

## Cláusula 20.ª

**Comissão Paritária**

1 — As partes outorgantes constituem uma Comissão Paritária com competência para interpretar e integrar as disposições deste acordo, 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 respectiva constituição, cada uma das partes indica à outra, no prazo de 30 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos seus representantes.

4 — As deliberações da Comissão Paritária quando tomadas por unanimidade passam a constituir parte deste acordo.

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

6 — Das reuniões da Comissão Paritária são lavradas actas, assinadas pelos representantes no final de cada reunião.

7 — As despesas emergentes do funcionamento da Comissão Paritária são suportadas pelas partes que lhe deram origem.

8 — As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efectuadas por carta registada

Évora, 2 de fevereiro de 2018.

Pelo Empregador Público:

Pelo Município de Évora:

*Carlos Manuel Rodrigues Pinto de Sá*, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal de Évora.

Pela Associação Sindical:

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

*Vitor Manuel Carrasco*, na qualidade de 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.

*José Manuel Batista Leitão*, na qualidade de Membro da Direção Nacional e Mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.ª e 45.ª n.º 2 alínea e) dos Estatutos do STAL.

Depositado em 8 de fevereiro de 2018, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 20/2018, a fls. 75 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 DR 2.ª série, de 30 de outubro.

8 de fevereiro de 2018. — A Subdiretora-Geral, *Silvia Gonçalves*.  
311301665

**Acordo Coletivo de Trabalho n.º 57/2018****Acordo Coletivo de Empregador Público entre o Município do Funchal e o STFPRAM — Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Região Autónoma da Madeira.**

Considerando que os instrumentos de regulamentação coletiva são uma fonte de direito específica do contrato de trabalho em funções públicas nas matérias que, face ao disposto na lei possam regular, conforme determinado no n.º 1 do artigo 13.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;

Considerando que o acordo coletivo de empregador público, de acordo com o n.º 5 e o n.º 7 daquela disposição legal, é um dos instrumentos de regulamentação coletiva aplicável no âmbito do órgão ou serviço onde o trabalhador exerce funções;

Considerando que o n.º 1 do artigo 350.º da LTFP especifica as matérias que podem ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho e que o n.º 1 do artigo 355.º da mesma lei especifica as matérias que os instrumentos de regulamentação coletiva podem dispor no seu conteúdo;

Considerando que é intenção do Município do Funchal e o STFPRAM — Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Região Autónoma da Madeira celebrar um acordo de entidade empregadora pública que regule aspectos da relação jurídica de emprego público, nomeadamente nas matérias de duração e organização do tempo de trabalho e na segurança, higiene e saúde no trabalho;

Considerando as especificidades das diversas atribuições e competências do Município do Funchal;

Considerando a diversidade de áreas de atividade em que os trabalhadores do Município do Funchal desempenham funções;

Considerando os meios técnicos necessários ao desempenho das atribuições e competências do Município e ao desempenho de funções dos trabalhadores;

Considerando que o interesse público, a eficiência e a eficácia do desempenho dos serviços municipais e as condições de trabalho dos trabalhadores, a sua estabilidade e bem-estar no posto de trabalho, são fatores relevantes para o Município do Funchal;

Considerando que o STFPRAM — Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Região Autónoma da Madeira em representação e defesa dos trabalhadores, pretendem a salvaguarda dos seus direitos. De acordo com o n.º 3, com o n.º 6 do artigo 364.º e com a alínea a) do n.º 2 do artigo 27.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, é livremente e de boa-fé celebrado a presente Revisão do Acordo Coletivo de Empregador Público entre:

O Município do Funchal, representado por Paulo Alexandre Nascimento Cafofo, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal do Funchal, com sede na Praça do Município, 9004-512 Funchal, Pessoa Coletiva n.º 511 217 315;

E, o STFPRAM — Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Região Autónoma da Madeira, representado por Ricardo Miguel Frade de Gouveia, na qualidade de Presidente da Direção e Duarte Miguel de Gouveia Moniz na qualidade de Secretário da Direção, com sede na Rua dos Ferreiros, n.º 175, 2.º, 9000-082 Funchal.

**CAPÍTULO I****Área, âmbito e vigência**

## Cláusula 1.ª

**Âmbito de aplicação**

1 — O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, adiante designado por ACEP, aplica-se à totalidade dos trabalhadores, em regime de contrato de trabalho em funções públicas e que exercem funções no Município do Funchal, adiante designado por Empregador Público (EP), filiados no STFPRAM — Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Região Autónoma da Madeira, bem como os que se venham a filiar neste sindicato durante o seu período de vigência.

2 — O presente ACEP é celebrado ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 14.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante designada LTFP, aplica-se no âmbito territorial abrangido pela EP, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu integral cumprimento.

3 — De acordo com o previsto na alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, doravante designada LTFP, estima-se em 142 (cento e quarenta e dois) trabalhadores abrangidos pelo presente Acordo.

## Cláusula 2.ª

**Vigência, Denúncia e Sobrevigência**

1 — O presente Acordo substitui o ACEP n.º 152/2014, publicado na 2.ª série do *Diário da República*, n.º 250, de 29 de dezembro, e entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação na 2.ª série do *Diário da República* e vigorará pelo prazo de dois anos.

2 — Decorrido o prazo de dois anos, o Acordo renova-se, sucessivamente, por iguais períodos.

3 — A denúncia, sobrevivência, cessação e sucessão do Acordo seguem os trâmites legais previstos na LTFP.

**CAPÍTULO II****Duração e organização do tempo de trabalho**

## Cláusula 3.ª

**Período Normal de Trabalho**

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

## Cláusula 4.ª

**Organização Temporal**

1 — Os trabalhadores não podem prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo e, em qualquer caso, mais do que nove horas de

trabalho por cada dia de trabalho, incluindo nestas a duração do trabalho suplementar.

2 — O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora em superior a duas, sem prejuízo do intervalo de descanso da jornada contínua.

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

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

4 — 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.

5 — 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.

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

7 — 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.

8 — 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.

9 — A solicitação do trabalhador estudante e mediante informação da unidade orgânica que ateste que a mesma não prejudica o desempenho das suas funções, os dias de descanso semanal obrigatório e complementar podem deixar de ser contíguos.

#### Cláusula 5.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 diário.

2 — Todas as alterações de horário devem ser fundamentadas e determinadas quando necessárias ao regular e normal funcionamento do serviço ou quando forem uma condição de eficiência e eficácia para o desempenho das suas funções.

3 — As alterações de horário são precedidas de consulta aos trabalhadores, sendo posteriormente remetidas aos delegados sindicais e afixadas no serviço com a antecedência mínima de dez dias em relação à produção dos efeitos da alteração.

4 — Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a fixação do horário de trabalho deve tomar sempre em conta esse facto, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

5 — Compete ao Presidente da Câmara ou a quem este tenha delegado essa competência, mediante despacho devidamente fundamentado, definir a organização do tempo de trabalho e autorizar as modalidades de horário de trabalho dos trabalhadores ao serviço das unidades orgânicas.

6 — O Município do Funchal não pode alterar unilateralmente horários de trabalho individualmente acordados.

7 — Executa-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o EP 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, salvo casos excecionais e devidamente fundamentados em que não seja possível este parecer prévio, casos em que a consulta à comissão sindical deverá ser feita assim que possível.

8 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, se pelo EP ou pelo trabalhador surgirem situações pontuais, e desde que devidamente fundamentadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao horário de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio por escrito entre as partes e comunicado às organizações sindicais.

9 — O EP está obrigado a afixar o mapa do horário em local bem visível.

#### Cláusula 6.ª

##### Modalidades de Horário de Trabalho

Na organização temporal do trabalho podem ser consideradas as seguintes modalidades de horário:

- a) Horário rígido;
- b) Jornada contínua;

- c) Horário desfasado;
- d) Trabalho por turnos;
- e) Isenção de horário de trabalho;
- f) Teletrabalho;
- g) Horários Específicos;
- h) Horário Flexível.

#### Cláusula 7.ª

##### Horário Rígido

1 — Horário rígido é aquele em que 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.

2 — O intervalo de descanso terá uma duração não inferior a uma hora nem superior a duas.

3 — Compete ao Presidente da Câmara ou a quem este tenha delegado essa competência determinar o início e o termo dos períodos de trabalho diários.

#### Cláusula 8.ª

##### Jornada Contínua

1 — A modalidade de jornada contínua, consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de trinta minutos, obrigatoriamente gozado para que cada trabalhador não preste mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

2 — O tempo de pausa conta, para todos os devidos efeitos, como tempo de trabalho efetivo.

3 — A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina uma redução de uma hora de trabalho ao período normal diário de trabalho estipulado na Cláusula 3.ª do presente acordo.

4 — A adoção da jornada contínua como modalidade de horário pode ser autorizada, mediante informação da unidade orgânica que ateste que a mesma não prejudica o desempenho das suas funções e perante o requerimento dos interessados, devidamente fundamentado, nas seguintes situações:

- a) Trabalhadores com filhos menores de 12 anos;
- b) Trabalhadores com filhos detentores de deficiência ou doença crónica;
- c) Trabalhadores que, substituindo-se aos progenitores, tenham a seu cargo neto menor de 12 anos;
- d) Trabalhadores que, substituindo-se aos progenitores, tenham a seu cargo neto detentor de deficiência ou doença crónica;
- e) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa de pessoa deficiente;
- f) Trabalhador com cônjuge detentor de deficiência ou doença crónica ou trabalhador que viva em situação de união de facto devidamente comprovada com pessoa detentora de deficiência ou doença crónica;
- g) Trabalhador detentor de deficiência ou doença crónica;
- h) Trabalhador-Estudante;
- i) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem.

5 — Pode ainda ser requerida pelo trabalhador ou autorizada pelo responsável máximo do serviço, nos seguintes casos:

- a) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem, nomeadamente nas situações de necessidade de apoio a ascendentes em 1.º grau de linha reta;
- b) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado e nas situações em que esta modalidade de horário seja uma condição de eficiência e eficácia para o seu desempenho.

#### Cláusula 9.ª

##### Horário Desfasado

1 — O horário desfasado é aquele em que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de trabalhadores, horas fixas de entrada e saída.

2 — O intervalo de descanso terá uma duração não inferior a uma hora nem superior a duas.

3 — A adoção de horário desfasado como modalidade de horário pode ser autorizada mediante requerimento das unidades orgânicas, devidamente fundamentado e nas situações em que esta modalidade de horário seja uma condição de eficiência e eficácia para o seu desempenho.

## 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 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 — 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 turno, estando estes sujeitos à sua variação regular;

3 — Os turnos têm a duração do período normal de trabalho diário e devem ser organizados para que o trabalhador no período de sete dias de trabalho goze de dois dias de descanso.

4 — O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório.

5 — As pausas para refeição têm a duração máxima de 30 minutos, consideram -se tempo de serviço efetivo e devem obedecer ao princípio de que não podem ser prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

6 — As escalas de turno devem ser afixadas com a antecedência de dois meses, devendo constar das mesmas a determinação dos dias de descanso semanal obrigatório e complementar.

7 — O dia de descanso semanal deve coincidir com o domingo, pelo menos uma vez em cada período de quatro semanas.

8 — A adoção de trabalho por turnos como modalidade de horário pode ser autorizada mediante requerimento das unidades orgânicas, devidamente fundamentado e nas situações em que esta modalidade de horário seja uma necessidade para o regular e normal funcionamento do serviço, sendo condição de eficiência e eficácia para o seu desempenho.

9 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre eles e autorizadas, e desde que não originem a violação de normas legais imperativas.

10 — Desde que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores têm direito a um acréscimo remuneratório relativamente à remuneração base de:

25 % Quando o regime de turnos for permanente, total ou parcial;  
22 % Quando o regime de turnos for semanal prolongado, total ou parcial;

20 % Quando o regime de turnos for semanal, total ou parcial.

## Cláusula 11.ª

**Isenção de Horário de Trabalho**

1 — O regime de isenção de horário aplica-se aos casos previstos no n.º 1 do artigo 117.º da LTFP ou noutras disposições legais em vigor.

2 — Para além dos casos previstos no número anterior, a isenção de horário de trabalho na modalidade de observância dos períodos normais de trabalho, prevista na alínea c) do n.º 1 do artigo 118.º da LTFP, depende de acordo escrito a celebrar entre o Município do Funchal e o trabalhador.

3 — A adoção do regime de isenção de horário como modalidade de horário poderá ser autorizada mediante requerimento das unidades orgânicas, devidamente fundamentado e nas situações em que esta modalidade de horário seja uma necessidade para o regular e normal funcionamento do serviço, sendo condição de eficiência e eficácia para o desempenho das suas atividades.

4 — A isenção de horário não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios, aos dias de descanso complementar nem ao período mínimo de onze horas de descanso diário entre dois períodos de trabalho consecutivos, a que se refere o n.º 5 do artigo 118.º da LTFP.

5 — Aos trabalhadores que gozam 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.

6 — O dever de assiduidade imposto a qualquer trabalhador não fica prejudicado com a adoção do regime previsto nesta cláusula.

7 — As regras e formas de aferição do cumprimento do período normal de trabalho do trabalhador com isenção de horário deverão constar do conteúdo do acordo escrito a celebrar entre o Município do Funchal e o trabalhador.

8 — As formas de cessação do regime de isenção de horário deverão constar do conteúdo do acordo escrito a celebrar entre o Município do Funchal e o trabalhador.

## Cláusula 12.ª

**Teletrabalho**

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

2 — A prestação de trabalho em regime de teletrabalho depende de acordo escrito a celebrar entre o Município do Funchal e o trabalhador, não podendo o prazo de duração deste regime exceder os 3 anos.

3 — O acordo pode cessar por decisão de qualquer das partes durante os primeiros 30 dias úteis da sua execução.

4 — Cessando o acordo o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho nos termos em que o fazia antes do regime do teletrabalho.

5 — A adoção do regime de teletrabalho como modalidade de horário pode ser autorizado mediante requerimento das unidades orgânicas, devidamente fundamentado e nas situações em que esta modalidade de horário seja uma necessidade para o regular e normal funcionamento do serviço, sendo condição de eficiência e eficácia para o desempenho das suas atividades.

6 — O teletrabalhador está sujeito ao cumprimento do período normal de trabalho diário e semanal, podendo contudo estar isento de horário de trabalho.

7 — O dever de assiduidade imposto a qualquer trabalhador não fica prejudicado com a adoção do regime previsto nesta cláusula.

8 — As regras e as formas de aferição do cumprimento do período normal de trabalho do trabalhador em regime de teletrabalho deverão constar do conteúdo do acordo escrito a celebrar entre o Município do Funchal e o trabalhador.

9 — As formas de cessação do regime de teletrabalho deverão constar do conteúdo do acordo escrito a celebrar entre o Município do Funchal e o trabalhador.

## Cláusula 13.ª

**Horários Específicos**

1 — O horário específico é aquele que não se enquadra nas outras modalidades de horário definidas mas que é ajustado às características das atividades desenvolvidas pelos serviços ou a circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas apresentadas pelos trabalhadores.

2 — A determinação de horários específicos deverá observar os condicionalismos legais em matéria de duração e organização do tempo de trabalho.

3 — O período de descanso deverá ser fixado para que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

4 — A adoção de horário específico como modalidade de horário poderá ser autorizada mediante informação da unidade orgânica que ateste que o mesmo não prejudica o desempenho das suas funções e perante o requerimento dos interessados, devidamente fundamentado, nas seguintes situações:

- a) Trabalhadores com filhos menores de 12 anos;
- b) Trabalhadores com filhos detentores de deficiência ou doença crónica;
- c) Trabalhadores que, substituindo -se aos progenitores, tenham a seu cargo neto menor de 12 anos;
- d) Trabalhadores que, substituindo -se aos progenitores, tenham a seu cargo neto detentor de deficiência ou doença crónica;
- e) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa de pessoa deficiente;
- f) Trabalhador com cônjuge detentor de deficiência ou doença crónica ou trabalhador que viva em situação de união de facto devidamente comprovada com pessoa detentora de deficiência ou doença crónica;
- g) Trabalhador detentor de deficiência ou doença crónica;
- h) Trabalhador-Estudante;
- i) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem.

5 — A adoção de horário específico como modalidade de horário pode ser autorizada mediante requerimento das unidades orgânicas, devidamente fundamentado e nas situações em que esta modalidade de horário seja uma necessidade para o regular e normal funcionamento do serviço, sendo uma condição de eficiência e eficácia para o seu desempenho.

## Cláusula 14.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 de saída, observados que sejam os períodos de

presença obrigatória, designados por plataformas fixas e os limites para a prestação do trabalho.

2 — As plataformas fixas desenvolvem -se das 10 às 12 horas e das 14 às 16 horas.

3 — Os trabalhadores devem prestar o seu trabalho entre as 8 e as 20 horas.

4 — A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público e com os serviços externos.

5 — Os trabalhadores em regime de horário flexível estão obrigados a cumprir as atividades programadas dentro dos prazos definidos pelo responsável do serviço, bem como assegurar a realização e a continuidade de tarefas urgentes, de contactos, de reuniões, mesmo que as mesmas se proloquem para além dos períodos de presença obrigatória.

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

7 — O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas.

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

9 — No final do período de referência, verificando-se:

Um débito de horas igual ao período normal de trabalho diário, sem qualquer justificação legal, será averbada falta injustificada ao trabalhador, reportando-se a mesma ao último dia ou últimos dias do período de aferição;

Um excesso ou débito (inferior ao período normal de trabalho diário) de horas no final de cada um dos períodos de aferição, pode o mesmo transportado para o período imediatamente seguinte e nele gozado ou compensado.

10 — As ausências ao serviço, sem qualquer justificação legal, nos períodos de presença obrigatória (plataformas fixas) não podem ser compensadas, implicando a sua verificação a perda total do tempo de trabalho correspondente ao período de presença obrigatória e a contabilização do mesmo para efeitos de marcação de falta injustificada.

11 — A adoção do horário flexível como modalidade de horário pode ser autorizada mediante informação da unidade orgânica que ateste que o mesmo não prejudica o desempenho das suas funções e perante o requerimento dos interessados, devidamente fundamentado, nas seguintes situações:

- a) Trabalhadores com filhos menores de 12 anos;
- b) Trabalhadores com filhos detentores de deficiência ou doença crónica;
- c) Trabalhadores que, substituindo -se aos progenitores, tenham a seu cargo neto menor de 12 anos;
- d) Trabalhadores que, substituindo -se aos progenitores, tenham a seu cargo neto detentor de deficiência ou doença crónica;
- e) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa de pessoa deficiente;
- f) Trabalhador com cônjuge detentor de deficiência ou doença crónica ou trabalhador que viva em situação de união de facto devidamente comprovada com pessoa detentora de deficiência ou doença crónica;
- g) Trabalhador detentor de deficiência ou doença crónica;
- h) Trabalhador-Estudante;
- i) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem.

12 — O não cumprimento pelo trabalhador das disposições constantes da presente cláusula implica, mediante requerimento das unidades orgânicas devidamente fundamentado e nas situações em que o comportamento do trabalhador esteja a perturbar a eficiência e a eficácia do desempenho do serviço, a integração do mesmo no horário em vigor para o serviço.

#### Cláusula 15.ª

##### Trabalho Noturno

1 — Considera-se trabalho noturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — A prestação de trabalho noturno depende de autorização do Presidente da Câmara ou de quem este tenha delegado essa competência, mediante requerimento das unidades orgânicas, devidamente fundamentado e nas situações em que esta modalidade de horário seja uma necessidade para o regular e normal funcionamento do serviço, sendo condição de eficiência e eficácia para o seu desempenho.

#### Cláusula 16.ª

##### Trabalho Suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho, quando o serviço tenha de fazer face a crescimentos eventuais e transitórios de trabalho, em caso de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o serviço.

2 — A prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório atribuí ao trabalhador direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

3 — A prestação de trabalho suplementar carece sempre de autorização do Presidente da Câmara ou de quem este tenha delegado essa competência, mediante requerimento das unidades orgânicas, devidamente fundamentado e nas situações previstas no n.º 1 da presente cláusula, exceto quando o mesmo é prestado por motivo de força maior.

4 — O trabalhador é obrigado a prestar trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

5 — Não estão sujeitos à obrigação referida no número anterior, os trabalhadores que, em requerimento instruído com os documentos de prova adequados, demonstrem que se encontram numa das seguintes condições:

- a) Trabalhador portador de deficiência;
- b) Trabalhador com doença crónica;
- c) Trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;
- d) Trabalhador com filho menor de 12 anos;
- e) Trabalhador com filho detentor de deficiência ou doença crónica;
- f) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto menor de 12 anos de idade;
- g) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto detentor de deficiência ou doença crónica;
- h) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa de pessoa menor de 12 anos;
- i) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa de pessoa deficiente;
- j) Trabalhador com cônjuge detentor de deficiência ou doença crónica ou trabalhador que viva em situação de união de facto devidamente comprovada com pessoa detentora de deficiência ou doença crónica;
- k) Trabalhador-Estudante;
- m) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem.

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

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

8 — Os responsáveis pelos serviços ficam obrigados a preencher o mapa de registo de trabalho suplementar que deve conter os fundamentos do recurso ao trabalho suplementar, bem como os períodos de descanso compensatórios gozados ou a gozar pelo trabalhador.

9 — O trabalhador deve apor o seu visto imediatamente a seguir à prestação do trabalho.

#### Cláusula 17.ª

##### Horário dos Bombeiros Municipais

1 — O período normal de trabalho semanal dos Bombeiros Municipais é de 35 horas, com a possibilidade de efetuarem 12 horas de trabalho diário contínuo.

2 — Os Bombeiros Municipais exercem as suas funções em regime de trabalho por turnos permanente e total.

3 — Os turnos a praticar pelos Bombeiros Municipais estão organizados em 4 turnos rotativos de 12 horas (12 horas de trabalho diurno, 24 horas de descanso, 12 horas de trabalho noturno, 48 horas de descanso), das 8 às 20 horas e das 20 às 8 horas do dia seguinte.

4 — Os Bombeiros Municipais têm direito a um dia de descanso semanal, acrescido de um dia de descanso complementar.

5 — As pausas para refeição têm a duração máxima de 30 minutos e consideram-se tempo de serviço efetivo.

6 — As escalas de turno são elaboradas pela Companhia de Bombeiros, remetidas ao Presidente da Câmara ou a quem este tenha delegado essa competência e devem ser afixadas com a antecedência de um mês, devendo constar das mesmas a determinação do dia de descanso semanal obrigatório e complementar.

7 — O dia de descanso semanal deve coincidir com o domingo, pelo menos uma vez em cada período de quatro semanas.

## Cláusula 18.ª

**Direito a Férias**

1 — O trabalhador tem direito a um período mínimo de férias de 22 dias úteis remunerados em cada ano civil, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 126.º da LTFP, com as seguintes especificidades:

2 — Ao período normal de férias constante do número anterior acresce, sucessivamente, desde que o trabalhador tenha tido a última avaliação de desempenho positiva:

- a) 1 Dia útil de férias a partir do ano em que completar 39 anos de idade;
- b) 1 Dia útil de férias a partir do ano em que completar 49 anos de idade;
- c) 1 Dia útil de férias a partir do ano em que completar 59 anos de idade.

3 — Ao período normal de férias constante do n.º 1 acrescem, ainda, 3 dias úteis, por obtenção de menção positiva na avaliação do desempenho referente ao período anterior.

4 — Os acréscimos ao período de férias previstos na presente cláusula não dão origem a qualquer acréscimo correspondente no subsídio de férias.

5 — A falta de avaliação por motivos não imputável ao trabalhador, determina a aplicação automática do disposto na presente cláusula.

## CAPÍTULO III

**Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho**

## Cláusula 19.ª

**Princípios Gerais**

1 — Ao Município do Funchal compete assegurar aos trabalhadores as condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspetos que se relacionem com o trabalho e adotar as medidas necessárias à prevenção de doenças profissionais.

2 — O cumprimento do disposto no número anterior deverá ser assegurado por serviços do Município do Funchal que desenvolvem as atividades necessárias à prevenção dos riscos das doenças profissionais e à promoção da saúde do trabalhador.

3 — O Município do Funchal obriga-se a cumprir as imposições legais em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, mantendo os seus trabalhadores informados sobre o conteúdo daquelas.

## Cláusula 20.ª

**Deveres Específicos do Município do Funchal**

Constituem obrigações do Município do Funchal, de acordo com a legislação em vigor:

a) Manter os edifícios, as instalações, os equipamentos e os locais de trabalho em condições de segurança e higiene, de forma que os trabalhadores se encontrem protegidos contra os riscos de acidentes e doenças profissionais;

b) Instruir os trabalhadores quanto aos riscos que comportam as funções que exercem e as precauções a tomar para minimizar os mesmos;

c) Promover a colaboração de todos os trabalhadores na realização e manutenção das melhores condições possíveis de segurança, higiene e saúde no trabalho;

d) Fornecer aos trabalhadores o equipamento individual de proteção adequado às suas funções e ao posto de trabalho que ocupam;

e) Apoiar a comissão de segurança, higiene e saúde no desempenho das suas funções;

f) Consultar a comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho sempre que as questões o justifiquem;

g) Implementar as recomendações da comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho;

h) Dar conhecimento aos trabalhadores das normas legais, convencionais e regulamentares sobre segurança, higiene e saúde no trabalho.

## Cláusula 21.ª

**Obrigações do Trabalhador**

Constituem obrigações do trabalhador, de acordo com a legislação em vigor:

a) Cumprir as instruções de segurança, higiene e saúde legalmente previstas e determinadas pelo Município do Funchal;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões;

c) Utilizar corretamente e segundo as instruções transmitidas pelo Município do Funchal as máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias

perigosas e outros equipamentos de proteção coletiva ou individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho determinados;

d) Cooperar para a melhoria das condições de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências detetadas que sejam suscetíveis de originarem perigo grave e iminente, bem como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato, adotar as medidas e instruções determinadas para a situação em curso;

g) O trabalhador incorre em responsabilidade disciplinar e civil pela violação das suas obrigações em matérias de segurança e higiene no trabalho.

## Cláusula 22.ª

**Equipamento Individual**

1 — Ao Município do Funchal compete fornecer as fardas e os equipamentos de trabalho adequados para que o trabalhador desempenhe as suas funções.

2 — Na escolha do material das fardas e dos equipamentos de segurança deverão ser consideradas as imposições legais, as condições climáticas do local e o período do ano em que os mesmos vão ser utilizados.

3 — O Município do Funchal suporta os encargos com a deterioração das fardas e equipamentos de segurança causados pelo seu uso normal.

## Cláusula 23.ª

**Locais para Refeição**

1 — Ao Município do Funchal compete, nos casos em que se revele necessário, disponibilizar ao trabalhador um espaço com condições de higiene, equipado com água potável, mesas e cadeiras e os eletrodomésticos necessários ao aquecimento de uma refeição ligeira.

2 — Ao trabalhador compete zelar pela higiene e bom estado de utilização do espaço disponibilizado pelo Município do Funchal, incorrendo em responsabilidade disciplinar em caso de violação das suas obrigações em matéria de segurança e higiene.

## Cláusula 24.ª

**Vestiários, Lavabos e Banheiros**

1 — Ao Município do Funchal compete, nos casos em que se revele necessário, disponibilizar ao trabalhador vestiários, lavabos e banheiros com condições de higiene e segurança.

2 — Quando se verifique a atribuição de um cacifo individual, o trabalhador, para efeitos de limpeza, manutenção e desinfestação, fica obrigado a assegurar a sua abertura nos períodos e dias determinados pelo responsável do serviço.

3 — Ao trabalhador compete zelar pela higiene e bom estado de utilização dos espaços disponibilizados, incorrendo em responsabilidade disciplinar em caso de violação das suas obrigações em matéria de segurança e higiene.

## Cláusula 25.ª

**Medicina no Trabalho**

Ao Município do Funchal compete promover os serviços de medicina no trabalho, de forma a assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores, considerando para esse efeito os riscos a que estes se encontram expostos nos locais de trabalho.

## Cláusula 26.ª

**Representantes dos Trabalhadores para a Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho**

1 — A eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho segue as determinações constantes na legislação aplicável.

2 — O Município do Funchal compromete-se a prestar a colaboração necessária à realização do ato eleitoral.

3 — O Município do Funchal, mediante solicitação com a antecedência mínima de 8 dias úteis, compromete-se a disponibilizar, nas suas instalações, espaço adequado à realização das reuniões de trabalho dos representantes dos trabalhadores.

4 — Os representantes dos trabalhadores em matéria de higiene e segurança no trabalho dispõem de um crédito de 15 horas por mês para o exercício das suas funções.

5 — O crédito de horas diz respeito ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo, não podendo ser acumulado com outros créditos de horas que trabalhadores possam dispor em virtude de exercerem funções noutras estruturas de representação coletiva.

6 — A intenção de gozar do direito ao crédito de horas deve ser comunicada ao EP, por escrito e com uma antecedência mínima de 2 dias de antecedência, salvo motivo atendível.

7 — As ausências que os representantes possam ter no exercício das suas funções e que ultrapassem o crédito de horas referido no n.º 1, são consideradas faltas justificadas, contando como tempo de serviço efetivo, exceto para efeitos de retribuição.

8 — As ausências referidas no número anterior são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência ou, na sua impossibilidade, nos dois dias úteis seguintes ao primeiro dia de ausência.

9 — O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

## CAPÍTULO IV

### Serviços Mínimos em Caso de Greve

#### Cláusula 27.ª

#### Serviços Mínimos dos Bombeiros Municipais

1 — A satisfação de necessidades sociais impreteríveis pelos Bombeiros Municipais impõe que o pessoal integrado na carreira de bombeiro municipal assegure durante o período de greve os serviços mínimos indispensáveis para garantir aquelas necessidades.

2 — Em caso de greve, os bombeiros municipais devem garantir:

- a) A prevenção e o combate a incêndios;
- b) O socorro às populações em caso de incêndio, inundações, desabamentos, e, de um modo geral, em todos os acidentes;
- c) O socorro a naufragos e buscas subaquáticas;
- d) O socorro e o transporte de acidentados e doentes, incluindo a urgência pré hospitalar, no âmbito do sistema integrado de emergência médica.

## CAPÍTULO V

### Disposições Finais

#### Cláusula 28.ª

#### Comissão Paritária

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

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

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

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

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

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

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

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

9 — As reuniões da Comissão Paritária são lavradas em atas, as quais são assinadas na reunião seguinte pelos presentes.

10 — As despesas emergentes do funcionamento da Comissão Paritária são suportadas pelas partes.

11 — As comunicações e convocatórias previstas na presente cláusula são efetuadas por carta registada com aviso de receção.

12 — As reuniões da Comissão Paritária realizam-se nas instalações do Município do Funchal, em local a designar para o efeito.

#### Cláusula 29.ª

#### Divulgação

O Município do Funchal e o STFPRAM — Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Região Autónoma da Madeira obrigam-se a facultar aos trabalhadores abrangidos pelo presente Acordo, bem como pelos que vierem a sê-lo, cópia do presente documento.

#### Cláusula 30.ª

#### Participação dos Trabalhadores

1 — O Município do Funchal compromete-se a reunir semestralmente com o STFPRAM — Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Região Autónoma da Madeira para análise e discussão de aspetos que se relacionem com os trabalhadores.

2 — Os delegados sindicais têm direito, nos termos previstos no n.º 1 e no n.º 2 do artigo 340.º da LTFP, a afixar, em local e área apropriada, para o efeito reservado pelo Município do Funchal, informação relativa à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo do normal funcionamento dos serviços.

#### Cláusula 31.ª

#### Resolução de conflitos Coletivos

1 — O Município do Funchal e o STFPRAM — Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Região Autónoma da Madeira adotam, na resolução dos conflitos emergentes do presente Acordo, os meios e os termos legalmente previstos de conciliação, mediação e arbitragem.

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

Funchal, 2 de fevereiro de 2018.

Pelo Empregador Público:

Pelo Município do Funchal:

*Paulo Alexandre Nascimento Cafopo*, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal do Funchal, com sede na Praça do Município, 9004-512 Funchal, Pessoa Coletiva n.º 511217315.

Pela Associação Sindical:

Pelo STFPRAM — Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Região Autónoma da Madeira:

*Ricardo Miguel Frade de Gouveia*, na qualidade de Presidente da Direção do STFPRAM — Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Região Autónoma da Madeira.

*Duarte Miguel de Gouveia Moniz*, na qualidade de Secretário da Direção do STFPRAM — Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Região Autónoma da Madeira.

Depositado em 20 de fevereiro de 2018, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 27/2018, a fl. 76 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 no *Diário da República*, 2.ª série, de 30 de outubro.

20 de fevereiro de 2018. — A Subdiretora-Geral, *Sílvia Gonçalves*.  
311301802

### Acordo Coletivo de Trabalho n.º 58/2018

**Acordo Coletivo de Empregador Público entre o Município de Aguiar da Beira e o STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins.**

#### Preâmbulo

A Constituição da República Portuguesa consagra no artigo 56.º o direito de contratação coletiva, estabelecendo o direito de associações sindicais e entidades empregadoras regularem coletivamente as relações de trabalho, dentro dos limites fixados na lei.

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, nos artigos 13.º e 14.º, que determinadas matérias possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, concedendo