelo Presidente da Câmara ou a quem esta competência tenha sido delegada, e previstos no presente acordo.

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

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

4 — A Entidade Empregadora Pública 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 abrangidos e aos delegados 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, ainda que vigore o regime de adaptabilidade previsto na cláusula 12.<sup>a</sup>

6 — A Entidade Empregadora compromete-se a não aplicar os regimes do Banco de Horas Individual e Coletivo durante a vigência deste acordo, sem que haja uma negociação prévia com os sindicatos subscritores.

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

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

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Modalidades de horário de Trabalho

São previstas 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 nocturno;
- g) Isenção de horário de trabalho;
- h) Horário especial dos bombeiros sapadores.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### 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:

- a) Nas situações previstas no regime da parentalidade definido pelo Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, conforme preceituado pela alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º da LTFP;
- b) A Trabalhadores-estudantes, nos termos do artigo 90.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;
- c) Aos Trabalhadores que exerçam funções que pela sua natureza não se enquadrem nos restantes horários definidos.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Horário rígido

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

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

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

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

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

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

- a) A prestação de trabalho pode ser efectuada entre as 08H00 e as 20H00, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), das 10H00 às 12H00 horas e das 14H00 às 16H00 horas;
- b) A interrupção obrigatória de trabalho diário é de uma hora;
- c) O cumprimento da duração de trabalho deve ser aferido do mês.

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

a) Cumprir as tarefas programadas e em curso, dentro dos prazos superiormente fixados, não podendo, 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 — No final de cada período de referência, há lugar:

a) À marcação de falta, a justificar, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho;

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

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

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

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

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Jornada contínua

1 — A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, exceptuado um único período de descanso não superior a 30 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 determinar uma redução do período normal de trabalho diário nunca superior a uma hora, a fixar no regulamento interno de horários de trabalho.

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

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;
- d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- e) Trabalhador-estudante;
- f) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem;
- g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Horário desfasado

1 — O horário desfasado é aquele que, embora mantendo inalterado em cada dia e semana, respectivamente 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 de serviço, é permitida a modalidade de horário desfasado, designadamente nos sectores ou serviços que, pela natureza das suas funções, seja necessária uma assistência permanente a outros serviços, com períodos de funcionamento muito dilatados.

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

4 — O estabelecimento do horário desfasado e a distribuição dos trabalhadores pelos respectivos períodos de trabalho, compete, após cumprimento dos pressupostos previstos no presente Acordo, ao dirigente do respectivo serviço, desde que tenha competência delegada para o efeito, 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 10.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 decurso de um dado período de dias ou semanas.

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

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

4 — Os dias de descanso, em cada período de sete dias, a que têm direito os trabalhadores que trabalham em regime de laboração contínua ou que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, corresponderão ao sábado e domingo, pelo menos de quatro em quatro semanas.

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

6 — O intervalo para refeição tem uma duração mínima de trinta minutos, sendo considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efectivo, 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 14.30 horas;
- b) Jantar — entre as 18.00 e as 21.30 horas;
- c) Ceia — entre as 02.00 e as 04.00 horas.

8 — Salvo o disposto no número seguinte, no período de tempo estabelecido para as refeições os trabalhadores podem ausentar-se dos seus locais de trabalho.

9 — Aos trabalhadores que não possam abandonar as instalações para tomarem as refeições, o Município obriga-se a facultar um local adequado para esse efeito.

10 — 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.

11 — Não serão admitidos os pedidos de trocas de turnos que impliquem a prestação de trabalho, no dia de descanso semanal obrigatório ou impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos no mesmo dia (das 00.00 horas às 24.00 horas), exceto no caso dos bombeiros sapadores.

12 — O trabalhador que comprove a impossibilidade de trabalhar por turnos, por motivos de saúde do próprio, pode solicitar a alteração da modalidade de horário, cumprindo o seguinte procedimento:

a) A comprovação a que se refere o corpo deste número faz-se mediante parecer favorável quer do médico indicado pela Entidade Empregadora Pública, quer do médico do trabalhador;

b) Se os pareceres dos médicos das partes se revelarem de conteúdo divergente, será pedido um novo Parecer a um terceiro médico, designado de comum acordo entre a Entidade Empregadora Pública e o trabalhador, caso em que o respectivo parecer será vinculativo para ambas as partes.

13 — 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-feira a sexta-feira.

14 — 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 11.ª

**Trabalho nocturno**

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

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

3 — O trabalhador nocturno não pode prestar mais de 9 horas num período de 24 horas em que execute trabalho nocturno.

4 — O Município obriga-se a afixar, com um mês de antecedência, as escalas de trabalho nocturno para vigorar no mês seguinte.

## Cláusula 12.ª

**Adaptabilidade**

1 — Sem prejuízo da duração semanal prevista no presente ACEP, sempre que circunstâncias relevantes e devidamente fundamentadas o justifiquem, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios atendendo às necessidades imperiosas dos serviços e aos interesses superiores dos trabalhadores envolvidos, designadamente a conciliação da vida familiar com a vida profissional, observados os procedimentos previstos no n.º 2 do artigo 217.º do Código do Trabalho

2 — Na modalidade de adaptabilidade prevista no número anterior, o aumento do período normal de trabalho tem como limites duas horas diárias e 45 horas semanais, a realizar em média num período de dois meses, estabelecendo-se o período de referência para a duração média do trabalho em quatro meses.

3 — O trabalho suplementar prestado por motivo de força maior não será contabilizado para efeitos de determinação dos limites referidos no número anterior.

4 — Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a trinta e cinco horas, a redução diária não pode ser superior a duas horas, mas as partes podem acordar na redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.

5 — O Município pode ainda celebrar acordo de adaptabilidade individual com o trabalhador, no qual defina o período normal de trabalho em termos médios com os limites constantes dos números 2 a 4 da presente cláusula.

6 — O acordo referido na cláusula anterior é celebrado por escrito, mediante proposta escrita do Município a qual se presume aceite caso o trabalhador não se oponha à mesma nos 14 dias seguintes ao seu conhecimento, aí incluídos os prazos de consulta à associação sindical respectiva nos termos do n.º 2 do artigo 217.º do Código do Trabalho.

7 — O estipulado na presente cláusula não se aplica aos bombeiros sapadores.

## Cláusula 13.ª

**Isenção de horário de trabalho**

1 — Para além dos casos previstos no n.º 1 do artigo 117.º da LTFP ou noutras disposições legais, podem gozar da isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito com a respectiva entidade empregadora pública, os trabalhadores integrados nas seguintes carreiras e categorias:

- a) Técnico Superior;
- b) Coordenador Técnico;
- c) Encarregado Geral Operacional;

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 118.º da LTFP.

3 — Os trabalhadores isentos de horários de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos horários de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios, aos dias e meios-dias de descanso complementar e o período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos de trabalho diário consecutivos e ao pagamento de trabalho suplementar realizado nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 226.º do Código do Trabalho.

4 — 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.

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

6 — O disposto nesta cláusula não isenta o trabalhador do dever de assiduidade, sem prejuízo da aplicação de regras específicas de aferição do seu cumprimento quando o trabalho seja prestado fora das instalações do serviço onde o colaborador está afeto.

## Cláusula 14.ª

**Horário especial dos Bombeiros Sapadores**

1 — A duração semanal de trabalho do pessoal da carreira de bombeiro é de 35 horas, com a possibilidade de efetuarem 12 horas de trabalho contínuas, nos termos da legislação especial em vigor.

2 — Os bombeiros sapadores do Município praticam o horário de 4 turnos rotativos de 12 horas (12 horas de trabalho diurno, 24 horas de descanso, 12 horas de trabalho nocturno, quarenta e oito horas de descanso) das 08h00 às 20h00 e das 20h00 às 08h00 do dia seguinte.

3 — A implementação de outro número de turnos depende de prévia negociação das partes.

4 — O regime de turnos é total e permanente.

5 — A organização dos turnos será estabelecida mensalmente pelo Serviço de Pessoal, devendo, pelo menos uma vez por mês, fazer coincidir os dias de descanso com o sábado e o domingo.

6 — Os serviços prestados a entidades externas (não pertencentes ao município de Lisboa) que pedem/aprovam orçamento elaborado pelo Regimento de Sapadores Bombeiros serão pagos aos bombeiros como gratificados nos termos do entendimento sancionado pelo Secretário de Estado dos Assuntos Fiscais no Despacho n.º 102/2016-XXI, que também fixa os termos da respectiva tributação em sede de IRS.

7 — O valor hora dos gratificados é o que consta na Tabela de Preços do Município de Lisboa sendo prestadas/orçamentadas em unidade hora, não fraccionável, mínimo de 4 horas, com arredondamento para a unidade seguinte a partir das 4 horas.

#### Cláusula 15.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 de Lisboa, carecendo sempre de autorização prévia, exceto por motivo de força maior.

3 — O trabalhador é obrigado à prestação de trabalho suplementar salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

4 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores nas seguintes condições:

- a) Trabalhador deficiente;
- b) Trabalhadora grávida, puérpera, ou lactante e trabalhador com filhos ou descendentes ou afins de linha recta ou adoptados 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 A

##### Regime de disponibilidade permanente

O trabalhador que, nos casos e nos termos fixados por lei, seja convocado, pela entidade competente, para assegurar a prestação de serviço é considerado, para todos os efeitos legais, em prestação de trabalho suplementar, sendo-lhe também pago todo o acréscimo dos custos de transporte e alimentação relativamente aos custos de prestação em período normal de trabalho.

#### Cláusula 16.ª

##### Limite anual da duração do trabalho suplementar

O limite anual da duração do trabalho suplementar prestado nas condições previstas na alínea a) do n.º 2 do artigo 120.º da LTFP é de 200 horas.

#### Cláusula 17.ª

##### Interrupção ocasional

1 — Nos termos da alínea a) do n.º 2 do artigo 197.º do Código do Trabalho, são consideradas compreendidas no tempo de trabalho as interrupções ocasionais 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 factores climatéricos que afectem a actividade do órgão ou serviço;
- d) As impostas por normas especiais de segurança e saúde 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 afectem o funcionamento do serviço.

#### 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 — Para os efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 167.º do Código do Trabalho, 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 no regime de teletrabalho, do respectivo contrato deve constar a actividade que este exercerá aquando da respectiva cessação, se for o caso.

## CAPÍTULO III

### Segurança e saúde no trabalho

#### Cláusula 19.ª

##### Princípios gerais

1 — Constitui dever do Município instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à segurança, saúde e higiene no trabalho e prevenção de doenças profissionais.

2 — O Município obriga-se a criar e manter serviços responsáveis pelo exacto cumprimento do disposto no número anterior, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

3 — O Município obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de prevenção da segurança, da higiene e saúde no trabalho e manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

#### Cláusula 20.ª

##### Deveres específicos do Município

O Município é obrigado a:

- a) Manter os edifícios, instalações, equipamentos e locais de trabalho em condições de higiene e segurança, conforme as disposições legais em vigor, de forma a que os trabalhadores se encontrem protegidos contra riscos de acidentes e doenças profissionais;
- b) Instruir os trabalhadores quanto aos riscos que comportam as respectivas ocupações e às precauções a tomar;
- c) Promover a colaboração de todo o pessoal na realização e manutenção das melhores condições possíveis de segurança e saúde;
- d) Fornecer aos trabalhadores o equipamento individual de protecção que em função do trabalho que cada colaborador desempenha seja adaptado ao respectivo posto de trabalho, segundo se encontra definido por legislação aplicável, norma interna ou pelos serviços competentes;
- e) Dar o seu apoio à comissão de segurança e saúde e aos representantes eleitos dos trabalhadores para a segurança e saúde e conceder-lhes todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções;
- f) Consultar a comissão de segurança e saúde e os representantes eleitos dos trabalhadores para a segurança e saúde sempre que as questões relativas a estas matérias o justifiquem;
- g) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações da comissão de higiene e segurança;
- h) Fornecer aos trabalhadores as normas legais, convencionais e regulamentares sobre prevenção de segurança e saúde;
- i) Em tudo quanto for omissivo nas alíneas anteriores, aplica-se o disposto no artigo 15.º do Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, constante da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro (RJPSST).

#### Cláusula 21.ª

##### Obrigações dos trabalhadores

1 — Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo Município;
- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;
- c) Utilizar corretamente, e segundo as instruções transmitidas pela atarquia, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e

outros equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detectadas que se lhes afigurem susceptíveis de originarem perigo grave e eminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;

f) Em caso de perigo grave e eminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2 — Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adoptados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e eminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem medidas para a sua própria segurança ou a de terceiros.

3 — Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

4 — As medidas e atividades relativas à segurança e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respectivas obrigações.

5 — As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do Município pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

Cláusula 22.ª

#### Equipamento individual

1 — Compete ao Município fornecer as fardas e demais equipamentos de trabalho.

2 — Na escolha de tecidos e dos artigos de segurança, deverão ser tidas em conta as condições climatéricas do local e do período do ano, nos termos da legislação aplicável e deve ter em conta a legislação específica para setor profissional.

3 — O Município suportará os encargos com a deterioração das fardas, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho, ocasionada por acidente ou uso inerente ao trabalho prestado.

Cláusula 23.ª

#### Locais para refeição

Sem prejuízo da existência de um refeitório geral, nos casos em que se revele indispensável, nomeadamente por motivos relacionados com a duração e horário de trabalho, o Município porá à disposição dos trabalhadores um local condigno, arejado e asseado, servido de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipado com os electrodomésticos que sejam minimamente necessários à confecção e aquecimento de refeições ligeiras.

Cláusula 24.ª

#### Vestiários, lavabos e balneários

O Município obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, incluindo a existência de vestiários, lavabos e balneários para uso dos trabalhadores.

Cláusula 25.ª

#### Medicina no trabalho

O Município promove a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos nos locais de trabalho, mediante serviços internos de medicina no trabalho.

Cláusula 26.ª

#### Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho

1 — Sem prejuízo do disposto no artigo 21.º do RJPSST, o Município compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostra necessária à realização do acto eleitoral.

2 — O Município compromete-se a colocar ao dispor da comissão eleitoral os meios necessários para o cabal cumprimento das suas funções, nomeadamente colocando ao seu dispor uma sala, nas suas instalações, devidamente equipada para a realização de reuniões e trabalho de preparação, apuramento e fiscalização do acto eleitoral, bem como os meios de transporte e comunicação que se mostrem necessários para

a entrega e recolha de urnas eleitorais e demais actos relacionados com o processo.

3 — Nos termos do artigo 23.º do RJPSST, entende-se criada a Comissão Segurança e Saúde no Trabalho.

4 — A Comissão a que se refere o número anterior é de composição paritária e tem o número máximo de 7 representantes.

Cláusula 27.º

#### Créditos para exercício da actividade de representação dos trabalhadores e respectivas eleições

1 — O crédito de horas previsto no artigo 345.º da LTFP é fixado em 1,5 membros da direcção por cada 200 associados dos Sindicatos Subscritores.

2 — O crédito de tempo para os eleitos em representação dos trabalhadores para a Segurança e Saúde no Trabalho é de quatro dias por mês, com a possibilidade de gestão de tempos entre os eleitos de cada lista concorrente.

3 — O Município disponibilizará uma sala, equipada com meios adequados, para o desenvolvimento do trabalho dos Representantes dos Trabalhadores para a Segurança e Saúde no Trabalho.

4 — O Município dispensará da actividade os candidatos, efectivos e suplentes, das listas afetas aos Sindicatos subscritores do presente acordo, concorrentes às eleições para representantes dos trabalhadores para a Segurança e Saúde no Trabalho, no período de campanha eleitoral, que se fixa em 10 dias seguidos, sem perda de remuneração e dos suplementos de carácter permanente.

## CAPÍTULO IV

### Disposições Finais

Cláusula 28.º

#### Recompensa de desempenho

A acrescer a duração do período de férias, os trabalhadores a quem tenha sido atribuída menção de “*desempenho excelente*”, têm direito ao acréscimo de três dias de férias, com “*desempenho relevante*”, têm direito ao acréscimo de dois dias de férias, e com “*desempenho adequado*”, têm direito ao acréscimo de um dia de férias, sempre a marcar por acordo, ou na sua falta, pela entidade empregadora.

Cláusula 29.ª

#### Participação dos trabalhadores

1 — O Município compromete-se a reunir semestralmente com as associações sindicais subscritoras para análise e discussão de aspectos que digam respeito aos trabalhadores.

2 — Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior do órgão, serviço ou na página da intranet, em local e área apropriada, para o efeito reservado pelo Município, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos do funcionamento normal do órgão ou serviços.

3 — As direcções dos Sindicatos subscritores do presente acordo e os delegados sindicais têm direito a informação e consulta relativamente às matérias próprias das suas atribuições, nomeadamente:

a) A informação sobre as linhas gerais orientadoras para definição dos objetivos e escolha de competências na avaliação do desempenho adequados à avaliação;

b) A informação e consulta atempada sobre as decisões susceptíveis de produzir mudanças na organização do trabalho ou dos contratos de trabalho, nomeadamente ritmos de trabalho, condições de prestação do trabalho, mudança de local, horário de trabalho, turnos, e promoções;

c) A informação e consulta das propostas de mapas de pessoal e respectivas dotações financeiras para pessoal.

d) Qualquer alteração, inclusão ou de outra natureza no que respeita ao EPI ou outros fardamentos.

4 — As informações referidas no número anterior são prestadas por escrito no prazo de 10 dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 30 dias.

5 — Previamente à apresentação das propostas referidas na alínea c) do n.º 3, será agendada reunião com as direcções dos Sindicatos subscritores do presente acordo com o objectivo de abordar as verbas para alterações de posição remuneratória e prémios e critérios de definição dos universos de trabalhadores a abranger em opção gestonária para alteração de posição remuneratória.

## Cláusula 30.ª

**Comissão Paritária**

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

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

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

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

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

6 — A Comissão Paritária só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros representante de cada parte.

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

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

9 — As reuniões da Comissão Paritária realizam-se nas instalações do Município, em local designado para o efeito.

10 — Das reuniões da Comissão Paritária são lavradas actas, 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 efectuadas por carta registada com aviso de receção.

## Cláusula 31.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 respectivo acto de admissão, cópia do presente Acordo.

## Cláusula 32.ª

**Resolução de conflitos colectivos**

1 — As partes adotam, na resolução dos conflitos colectivos 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 colectivos, designado com prontidão os seus representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

Lisboa, aos 10 de novembro de 2016.

Pelo Empregador Público:

*João Paulo Saraiva*, Vereador do Pelouro dos Recursos Humanos e Finanças da Câmara Municipal de Lisboa

Pelas Associações Sindicais:

*Jorge Manuel Soares Nobre dos Santos*, Secretário-Geral da Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos e do Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos

*José Joaquim Abraão*, Vice-Secretário-Geral da Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos e Secretário-Geral do Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos

*Sérgio Rui Martins Carvalho*, Presidente do Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais

*Fernando Gabriel Dias Curto*, Vice-Presidente do Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais

Depositado em 2 de dezembro de 2016, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 273/2016, a fls. 42 do Livro n.º 2.

Mandado publicar ao abrigo do artigo 356.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 13824/2013, de 16 de outubro, publicado em *Diário da República*, 2.ª série, de 30 de outubro.

2 de dezembro de 2016. — A Subdiretora-Geral, *Silvia Gonçalves*.  
210132421