MODERNIZAÇÃO DO ESTADO E DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Direção-Geral da Administração e do Emprego Público

Acordo Coletivo de Trabalho n.º 17/2021

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

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

Preâmbulo

Considerando que a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, define um conjunto de matérias que podem ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho;

Considerando que o Município de Lamego, empenhado na maior eficácia e eficiência dos seus serviços, entende que a matéria da organização e duração do tempo de trabalho é merecedora de concreto ajustamento à realidade e especificidades próprias, justificando a celebração de Acordo que introduza o necessário ajustamento dos períodos de duração, semanal e diária de trabalho, às concretas necessidades e exigências dos serviços, proporcionando, em simultâneo, melhores condições de trabalho e de conciliação entre a vida profissional e pessoal dos seus trabalhadores, elevando, desse modo, níveis de motivação e produtividade;

E considerando ainda a necessidade de gerir de forma mais eficiente as horas de trabalho a cumprir pelos trabalhadores em estrito respeito dos planos de contingência financeira que não pode deixar de ser assegurado;

É estabelecido, neste contexto, o presente Acordo Coletivo de Empregador Público, também designado de ACEP, entre a Câmara Municipal de Lamego, representada pelo Presidente da Câmara Municipal, Ângelo Manuel Mendes Moura, e o STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionários e Afins, representado pela Vice-Presidente, Cristina Maria Saavedra Torres, e pela Dirigente Nacional, Maria de Fátima Amaral, na qualidade de mandatários.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1 — O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, abreviadamente designado por ACEP, aplica-se a todos os trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas que exercem funções no Município de Lamego, filiados no sindicato subscritor, bem como a todos os outros, que, independentemente da sua filiação sindical, não deduzam oposição expressa, nos termos do disposto no n.º 3, do artigo 370.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, doravante também designada por LTFP.

2 — O presente Acordo é celebrado ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 14.º do Anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, doravante designado por LTFP, aplicando-se no âmbito territorial abrangido pela Entidade Empregadora Pública, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

3 — Para cumprimento do disposto no n.º 2 da alínea *g*) do artigo 365.º da LTFP, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 280 trabalhadores.

4 — O Acordo aplica-se ainda, a todos os trabalhadores do Município, que durante a vigência do mesmo se venham a filiar no sindicato outorgante.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e continuidade

1 — O Acordo entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação na 2.ª série do *Diário da República,* com exceção da cláusula 22.ª que tem efeitos a 01/01/2020, e terá uma vigência de 1 ano, renovando-se por iguais períodos.

2 — Sem prejuízo do disposto nos artigos 373.º e seguintes da LTFP, havendo lugar a denúncia, total ou parcial, as matérias objeto do mesmo, ou o ACEP denunciado, consoante o caso, mantêm-se em vigor até serem substituídas.

CAPÍTULO II

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 3.ª

Período normal de trabalho e sua organização temporal

1 — Nos termos e para efeitos do disposto no artigo 105.º da LTFP, fixa-se como limite máximo de duração de horário de trabalho em 35 horas semanais e 7 diárias.

2 — Os trabalhadores não podem prestar mais de 5 horas consecutivas de trabalho e, em qualquer caso, mais do que 9 horas de trabalho por cada dia de trabalho, incluindo nestas a duração de trabalho suplementar, exceto nos casos previstos nas alíneas *a*) e *b*) do n.º 3 do artigo 120.º da LTFP.

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 contratos a tempo parcial cuja duração do horário semanal não 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 que na sua atividade não tenham relação direta com o público, os dias de descanso semanal serão o sábado e o domingo.

6 — Os dias de descanso referidos no número anterior podem deixar de ser gozados seguidos e completos e de deixar de coincidir com o domingo e o sábado quando tal se revele indispensável ao desenvolvimento do serviço, nomeadamente nos seguintes casos:

a) Quando seja necessário que o trabalhador assegure a continuidade de serviços que não possam ser interrompidos ou devam ser desempenhados em dia de descanso de outros trabalhadores;

b) Do pessoal de serviço de limpeza ou encarregados de trabalho preparatórios e complementares que devam ser efetuados em dia de descanso dos restantes trabalhadores;

c) Do pessoal que preste serviço em feiras e exposições ou que assegure serviços abertos ao público durante o sábado e/ou domingo.

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 quatro semanas de trabalho efetivo.

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

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

10 — Todas as alterações de horários devem ser fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores abrangidos e à Comissão Sindical, ou na sua ausência ao Sindicato subscritor do presente acordo, sendo posteriormente afixadas as alterações no órgão ou serviço com a antecedência mínima de 7 dias em relação à data de início da alteração.

11 — Excetua-se do disposto no n.º anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o Empregador Público recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que registado em documento próprio.

12 — Sem prejuízo do disposto no n.º 11 desta cláusula, se pelo Empregador Público ou pelo trabalhador surgirem situações pontuais e de duração limitada, e desde que devidamente fundamentadas, que impliquem ajustamentos relativos ao horário de trabalho, este poderá ser alterado, desde que exista acordo prévio por escrito entre as partes.

13 — Havendo trabalhadores no Município pertencentes ao mesmo agregado familiar a fixação do horário de trabalho deve tomar sempre em conta esse facto.

Cláusula 4.ª

Período de funcionamento e atendimento dos serviços

1 — O período normal de funcionamento decorre, em regra, todos os dias úteis entre as 8:00h e as 20:00h.

2 — O período normal de atendimento ao público decorre, em regra, todos os dias úteis entre as 8:30h e as 17:00h.

3 — Os horários de atendimento praticados pelos serviços têm que ser afixados, de forma visível, junto dos mesmos e divulgados na página web.

Cláusula 5.ª

Modalidades de horário de trabalho

1 São previstas as seguintes modalidades de organização temporal de trabalho:

a) Horário rígido;
b) Horário flexível;
c) Jornada Contínua;
d) Horário desfasado;
e) Trabalho por turnos;
f) Meia jornada;
g) Trabalho em horário noturno.

2 — Para além dos horários referidos no número anterior, e mediante acordo com o trabalhador, podem ser fixados horários específicos de harmonia com o previsto na legislação em vigor.

Cláusula 6.ª

Horários específicos

A requerimento do trabalhador e por despacho do Presidente da Câmara ou por quem tenha essa competência delegada, podem ser fixados horários de trabalho específicos nomeadamente:

a) Nas situações previstas no regime de parentalidade definido pelo Código de Trabalho, conforme definido no artigo 4.º, n.º 1, alínea *e*) da LTFP;

b) Aos trabalhadores-estudantes, nos termos previstos no Código do Trabalho, conforme definido no artigo 4.º, n.º 1, alínea *g*) da LTFP;

c) Aos trabalhadores que exerçam funções que, pela sua natureza, não se enquadrem nos restantes horários definidos.

Cláusula 7.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 saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

2 — O horário rígido é, em regra, o seguinte:

a) Serviços Administrativos:

a.1) Parte da manhã — das 9:00h às 12:30h
a.2) Parte da tarde — das 14:00h às 17:30h

b) Serviços Operativos:

b.1) Parte da manhã — das 9:00h às 12:30h
b.2) Parte da tarde — das 13:30h às 17:00h.

Cláusula 8.ª

Horário flexível

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

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

3 — Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho, incluindo a duração do trabalho suplementar, exceto nos casos previstos nas alíneas *a*) e *b*) do n.º 3 do artigo 120.º da LTFP.

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

a) A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 8:00h e as 20:00h, com 2 períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), das 10:00h às 12:00h e das 14:30h às 16:30h;

b) A interrupção obrigatória de trabalho diário é de uma hora;

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

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

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

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

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

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

b) À atribuição de créditos de horas, até ao máximo de período igual à duração média diária do trabalho, sendo feita no período seguinte àquele que conferiu ao trabalhador o direito à atribuição do mesmo.

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

8 — Para efeitos do disposto no n.º 6 da presente cláusula, a duração média do trabalho é de 7 horas diárias e de 35 horas semanais, e, nos serviços com funcionamento ao sábado, o que resultar do regulamento interno de horários de trabalho.

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

Cláusula 9.ª

Jornada Contínua

1 — A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuado um único período de descanso de trinta minutos que, para todos os efeitos, se considera como tempo de trabalho efetivo, por forma a que cada trabalhador não preste mais de cinco horas consecutivas 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 autorizada nos seguintes casos:

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

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

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

d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;

e) Trabalhador-Estudante;

f) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem, nomeadamente, nas seguintes situações:

f.1) Trabalhador que tenha a seu cargo e preste apoio direito a ascendente, devendo comprovar as limitações de saúde ou físicas do familiar, bem como o facto de o trabalhador ser o único apoio ao ascendente;

f.2) Trabalhador progenitor com filhos com idade superior a 12 anos, no caso de o descendente necessitar de apoio educativo especial, situação a comprovar por documento médico;

f.3) Doença do trabalhador, sempre que fundamentadamente a permanência no posto de trabalho, durante o período normal diário de trabalho, implique prejuízo para a saúde do mesmo;

g) No interesse do serviço, mediante proposta escrita e fundamentada do respetivo dirigente.

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

Cláusula 10.ª

Horário desfasado

1 — O horário desfasado é aquele que, embora mantendo inalterado em cada dia e semana, respetivamente, o período normal de trabalho diário e semanal, permite estabelecer serviço a serviço ou para determinadas carreiras ou categorias, e sem possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e saída.

2 — Havendo conveniência de serviço é permitida a modalidade de horário desfasado, designadamente nos setores ou serviços que pela natureza das suas funções seja necessária uma assistência permanente a outros serviços, com períodos de funcionamento muito dilatados.

3 — O horário desfasado é aplicável mediante proposta fundamentada dos serviços ao dirigente máximo do serviço ou ao dirigente em quem esta competência tenha sido delegada.

4 — O estabelecimento do horário desfasado e a distribuição dos trabalhadores pelos respetivos períodos de trabalho compete, após cumprimento dos pressupostos previstos no presente Acordo, ao dirigente do respetivo Serviço, desde que tenha competência delegada para o efeito, que deve dar conhecimento à Unidade Orgânica responsável pelo controlo de assiduidade dos diferentes períodos de entrada e saída aplicáveis e dos trabalhadores abrangidos por cada um deles.

Cláusula 11.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, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2 — O trabalhador só pode ser mudado de turno após o descanso semanal obrigatório, salvo acordo do trabalhador em sentido contrário e desde que salvaguardado o descanso obrigatório de 11 horas seguidas.

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

4 — Os dias de descanso, em cada período de 7 dias, a que têm direito os trabalhadores que trabalham em regime de laboração contínua ou que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, corresponderão ao sábado e domingo pelo menos de quatro em quatro semanas.

5 — Os serviços obrigam-se a afixar com pelo menos 1 mês de antecedência, as escalas de turno a vigorar no mês seguinte.

6 — O intervalo para refeição tem uma duração de 30 minutos, sendo considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efetivo.

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

a) Almoço — entre as 12:00 e as 14:30 horas;
b) Jantar — entre as 18:00 e as 21:00 horas;
c) Ceia — entre as 02:00 e as 04:00 horas.

8 — São permitidas trocas de turnos entre os 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.

9 — Não serão admitidos os pedidos de trocas de turnos que impliquem a prestação de trabalho no dia de descanso semanal obrigatório ou impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos no mesmo dia (das 00:00 horas às 24:00 horas).

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

a) A comprovação a que se refere o corpo deste número faz-se mediante parecer favorável quer do médico indicado 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 ao 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.

11 — O regime de turnos é permanente quando o trabalho for prestado em todos os 7 dias da semana, semanal prolongado quando for prestado em todos os 5 dias úteis e no sábado ou domingo e semanal quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.

12 — O regime de turnos é total quando for prestado em, pelo menos, 3 períodos de trabalho diário e parcial quando for prestado apenas em dois períodos.

13 — Desde que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores têm direito a um acréscimo remuneratório, nas seguintes percentagens:

a) 25 % quando o regime de turnos for permanente, total ou parcial;
b) 22 % quando o regime de turnos for semanal prolongado, total ou parcial;
c) 20 % quando o regime de turnos for semanal, total ou parcial.

14 — Este acréscimo inclui o que fosse devido por trabalho noturno, mas não afasta o que seja devido por prestação de trabalho extraordinário.

Cláusula 12.ª

Trabalho noturno

1 — Considera-se trabalho noturno o trabalho prestado no período compreendido entre as 20:00h de um dia e as 07:00h do dia seguinte, para os trabalhadores inseridos nas seguintes carreiras:

a) Carreira de Assistente Técnico;
b) Carreira de Assistente Operacional.

2 — Considera-se trabalhador noturno aquele que realiza durante o período noturno uma certa parte do seu tempo de trabalho anual correspondente a, pelo menos, duas horas por dia.
3 — O trabalhador noturno não pode prestar mais de 9:00h num período de 24:00h em que execute trabalho noturno.
4 — O Município obriga-se a afixar, com um mês de antecedência, as escalas de trabalho noturno para vigorar no mês seguinte.

Cláusula 13.ª

Meia jornada

1 — A meia jornada consiste na prestação de trabalho num período reduzido em metade do período normal de trabalho a tempo completo a que se refere o artigo 105.º da LTFP, sem prejuízo da contagem integral do tempo de serviço para efeitos de antiguidade.
2 — A prestação de trabalho na modalidade de meia jornada não pode ter duração inferior a um ano, tendo a mesma de ser requerida por escrito pelo trabalhador.
3 — A opção pela modalidade de meia jornada implica a fixação do pagamento de remuneração correspondente a 60 % do montante total auferido em regime de prestação de trabalho em horário completo.
4 — Podem beneficiar da modalidade de meia jornada os trabalhadores que reúnam um dos seguintes requisitos:

a) Tenham 55 anos ou mais à data em que for requerida a modalidade de meia jornada e tenham netos com idade inferior a 12 anos;
b) Tenham filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

5 — A autorização para a adoção da modalidade de horário de trabalho em regime de meia jornada cabe ao superior hierárquico do trabalhador em funções públicas.
6 — Em caso de indeferimento do pedido de autorização a que se refere o número anterior, deve o superior hierárquico fundamentar claramente e sempre por escrito as razões que sustentam a recusa da concessão do horário de trabalho na modalidade de meia jornada.

Cláusula 14.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 e categorias:

a) Técnico Superior;
b) Coordenador Técnico;
c) Encarregado Geral Operacional:
d) Encarregado Operacional;
e) Fiscal;
f) Informático.

2 — 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.

3 — Os trabalhadores isentos de horários de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos horários de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios, aos dias e meios-dias de descanso complementar e o período mínimo de descanso de 11 horas seguidas entre dois períodos de trabalho diário consecutivos e ao pagamento de trabalho suplementar nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 118.º da LTFP.

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

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

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

Cláusula 15.ª

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar pode ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão do trabalhador, ou em casos de força maior, ou ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o Município, carecendo sempre de autorização prévia, exceto por motivo de força maior.

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

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

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

Cláusula 16.ª

Limite anual da duração do trabalho suplementar

1 — O limite anual da duração de trabalho suplementar prestado nos termos da LTFP é de 200 horas.

2 — 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.

3 — Os dirigentes dos serviços ficam obrigados a preencher o mapa de registo de horas por trabalho suplementar antes e depois do mesmo ter sido prestado, devendo o trabalhador abrangido pela prestação do trabalho suplementar apor o correspondente visto imediatamente a seguir à sua efetiva prestação, salvo quando o registo tenha sido efetuado pelo próprio trabalhador.

4 — O mapa referido no número anterior deve conter os fundamentos do recurso ao trabalho suplementar nos termos do disposto nos artigos 226.º e seguintes do Código do Trabalho, bem como os períodos de descanso compensatório gozados ou a gozar pelo trabalhador, nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 17.ª

Interrupção ocasional

1 — Nos termos do artigo 102.º da LTFP, são consideradas como compreendidas no tempo de trabalho as seguintes interrupções ocasionais no período de trabalho diário:

a) As ausências do trabalhador, que não possam ocorrer fora do horário normal de trabalho, desde que resultantes do consentimento do empregador público;

b) As ditadas por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamentos, mudança de programas de produção, carga ou descargas de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia ou fatores climatéricos que afetem a atividade do órgão ou serviço;

c) As impostas por normas especiais de higiene, saúde e segurança no trabalho.

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

Cláusula 18.ª

Teletrabalho

1 — Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora do órgão ou serviço de Município, e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação, designadamente, a execução de tarefas com autonomia técnica tais como a elaboração de estudos, pareceres e informações de caráter técnico-científico.

2 — Para os efeitos do disposto no artigo 167.º do Código do Trabalho, a duração inicial do acordo escrito entre o Município e o trabalhador que estabeleça o regime de teletrabalho não pode exceder 3 anos, podendo cessar, durante os primeiros 30 dias de execução.

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

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

Cláusula 19.ª

Registo de assiduidade e pontualidade

O registo e controlo de assiduidade e pontualidade, é definido mediante Regulamento Interno de Duração, Organização do Tempo de Trabalho e Registo e Controlo da Assiduidade e Pontualidade, a definir nos 30 dias seguintes à publicação do presente ACEP.

Cláusula 20.ª

Regime de disponibilidade permanente

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

CAPÍTULO III

Tempos de não trabalho

Cláusula 21.ª

Férias complementares por recompensa do desempenho

1 — Os trabalhadores ao serviço da entidade empregadora têm direito a um período anual de férias remuneradas com a duração de 22 dias úteis nos termos previstos no n.º 1 do artigo 126.º da LTFP e no presente ACEP, com as especificidades dos números seguintes:

2 — Aos períodos de férias referidos nos números anteriores acresce, ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado, nos termos legais.

3 — Os trabalhadores têm ainda direito, em cada ano civil, desde que possuam mais de um ano de serviço efetivo e que tenham obtido menção positiva na avaliação de desempenho, ou sistema equiparado, referente ao ciclo avaliativo anterior, ao acréscimo de dias de férias de acordo com a seguinte regra:

a) Não acrescem dias úteis de férias — até completar 39 anos de idade;
b) Acresce 1 dia útil de férias — até completar 49 anos de idade;
c) Acresce 2 dias úteis de férias — até completar 59 anos de idade;
d) Acresce 3 dias úteis de férias — a partir dos 59 anos de idade.

4 — A idade relevante para aplicação da regra enunciada no número anterior é aquela que o trabalhador completar até 31 de dezembro do ano em que as férias se vencem.

5 — Os acréscimos ao período de férias previstos na presente cláusula, bem como os previstos nos n.os 4 e 5 do art. 126.º da LTFP, não dão direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.

6 — A falta de avaliação por motivo imputável ao Município de Lamego, determina a aplicação automática do disposto no n.º 3 do presente artigo.

Cláusula 22.ª

Dispensa de serviço no dia de aniversário do trabalhador

1 — O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração, dependendo, porém, a mesma de comunicação prévia do trabalhador ao respetivo superior hierárquico.

2 — Nas situações em que a data de aniversário coincidir com o fim de semana, feriado, com o dia de descanso do trabalhador ou com tolerância de ponto, o dia será gozado no 1.º dia útil seguinte.

3 — Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa no dia 1 de março, respeitando o n.º 1 desta cláusula.

4 — Se por razões de serviço a dispensa não puder ser concedida nos termos dos números anteriores, deverá ser acordado entre o trabalhador e o respetivo superior hierárquico outro dia de dispensa ao serviço.

Cláusula 23.ª

Faltas por falecimento de familiar

1 — As faltas por falecimento de cônjuge, parente ou afim, previstas na alínea *b*) do n.º 2 em conjugação com a alínea *a*) do n.º 4, ambas do artigo 134.º da LTFP, com remissão para a alínea *b*) do n.º 2 do artigo 249.º e artigo 251.º do Código do Trabalho, tem início, segundo a opção do interessado, no dia do óbito, no do seu conhecimento ou no dia da realização da cerimónia fúnebre e são utilizadas num único período.

2 — O trabalhador pode faltar justificadamente até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha reta, e, até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral.

3 — Para efeitos do número anterior, não podem ser contabilizados dos dias de descanso e feriados intercorrentes na contagem das faltas por motivo de falecimento de familiar.

4 — O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no dia do funeral de familiar da linha colateral em 3.º grau (tio, tia, sobrinho, sobrinha), sem perda de remuneração.

5 — As faltas previstas nos números anteriores adiam ou suspendem o gozo das férias, desde que comunicadas logo que possível e sujeitas a apresentação de prova nos termos dos artigos 253.º e 254.º do Código do Trabalho.

Cláusula 24.ª

Dispensas e faltas justificadas

1 — O trabalhador tem direito, nos termos previstos na legislação em vigor, a dispensa para frequência de formação profissional.

2 — O trabalhador que pretenda dar sangue benevolamente tem direito, a dispensa do serviço durante o dia, mediante prévia autorização e declaração justificativa emitida pelo serviço de recolha da doação, não implicando a perda de qualquer direito e regalias.

3 — A autorização referida no número anterior só pode ser recusada com fundamento em motivos urgentes e inadiáveis decorrentes do funcionamento do serviço.

Cláusula 25.ª

Feriado facultativo e/ou tolerância de ponto

1 — Para além dos feriados obrigatórios os trabalhadores tem direito a gozar o feriado municipal e a terça-feira de Carnaval.

2 — A título de tolerância de ponto, a entidade empregadora compromete-se a dar ainda as seguintes dispensas:

a) A tarde de quinta-feira que antecede a sexta-feira Santa;

b) O 24 de dezembro, véspera de Natal;

c) O 31 de dezembro ou o 2 de janeiro do ano seguinte, por opção do trabalhador e de acordo com as necessidades do serviço.

3 — Quando, por motivo imputável ao serviço, não possam ser gozadas as tolerâncias de ponto, o trabalhador terá direito a usufruir desse tempo, logo que possível, em data a acordar com o superior hierárquico.

4 — Os trabalhadores que se encontrem ausentes, independentemente do motivo, desde que não seja imposto pelo Empregador Público, nomeadamente o gozo de folgas, não têm direito a qualquer compensação.

CAPÍTULO IV

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 26.ª

Princípios gerais

1 — Constitui dever do Município de Lamego 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 na matéria de prevenção da segurança e saúde no trabalho e manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

4 — Os demais princípios referentes à segurança e saúde no trabalho deverão estar expressos em regulamento próprio e no cumprimento em vigor.

Cláusula 27.ª

Deveres específicos do Município

O Município é obrigado a:

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

b) Instruir os trabalhadores quanto aos riscos que comportam as respetivas ocupações e precauções a tomar;

c) Promover a colaboração de todo o pessoal na realização e manutenção das melhores condições possíveis de segurança, higiene e saúde;

d) Fornecer aos trabalhadores o equipamento individual de proteção em função do trabalho que cada colaborador desempenha que seja adaptado ao respetivo posto de trabalho, segundo se encontra definido por legislação aplicável, norma interna ou pelos serviços competentes;

e) Dar o seu apoio à Comissão de segurança, higiene e saúde e aos representantes eleitos dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde e conceder-lhes todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções;

f) Consultar a Comissão de segurança, higiene e saúde e os representantes eleitos dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde sempre que as questões relativas a estas matérias o justifiquem;

g) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações da Comissão de higiene e segurança;

h) Fornecer aos trabalhadores as normas legais, convencionais e regulamentares sobre prevenção de segurança, higiene e saúde;

i) Em tudo quanto for omisso nas alíneas anteriores, aplica-se o disposto na legislação aplicável.

Cláusula 28.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 Empregador Público;

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, aparelhos, 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 iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

f) Em caso de perigo grave e iminente, 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 iminente 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 e de terceiros.

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

4 — As medidas e atividade 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 29.ª

Equipamento individual

1 — Compete ao Município fornecer as fardas, vestuário com identificação do Município e demais equipamentos de trabalho que sejam necessárias utilizar pelos trabalhadores em função dos riscos profissionais a que estão expostos.

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

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

Cláusula 30.ª

Vestiários, lavabos e balneários

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

Cláusula 31.ª

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — Sem prejuízo do disposto nos artigos 21.º e 26.º a 40.º 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, nomeadamente colocando ao seu dispor uma sala, nas suas instalações, devidamente equipada para a realização de reuniões e trabalho de preparação, apuramento e fiscalização do ato eleitoral, bem como os meios de transporte e comu-

nicação que se mostrem necessários para a entrega e recolha de urnas eleitorais e demais atos relacionados com o processo.

CAPÍTULO V

Disposições Finais

Cláusula 32.ª

Comissão Paritária

1 — As partes outorgantes constituem uma Comissão paritária com competência para interpretar e integrar as disposições deste acordo, composta por 2 membros de cada parte.

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

3 — Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra e à 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 antecedência de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 33.ª

Divulgação

O ACEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exercem atividades no Município de Lamego, pelo que as partes obrigam-se a distribuir pelos trabalhadores que são abrangidos pelo presente Acordo, bem como pelos que vieram a sê-lo, no respetivo ato de admissão, cópia do presente Acordo.

Cláusula 34.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 a afixar no interior órgão, serviço ou na página da intranet, em local e área apropriados, para o efeito reservado pelo Município, textos, convocatórias, comunicações ou informações, relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos

trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do funcionamento normal do órgão ou serviços.

Cláusula 35.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 comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

Lamego, 3 de agosto de 2020.

Pelo Empregador Público:

Pelo Município de Lamego:

Ângelo Manuel Mendes Moura, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal.

Pela Associação Sindical:

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

Cristina Maria Saavedra Torres, na qualidade de Membro da Direção Nacional e Mandatária, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º n.º 2 alínea *e*) dos estatutos do STAL e

Maria de Fátima Amaral, na qualidade de Membro da Direção Nacional e Mandatária, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º n.º 2 alínea *e*) dos estatutos do STAL.

Depositado em 11 de agosto de 2020, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 27/2020, a fls. 21 do Livro n.º 3.

14 de agosto de 2020. — A Subdiretora-Geral, *Elda Morais*.

313498346