



## MODERNIZAÇÃO DO ESTADO E DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Direção-Geral da Administração e do Emprego Público

### Acordo Coletivo de Trabalho n.º 14/2020

*Sumário:* Acordo Coletivo de Empregador Público entre o Município de Lisboa e o STE — Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos.

### Acordo Coletivo de Empregador Público entre o Município de Lisboa e o STE — Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos

#### CAPÍTULO I

#### Âmbito e Vigência

##### Cláusula 1.ª

##### Âmbito de aplicação

1 — O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, abreviadamente designado por Acordo, aplica-se aos trabalhadores filiados no Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos (STE), vinculados em regime de contrato de trabalho em funções públicas, integrados nas carreiras de técnico superior, de assistente técnico, carreiras especiais e subsistentes, que exercem funções no Município de Lisboa, doravante designado por Município.

2 — O Acordo aplica-se, ainda, a todos os trabalhadores do Município que durante a vigência do mesmo se venham a filiar no STE, bem como aos restantes trabalhadores não filiados, sem prejuízo, quanto a estes últimos, do exercício dos direitos de oposição e opção previstos no artigo 370.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP).

3 — Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 365.º da LTFP, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 297 (duzentos e noventa e sete) trabalhadores.

##### Cláusula 2.ª

##### Vigência, sobrevigência, denúncia e cessação

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

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

3 — A sobrevigência, denúncia e cessação deste Acordo seguem os trâmites legais previstos nos artigos 374.º a 376.º da LTFP.

#### CAPÍTULO II

#### Duração e Organização do Tempo de Trabalho

##### Cláusula 3.ª

##### Período de funcionamento e atendimento dos serviços

1 — O período normal de funcionamento decorre, em regra, todos os dias úteis entre as 08h00 e as 20h00.



2 — Os serviços com atendimento ao público devem praticar um horário contínuo, com a duração de sete horas diárias e que abranja o período da hora de almoço.

3 — Sempre que o interesse do público fundamenta o justifique, poderá ser fixado um período excecional de atendimento ao público mais alargado.

4 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 2 e 3, os serviços poderão adotar uma ou várias modalidades de horário de trabalho previstas neste Acordo, mediante prévia auscultação dos trabalhadores, através das suas organizações representativas.

#### Cláusula 4.ª

##### Período normal de trabalho

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

2 — Os trabalhadores, em regra, 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 disposto quanto ao horário flexível.

4 — O Município não pode alterar unilateralmente os horários de trabalho individualmente acordados.

5 — As alterações unilaterais dos horários de trabalho devem ser fundamentadas e precedidas de consulta dos trabalhadores abrangidos e do STE.

6 — Excetua-se do disposto no número anterior a alteração de horário de trabalho cuja duração não seja superior a uma semana, desde que seja registada em livro próprio, com a menção de que foi consultada a estrutura de representação coletiva dos trabalhadores referida no número anterior, e o Município não recorra a este regime mais de três vezes por ano.

7 — A alteração que implique acréscimo de despesas para o trabalhador confere direito a 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.

9 — Em todos os serviços serão afixados, em local visível, os respetivos mapas dos horários de trabalho.

#### Cláusula 5.ª

##### Intervalo de descanso e descanso semanal

1 — Sem prejuízo do disposto na lei, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2 — Quando circunstâncias relevantes devidamente fundamentadas o justifiquem e mediante acordo com o trabalhador, o intervalo de descanso pode ser reduzido para 45 minutos, para que, uma vez por semana, possa durar 2 horas.

3 — Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, acrescido de um dia de descanso semanal complementar, que devem coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente.

4 — Os dias de descanso semanal obrigatório e semanal complementar só podem deixar de coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente, nos casos previstos nos números 3, 4 e 5 do artigo 124.º da LTFP.

#### Cláusula 6.ª

##### Noção de horário de trabalho

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

## Cláusula 7.ª

**Modalidades de horário de trabalho**

1 — No Município são previstas as seguintes modalidades de horário de trabalho:

- a) Horário flexível;
- b) Horário rígido;
- c) Horário desfasado;
- d) Jornada contínua;
- e) Meia Jornada;
- f) Trabalho por turnos.

2 — Sem prejuízo dos horários já implementados, em função das características dos serviços ou no interesse dos trabalhadores, e da fixação de outros previstos neste Acordo, a modalidade de horário de trabalho geralmente praticada no Município é a do horário flexível, desde que os serviços tenham um registo automático de controlo de assiduidade.

3 — A adoção, nos serviços, das restantes modalidade de trabalho previstas no n.º 1 implica a consulta das associações sindicais representativas dos trabalhadores, nos termos previstos na lei.

4 — Para além dos horários referidos no n.º 1, podem, em casos devidamente fundamentados, ser fixados horários específicos, cumprindo-se, para o efeito, o estabelecido na cláusula 8.ª

## Cláusula 8.ª

**Horários específicos**

1 — Podem ser fixados horários de trabalho específicos em situações devidamente fundamentadas, nomeadamente:

- a) Nas situações previstas no regime da parentalidade, definido nos artigos 33.º e seguintes do Código de Trabalho e demais disposições legais, por remissão do artigo 4.º, n.º 1, alínea d), da LTFP;
- b) A Trabalhadores-estudantes, nos termos dos artigos 89.º e seguintes do Código do Trabalho, por remissão do artigo 4.º, n.º 1, alínea f), da LTFP;
- c) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes o justifiquem;
- d) No interesse do serviço, sempre que circunstâncias relevantes relacionadas com a natureza das atividades desenvolvidas o justifiquem.

2 — A fixação da modalidade de horário específico depende de requerimento do trabalhador e de despacho do Presidente da Câmara ou de quem tenha essa competência delegada.

3 — No caso previsto na alínea d) do n.º 1, tratando-se de uma alteração unilateral, deve o Município observar o procedimento previsto na cláusula 4.ª, n.º 5, do presente Acordo.

## Cláusula 9.ª

**Horário Flexível**

1 — Entende-se por horário flexível aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e saída, desde que respeitando as plataformas fixas e o demais estabelecido na presente cláusula.

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

3 — Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho.

4 — Os trabalhadores do Município abrangidos pela modalidade de horário flexível com gestão individual do horário de trabalho, não estão dispensados do cumprimento das obrigações que lhe forem determinadas, devendo, designadamente:

- a) Cumprir as tarefas programadas e em curso, dentro dos prazos superiormente fixados, não podendo, a flexibilidade ditada pelas plataformas móveis originar, em caso algum, inexistência de pessoal que assegure o normal funcionamento dos serviços;

b) Assegurar a realização e a continuidade de tarefas urgentes, de contactos ou de reuniões de trabalho, mesmo que tal se prolongue para além dos períodos de presença obrigatória;

c) Assegurar a realização do trabalho suplementar diário que lhe seja determinado pelo superior hierárquico, nos termos do disposto no artigo 227.º, n.º 3, do Código do Trabalho, por remissão do artigo 120.º, n.º 1, da LTFP.

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

a) A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 08h00 e as 20h00, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), das 10h00 às 12h00 e das 14h00 às 16h00:

b) O período de descanso entre o fim da primeira plataforma fixa e o início da segunda é, no mínimo, de uma hora;

c) O cumprimento da duração de trabalho deve ser aferido ao mês.

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

a) À atribuição de créditos de horas, até ao máximo de sete horas, sendo gozada no período seguinte àquele que conferiu ao trabalhador o direito à atribuição dos mesmos, desde que validados pela respetiva chefia e fora das plataformas fixas.

b) À marcação de falta, a justificar, por cada período igual ou inferior a sete horas, sendo reportada ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

7 — Relativamente aos trabalhadores portadores de deficiência, o excesso ou 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.

#### Cláusula 10.ª

##### Horário rígido

1 — 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.

2 — O horário rígido desenrola-se entre dois períodos:

a) Período da manhã — das 09h00 às 12h30;

b) Período da tarde — das 14h00 às 17h30.

3 — Entre o Município e os trabalhadores podem ser acordadas modalidades de horário rígido, sendo possível reduzir o período de descanso para 1 hora.

#### Cláusula 11.ª

##### Horário desfasado

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

2 — É permitida a fixação de horário desfasado, nas situações de fundamentada conveniência de serviço, designadamente nos sectores ou serviços que, pela natureza das suas funções, prestem assistência permanente a outros serviços com períodos de funcionamento dilatados, sem prejuízo da prévia audição das associações sindicais.



Cláusula 12.ª

Jornada contínua

1 — A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um único período de descanso de 30 minutos que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.

2 — A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário de uma hora.

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

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

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

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

d) Trabalhador adotante, tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com o 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.

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

5 — Quando vários trabalhadores da mesma unidade orgânica ou serviço que reúnam condições para beneficiar da jornada contínua manifestem intenção de beneficiar dessa modalidade de horário e o regular funcionamento desaconselhe o deferimento de todos os pedidos, nomeadamente, com os horários de trabalho pretendidos, proceder-se-á, sucessivamente, do seguinte modo:

a) Os trabalhadores que tenham manifestado interesse na autorização da jornada contínua são convocados a apresentar uma solução consensual, podendo estes propor, nomeadamente, a jornada contínua com horários desfasados, articulando entre si diferentes horas de entrada, de saída e de descanso entre:

i) as 8h30 e as 14h30;

ii) as 9h30 e as 15h30;

iii) as 11h00 e as 17h00.

b) Não havendo acordo, será dada preferência na escolha do horário de trabalho ou, não sendo viável o desfasamento do horário, no deferimento da jornada contínua, aos trabalhadores que invoquem circunstâncias relevantes, que devidamente demonstradas justifiquem o deferimento do pedido, nomeadamente, situação de doença crónica do filho ou de familiar, quando comprovadamente o trabalhador seja a pessoa mais adequada para prestar a necessária assistência.

6 — Nos casos previstos no número anterior, no parecer que o responsável pela unidade orgânica ou serviço de registo envie para o Departamento de Recursos Humanos será sempre feita referência, de modo consubstanciado, ao seguinte:

a) Existência ou não de proposta de solução consensual apresentada pelos trabalhadores interessados na autorização da jornada contínua;

b) Teor e compatibilidade da proposta de solução consensual apresentada pelos trabalhadores, quando exista, com o regular funcionamento do serviço;

c) Possibilidade ou não de, nomeadamente com recurso ao horário, assegurar o regular funcionamento do serviço, ainda que não exista proposta consensual dos trabalhadores;



d) Fundamentos invocados e demonstrados por cada um dos interessados, quando for seu parecer que não é possível deferir todos os pedidos de jornada contínua ou deferir todos eles nos horários pretendidos ou propostos nos termos da alínea a) do número anterior.

7 — Sem prejuízo na presente cláusula, a jornada contínua validamente autorizada apenas poderá ser alterada e, em último caso, revogada, com fundamento na cessação dos pressupostos com base nos quais foi deferida.

8 — Nas situações cumulativas de amamentação ou aleitação e jornada contínua, a prestação de trabalho é de 5 horas diárias.

#### Cláusula 13.ª

##### Meia Jornada

1 — A requerimento do trabalhador dirigido ao seu superior hierárquico pode ser autorizada a prestação de trabalho num período reduzido em metade do período normal de trabalho a tempo completo.

2 — Podem beneficiar desta modalidade os trabalhadores que reúnam os seguintes requisitos:

a) Tenham 55 anos ou mais à data em que for requerida a modalidade de meia jornada e tenham netos com idade interior a 12 anos;

b) Tenham filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

3 — A prestação do trabalho na modalidade de meia jornada não pode ter duração inferior a um ano e implica a fixação do pagamento de remuneração correspondente a 60 % do montante total auferido em regime de prestação de trabalho em horário completo.

#### Cláusula 14.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 rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

2 — Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento do órgão ou serviço ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho.

3 — A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos do período normal de trabalho.

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

a) Os turnos são rotativos, estando o respetivo pessoal sujeito à sua variação regular, devendo, na medida do possível, ser organizados de acordo com as preferências manifestadas pelos trabalhadores;

b) Nos serviços de funcionamento permanente não podem ser prestados mais de seis dias consecutivos de trabalho;

c) As interrupções a observar em cada turno devem obedecer ao princípio de que não podem ser prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo;

d) As interrupções destinadas a repouso ou refeição têm uma duração mínima de trinta minutos, considerando-se incluídas no tempo de trabalho quando não superiores a esse período de tempo.

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

i) Almoço — entre as 12h00 e as 14h30h;

ii) Jantar — entre as 18h00 e as 21h30;

iii) Ceia — entre as 02h00 e as 04h00.



f) Salvo o disposto na alínea seguinte, os trabalhadores podem ausentar-se dos seus locais de trabalho, no período de tempo estabelecido para as refeições.

g) Aos trabalhadores que não possam abandonar as instalações para tomarem as refeições, o Município poderá facultar um local adequado para esse efeito.

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

5 — Os dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, são os fixados nas respetivas escalas e devem coincidir com o sábado e o domingo, pelo menos, de quatro em quatro semanas.

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

7 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre eles e previamente aceites pelos serviços e não originem a violação das normas legais imperativas.

8 — Não serão admitidos os pedidos de troca de turnos que impliquem a prestação de trabalho no dia de descanso semanal obrigatório ou que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos no mesmo dia (00h00 às 24h00).

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

a) A comprovação a que se refere este número faz-se mediante parecer favorável quer do médico indicado pelo Município, 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 o Município e o trabalhador, caso em que o respetivo parecer será vinculativo para ambas as partes.

10 — O regime de turnos é permanente, quando o trabalho for prestado em todos 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.

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

#### Cláusula 15.ª

##### Suplemento remuneratório de turno

1 — O pessoal em regime de trabalho por turnos, desde que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período noturno, tem direito ao subsídio de turno.

2 — A prestação de trabalho em regime de turnos confere direito à atribuição de um subsídio de turno correspondente a um acréscimo de remuneração, calculada sobre o vencimento fixado no nível remuneratório da categoria onde o trabalhador estiver posicionado, de acordo com as seguintes percentagens:

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

3 — As percentagens fixadas para o subsídio de turno incluem a remuneração devida por trabalho noturno, mas não afasta o que seja devido por prestação de trabalho suplementar.

#### Cláusula 16.ª

##### Trabalho Noturno

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



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

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

#### Cláusula 17.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 o respetivo Município, os trabalhadores integrados nas seguintes carreiras ou categorias:

- a) Técnico superior;
- b) Coordenador técnico;
- c) Encarregado geral operacional.

2 — Podem ainda gozar da isenção de horário, os trabalhadores integrados noutras carreiras/ categorias, cujas funções, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do serviço onde o trabalhador está colocado.

3 — A isenção de horário de trabalho só pode revestir a modalidade da observância dos períodos normais de trabalho acordados, prevista na alínea c) do n.º 1 do artigo 118.º da LTFP.

4 — A isenção de horário 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 e trabalho diário consecutivo.

5 — 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.

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

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

#### Cláusula 18.ª

##### Trabalho a tempo parcial

1 — Por acordo entre o trabalhador e o Município, o período normal de trabalho semanal pode ser inferior ao estabelecido no n.º 1 da Cláusula 4.ª

2 — O trabalho a tempo parcial é prestado de segunda a sexta-feira, em todos ou alguns dias, devendo o número de horas diárias ou de dias de trabalho semanal ser fixado por acordo.

3 — O trabalho a tempo parcial tem direito à remuneração prevista na lei, em proporção do respetivo período normal de trabalho, bem como ao subsídio de refeição.

4 — Nos casos em que o período normal de trabalho diário seja inferior a metade da duração diária do trabalho a tempo completo (3H30), o subsídio de refeição é calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

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

6 — O acordo ao regime de trabalho a tempo parcial é concebido tendo em conta as seguintes preferências, nos termos do previsto no artigo 152.º, n.º 1, do Código do Trabalho:

- a) Trabalhadores com responsabilidades familiares;
- b) Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida;
- c) Pessoa com deficiência ou doença crónica;
- d) Trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior.



Cláusula 19.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, carecendo sempre, exceto por motivos de força maior, de autorização prévia.

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 portador de deficiência;
- b) Trabalhadora grávida, puérpera, ou lactante;
- c) Trabalhador com filhos ou adotados com idade inferior a 12 meses;
- d) Trabalhador com doença crónica;
- e) Trabalhador-estudante, exceto por motivo de força maior.

Cláusula 20.ª

**Limites da duração do trabalho suplementar**

O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) 200 horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados;
- d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho diário em meio-dia de descanso complementar.

Cláusula 21.ª

**Teletrabalho**

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

2 — Pode ser adotada, com o prévio acordo do trabalhador, a modalidade de teletrabalho para a execução de tarefas com autonomia técnica, designadamente, a elaboração de estudos, pareceres e informações de carácter técnico-científico.

3 — Para efeitos do disposto no artigo 167.º do Código do Trabalho, a duração inicial do contrato para prestação subordinada de teletrabalho, sujeito à forma escrita, celebrado entre o Município e o trabalhador, não pode exceder dois anos, podendo ser denunciado, por iniciativa de qualquer das partes, durante os primeiros 30 dias de execução.

4 — Cessado o acordo, 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.

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



Cláusula 22.ª

**Interrupções ocasionais**

1 — Nos termos do n.º 2 do artigo 197.º do Código do Trabalho, por remissão do artigo 101.º LTFP, são consideradas compreendidas no tempo de trabalho:

- a) A interrupção de trabalho como tal considerada em regulamento interno ou resultante de uso;
- b) A interrupção ocasional do período de trabalho diário inerente à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador ou resultante de consentimento do dirigente;
- c) A interrupção de trabalho por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamento, mudança de programa de produção, carga ou descarga de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia, ou por fator climatérico que afete a atividade do município;
- d) O intervalo para refeição em que o trabalhador tenha de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade;
- e) A interrupção ou pausa no período de trabalho imposta por normas de segurança e saúde no trabalho.
- f) As interrupções autorizadas pelo Município em casos excecionais e devidamente fundamentados.

2 — A autorização para as interrupções ocasionais previstas nas alíneas a) a e) do n.º 1, deve ser solicitada ao dirigente com competência nessa matéria, com antecedência mínima de 24 horas ou, verificando-se a sua impossibilidade, nas situações previstas na alínea b) do número anterior, nas 24 horas seguintes.

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

Cláusula 23.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 e no presente Acordo, com as especificidades dos números seguintes.

2 — A acrescer à duração do período de férias anual, os trabalhadores a quem tenha sido atribuída menção positiva na Avaliação de Desempenho e não tenham qualquer falta injustificada no ano anterior têm direito ao acréscimo de três dias de férias, sempre a marcar por acordo, ou na sua falta, pela entidade empregadora, com efeitos a partir da avaliação de desempenho obtida no biénio 2017/2018.

Cláusula 24.ª

**Dispensas e faltas justificadas**

O trabalhador tem direito, dentro dos limites previstos na legislação em vigor, a dispensa para frequência de formação profissional.

CAPÍTULO III

**Segurança e Saúde no Trabalho**

Cláusula 25.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 no trabalho e prevenção de doenças profissionais.



2 — O Município obriga-se a criar e manter serviços responsáveis pelo exato cumprimento no 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 e saúde no trabalho e manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

#### Cláusula 26.ª

##### Deveres específicos do Município

O Município é obrigado a:

a) Manter os edifícios, instalações, equipamentos e locais de trabalho em condições de 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 respetivas funções e às precauções a tomar;

c) Promover a colaboração de todos os trabalhadores na realização e manutenção das melhores condições possíveis de segurança e saúde;

d) 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;

e) 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;

f) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações da comissão de segurança e saúde e dos representantes eleitos dos trabalhadores para a segurança e saúde;

g) Disponibilizar aos trabalhadores informação sobre as normas legais, convencionais e regulamentares sobre prevenção de segurança e saúde;

h) Em tudo quanto for omissis nas alíneas anteriores, aplica-se o disposto no artigo 15.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

#### Cláusula 27.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 afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;

c) Utilizar corretamente, e segundo as instruções transmitidas pelo Município, máquinas, ferramentas, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos de proteção coletiva 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 detetadas que se lhes afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e eminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

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

2 — Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adotados 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 respetivas 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 aspetos relacionados com o trabalho.

#### Cláusula 28.ª

##### Direito de informação

1 — Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes, têm direito a receber informação adequada e atualizada sobre:

- a) Riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;
- b) Medidas e instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;
- c) Medidas de 1.º socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de os pôr em prática;

2 — Sem prejuízo de formação adequada, a informação referida no número anterior deve ser proporcionada sempre que haja:

- a) Admissão no órgão ou serviço;
- b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
- c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alterações nos existentes;
- d) Adoção de nova tecnologia;
- e) Atividades que envolvam trabalhadores de diversos órgãos ou serviços.

#### Cláusula 29.ª

##### Direito de formação

1 — Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes, devem receber formação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, tendo em conta as respetivas funções e posto de trabalho.

2 — Os trabalhadores e seus representantes, designados para se ocuparem de todas ou algumas atividades na área da segurança e saúde no trabalho, devem ter assegurado formação permanente para o exercício das suas funções.

3 — O Município, tendo em conta a dimensão do órgão ou serviço e os riscos existentes, deve formar, em número suficiente, os trabalhadores responsáveis pela prestação de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de pessoas, bem como facultar-lhes o material necessário.

4 — A formação referida nos números anteriores deve ser assegurada pelo Município, garantindo que dela não resulta qualquer prejuízo para o trabalhador.

5 — Para efeitos do disposto no número anterior, o Município, quando não possua os meios e condições necessários à realização da formação, pode solicitar o apoio dos serviços públicos competentes, bem como as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores no que se refere à formação dos respetivos representantes.

#### Cláusula 30.ª

##### Vestiários, Lavabos e Balneários

1 — O Município deverá promover a instalação dos trabalhadores em boas condições de segurança e saúde, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis,



incluindo a existência de vestiários, lavabos e balneários, para uso dos trabalhadores, quando tal se mostre necessário.

2 — Os vestiários, lavabos e balneários disponibilizados devem ser de fácil acesso e garantindo uma utilização separada por mulheres e homens.

#### Cláusula 31.ª

##### Locais para refeição

1 — Os espaços do município com mais de 1500 trabalhadores devem ter um refeitório próprio com a confeção local das refeições.

2 — Sem prejuízo dos refeitórios já existentes e a instalar nos locais em que a aglomeração de trabalhadores o justifique, o Município porá à disposição dos trabalhadores, em cada local de trabalho, um local com dimensões e condições de higiene e salubridade adequadas, arejado e dotado de água potável, mesas e cadeiras suficientes e equipado com os eletrodomésticos que sejam necessários à confeção e aquecimento de refeições ligeiras

#### Cláusula 32.ª

##### Medicina no trabalho

1 — O Município obriga-se a manter serviços internos ou contratar serviços externos de medicina no trabalho com o intuito de assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores, em função dos riscos a que se encontram expostos nos locais de trabalho, bem como a nível geral, na prevenção de qualquer outro tipo de patologia, na prestação de cuidados de saúde, em situações de primeiros socorros, bem como serviços de vacinação dos trabalhadores nos termos gerais.

2 — Os espaços do município com mais de 1000 trabalhadores devem possuir um desfibrilhador e pessoal técnico habilitado para manusear equipamento durante o período normal de trabalho.

#### Cláusula 33.ª

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

1 — Sem prejuízo do disposto nos artigos 21.º e 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, o Município compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostre necessária à realização do ato eleitoral.

2 — O Município compromete-se a colocar ao dispor da comissão eleitoral os meios necessários para o cabal cumprimento das suas funções.

#### Cláusula 34.ª

##### Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho

1 — Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 4 dias por mês para o exercício das suas funções

2 — Sempre que pretenda exercer o direito ao gozo do crédito de horas, o representante dos trabalhadores deve avisar o Município, por escrito, com a antecedência de dois dias, salvo motivo atendível.

3 — 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.

4 — 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.

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



## CAPÍTULO IV

### Formação Profissional

#### Cláusula 35.ª

##### Princípios gerais

1 — O Município deve proporcionar ao trabalhador o acesso a formação profissional, disponibilizando ferramentas e formação adequadas à sua qualificação, em linha com as necessidades dos serviços e com a evolução profissional.

2 — O Município deve promover e facilitar a formação dos seus trabalhadores, nomeadamente:

a) Fomentar a frequência de cursos de formação profissional, de forma a permitir a adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias ou a métodos e processos de trabalho;

b) Promover ações de aperfeiçoamento profissional, destinado a atualizar, desenvolver ou aprofundar conhecimentos, aptidões e atitudes específicos adquiridos em processos de aprendizagem prévios;

3 — O Município deve elaborar planos anuais ou plurianuais de formação profissional, após a realização de diagnóstico de necessidades e ouvidos os representantes dos trabalhadores.

4 — O Município deve assegurar a todos os trabalhadores uma ou mais ações de formação, pelo menos, em cada dois anos.

5 — Constitui dever dos trabalhadores frequentar as ações de formação que o Município promova ou suporte, devendo estas ocorrer durante o horário laboral.

6 — Por efeito da frequência de ações de formação profissional, os trabalhadores não serão privados ou diminuídos nos seus direitos e regalias, sendo considerado como tempo de serviço o despendido em formação.

7 — As ações de formação e aperfeiçoamento profissional devem ser programadas e executadas por forma a salvaguardar o normal funcionamento dos serviços municipais, a que estejam afetos os trabalhadores que nelas participem.

8 — O Município poderá incluir metas de aproveitamento nos cursos de formação que direta (formação interna) ou indiretamente (formação externa) proporcione aos trabalhadores.

9 — O Município assegurará aos trabalhadores que participem nas ações de formação, o fornecimento do respetivo certificado de frequência e/ou aproveitamento.

10 — O Município pode acordar condições favoráveis aos trabalhadores, junto de entidades que ministrem formação profissional ou académica.

#### Cláusula 36.ª

##### Formação interna

A formação em contexto de trabalho poderá ser computada no número mínimo de horas de formação exigida pela lei desde que conste de registo próprio, contendo os elementos necessários à identificação das competências adquiridas, duração de formação e seja entregue ao trabalhador certificado da formação proporcionada.

#### Cláusula 37.ª

##### Autoformação

1 — O Município não pode impedir a frequência de ações de autoformação quando estas tenham lugar fora do período laboral.

2 — O trabalhador terá direito a utilizar, dentro do período laboral, um crédito de 100 horas por ano civil para a autoformação, podendo, quando tal se justifique, em função da especial relevância para as atividades inerentes ao posto de trabalho, a apreciar pelo dirigente máximo do serviço, ser ultrapassado até ao limite da carga horária prevista para a formação profissional que o trabalhador pretende realizar.



3 — No caso de autoformação a realizar durante o período laboral, o trabalhador deve formular pedido de autorização ao dirigente máximo do órgão ou serviço, devidamente fundamentado e com indicação da data de início, do local de realização, natureza e programa, duração e, quando aplicável, a entidade formadora, devendo o pedido ser enviado à unidade orgânica com a competência em matéria de formação profissional para efeitos de balanço e registo.

4 — A autoformação, quando realizada no período laboral, corresponde ao exercício efetivo de funções.

5 — A recusa do acesso a autoformação deve ser sempre fundamentada.

6 — O pedido de autoformação apresentado por trabalhador que não tenha sido contemplado no plano de formação ou ações de formação do órgão ou serviço só pode ser indeferido com fundamento no prejuízo do normal funcionamento do serviço.

7 — O pedido de autoformação apresentado pelo trabalhador nas condições do número anterior não pode ser indeferido mais do que duas vezes consecutivas.

8 — O trabalhador a quem for concedida a autorização para autoformação deve, no final da mesma, apresentar junto do órgão ou serviço relatório e, quando aplicável, o respetivo certificado de formação.

#### Cláusula 38.ª

##### Deslocações para formação

1 — Consideram-se deslocações em serviço efetuadas pelos trabalhadores para frequência de ações de formação.

2 — O tempo necessário para essas deslocações não integra qualquer crédito de formação profissional.

3 — Para efeitos de deslocação, deve considera-se o percurso que seja mais favorável ao trabalhador, entre o domicílio necessário ou o domicílio fiscal e o local de formação e vice-versa.

4 — O Município suportará as despesas determinadas pela deslocação e alojamento fora da área do local de trabalho ou residência do trabalhador para obtenção de formação interna e/ou externa, nos termos e conforme o disposto na lei

#### CAPÍTULO V

##### Disposições Finais

#### Cláusula 39.ª

##### Comissão Paritária

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

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

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

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

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

6 — A presidência da Comissão Paritária é exercida anual e alternadamente pelas partes, sendo a primeira determinada por sorteio.

7 — A Comissão Paritária só pode deliberar desde que estejam presentes, metade dos membros representantes de cada parte.



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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 40.ª

##### Divulgação

O Município obriga-se a distribuir pelos trabalhadores que são abrangidos pelo presente Acordo, bem como pelos que vierem a sê-lo, no respetivo ato de admissão, cópia do presente Acordo.

#### Cláusula 41.ª

##### Participação dos trabalhadores

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

2 — Os delegados sindicais têm direito, nos termos previstos no artigo 465.º do Código do Trabalho, por remissão do artigo 4.º, n.º 1, alínea j), da LTFP, a afixar no interior do órgão, serviço ou na página da intranet, em local e área apropriada, para o efeito reservado pelo Município, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do normal funcionamento do órgão ou serviços.

3 — O Município deve informar e submeter a consulta do Sindicato, decisões susceptíveis de produzir mudanças na organização do trabalho, dos contratos de trabalho, condições de prestação do trabalho, mobilidades, mudança de local de trabalho, horários, promoções e alterações de posicionamento remuneratório.

4 — O Município deve informar e submeter a consulta do Sindicato a proposta de mapa de pessoal e as dotações financeiras das rubricas de pessoal.

#### Cláusula 42.ª

##### Resolução de conflitos coletivos

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

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

Lisboa, aos 9 de dezembro de 2019.

Pelo Empregador Público:

*João Paulo Saraiva*, Vice-Presidente da Câmara Municipal de Lisboa.



Pela Associação Sindical:

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

*Maria Helena Correia da Silva Rodrigues*, Presidente do STE.

*Pedro Jorge Martins Lourenço da Costa*, Dirigente mandatado pela Direção.

Depositado em 26 de dezembro de 2019, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 95/2019, a fls. 16 do Livro n.º 3.

2 de janeiro de 2020. — O Diretor-Geral, *Vasco Hilário*.

312920159