

Pelo Empregador Público:

José António Gonçalves Ramos, Presidente da União das Freguesias de Viana do Castelo (Santa Maria Maior e Monserrate) e Meadela — concelho de Viana do Castelo.

Pelas Associações Sindicais:

Pelo SINTAP, Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos:

Fernando Gonçalves Fraga, Vice-Secretário-Geral do SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, na qualidade de mandatário.

Depositado em 18 de novembro de 2015, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 282/2015, a fl. 72 do livro n.º 1.

18 de novembro de 2015. — A Diretora-Geral, *Joana Ramos*.
209184756

Acordo coletivo de trabalho n.º 310/2015

Acordo Coletivo de Empregador Público Celebrado entre o Município de Coimbra 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 (LTFP), 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 Coimbra, empenhado na maior eficácia e eficiência do serviço público que presta, entende que a matéria da duração e organização do tempo de trabalho é merecedora de uma adequação à realidade e especificidades da autarquia local — tal como sucede com a segurança e saúde —, justificando a celebração de um acordo coletivo que introduza o necessário ajustamento dos períodos de duração semanal e diária de trabalho, às reais necessidades e exigências dos serviços municipais e dos Serviços Municipalizados de Transportes Urbanos de Coimbra, proporcionando, em simultâneo, melhores condições de trabalho e de conciliação entre a vida profissional e pessoal dos respetivos trabalhadores, elevando, desse modo, os níveis de motivação e produtividade,

É estabelecido, neste contexto, o presente acordo coletivo de empregador público, entre os seguintes outorgantes:

Pelo Município de Coimbra:

Manuel Augusto Soares Machado, Presidente da Câmara Municipal de Coimbra, em cumprimento da deliberação da CMC, n.º 792/2014, de 1 setembro

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

Francisco Santos Braz, na qualidade de Presidente, membro da Direção e mandatário por efeito do disposto do artigo 48.º dos Estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014, e Aníbal Eduardo Silvério Pinto Martins, membro da Direção Nacional mandatado para o efeito.

CAPÍTULO I

Área, Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1 — O presente acordo coletivo de empregador público aplica-se a todos os trabalhadores, com vínculo de emprego público, que desempenham funções no Município de Coimbra, filiados no STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, assim como aos demais, desde que, quanto a estes, não seja deduzida oposição expressa, pelos próprios, ou, sendo o caso, pelo sindicato do qual façam parte, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 370.º da LTFP.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea g), do n.º 2, do artigo 365.º da LTFP, estima-se que serão abrangidos por este acordo coletivo cerca de 508 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e sobrevivência

1 — O acordo coletivo entra em vigor cinco dias após a sua publicação na 2.ª série do *Diário da República* e vigora pelo prazo de um ano.

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

3 — A denúncia e sobrevivência deste acordo coletivo seguem os trâmites legais previstos na LTFP.

CAPÍTULO II

Duração e Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.ª

Período normal de trabalho e sua organização temporal

1 — De acordo com o disposto no n.º 3 do artigo 105.º da LTFP, a duração do período normal de trabalho será de trinta e cinco horas semanais e sete diárias.

2 — Os trabalhadores não podem prestar mais de cinco horas consecutivas de trabalho e, em qualquer caso, mais do que nove horas de trabalho por cada dia de trabalho, incluindo nestas a duração do trabalho suplementar, exceto quando este for realizado por motivo de força maior.

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

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

5 — Todas as alterações de horários devem ser fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores abrangidos e às associações sindicais, sendo, posteriormente, afixadas as alterações no órgão ou serviço, com a antecedência mínima de sete dias, em relação data à de início da alteração.

6 — Em situações pontuais, que serão analisadas caso a caso, as despesas que, porventura, ocorram, quando o horário de trabalho é alterado, designadamente, o pagamento de transporte, na eventualidade de não estar disponível à hora de entrada ou de saída, são objeto de uma compensação económica.

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

Cláusula 4.ª

Modalidades de horário de trabalho

1 — O presente acordo coletivo regulamenta as seguintes modalidades de organização temporal do trabalho:

- a) Horário rígido;
- b) Horário flexível;
- c) Jornada contínua;
- d) Horário desfasado;
- e) Trabalho por turnos;
- f) Trabalho noturno;
- g) Isenção de horário de trabalho;
- h) Horário dos Bombeiros Sapadores.

2 — Para além das modalidades de organização temporal referidas no n.º 1, podem ser fixados horários específicos.

Cláusula 5.ª

Horários específicos

A requerimento do trabalhador e por despacho do presidente da câmara municipal, 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, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, conforme o preceituado na alínea d) do artigo 4.º da LTFP;
- b) Aos trabalhadores-estudantes, nos termos do artigo 90.º do Código de Trabalho, de acordo com o disposto na alínea f) do artigo 4.º da LTFP;
- c) Aos trabalhadores que exerçam funções que, pela sua natureza, não se enquadrem nos restantes horários definidos.

Cláusula 6.ª

Horário rígido

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

- a) Período da manhã — das 9 horas às 12 horas e 30 minutos;
- b) Período da tarde — das 14 horas às 17 horas e 30 minutos; ou
- c) Período da manhã — das 8 horas às 12 horas;
- d) Período da tarde — das 13 horas às 16 horas.

Cláusula 7.ª

Horário flexível

1 — Entende-se por horário flexível aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho e a sua disponibilidade, escolhendo as horas de entrada e de saída, sem prejuízo dos períodos de presença obrigatória, também designados por plataformas fixas.

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

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

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

- a) A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 8 horas e as 20 horas, com dois períodos de presença obrigatória — as plataformas fixas —, das 10 horas às 12 horas e das 14 às 16 horas;
- b) A interrupção obrigatória do trabalho diário é de uma hora;
- c) O cumprimento da duração de trabalho deve ser aferido ao mês.

5 — Os trabalhadores sujeitos ao cumprimento do 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 situação alguma, a 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, com os efeitos daí decorrentes, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho;
- b) À atribuição de créditos de horas, até ao máximo do período igual à duração média diária do trabalho.

7 — Os débitos do tempo de trabalho podem ser transferidos e compensados no mesmo período (mês), exceto se houver uma impossibilidade prática de o fazer, caso em que terá de efetuar-se na primeira semana do mês seguinte àquele a que os mesmos dizem respeito.

8 — 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 imediatamente seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de dez horas por mês.

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

10 — A marcação das 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.

11 — A atribuição de créditos prevista na alínea b) do n.º 6 é feita no mesmo período (mês) que confere ao trabalhador o direito aos créditos do tempo de trabalho, salvo quando se verifique a sua impossibilidade prática, caso em que se transfere para a primeira semana do mês seguinte àquele a que o respetivo crédito se reporta.

Cláusula 8.ª

Jornada contínua

1 — A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuado um único período de descanso não superior a trinta minutos que, para todos os efeitos legais, se considera como tempo de trabalho.

2 — O tempo máximo de trabalho seguido, em tal regime, não poderá ter uma duração superior a cinco horas.

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

4 — A jornada contínua pode ser autorizada, mediante requerimento fundamentado apresentado pelo trabalhador, designadamente, 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 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.

5 — A concessão da jornada contínua pode ainda ocorrer no interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 9.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 de 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, com períodos de funcionamento muito dilatados, ou assegurar o horário de atendimento ao público.

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

4 — O estabelecimento do horário desfasado e a distribuição dos trabalhadores pelos respetivos períodos de trabalho, compete, após cumprimento dos pressupostos previstos no presente acordo coletivo, 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 de saída aplicáveis e dos trabalhadores abrangidos por cada um deles.

Cláusula 10.ª

Trabalho por turnos

1 — Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem, sucessivamente, os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que podem executar o trabalho a horas diferentes, no decurso de um dado período de dias ou de semanas.

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

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

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

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

6 — O intervalo para refeição tem uma duração mínima de trinta minutos, sendo considerado, para todos os efeitos legais, como tempo de trabalho efetivo, desde que o trabalhador permaneça, nesse período, no espaço habitual de funções ou próximo dele.

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

- a) Almoço — entre as 12 horas e as 14 horas e 30 minutos;
- b) Jantar — entre as 18 horas e as 21 horas ou entre as 20 horas e 30 minutos e as 21 horas e 30 minutos;
- c) Ceia — entre as 2 horas e as 4 horas.

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

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

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

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

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

a) A comprovação faz-se mediante parecer favorável, quer do médico indicado pelo Município de Coimbra, quer do médico do trabalhador;

b) Se os pareceres dos médicos das partes se revelarem de conteúdo divergente, será pedido um novo, a um terceiro médico, designado de comum acordo entre o Município de Coimbra e o trabalhador, caso em que a respetiva pronúncia será vinculativa para ambas as partes.

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

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

Cláusula 11.ª

Trabalho por turnos dos Serviços Municipalizados de Transportes Urbanos de Coimbra

1 — Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, e atenta a especificidade do serviço público de transporte coletivo de passageiros, os turnos a praticar serão os seguintes:

- a) Primeiro turno — Das 5 horas e 30 minutos às 8 horas;
- b) Segundo turno — Das 8 horas e 1 minuto às 13 horas e 30 minutos;
- c) Terceiro turno — Das 13 horas e 31 minutos às 18 horas e 30 minutos;

2 — Em função das necessidades de serviço, e mediante acordo com o trabalhador, podem ser fixados outros turnos.

3 — No horário por turnos os dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, são os fixados nas respetivas escalas, considerando que a semana começa ao domingo e a primeira folga é a do dia de descanso semanal obrigatório.

4 — As escalas dos agentes únicos, referentes aos três programas em vigor durante o ano, devem ser afixadas com, pelo menos, 15 dias de antecedência.

5 — Os trabalhadores terão o horário de refeição adequado aos turnos respetivos, o qual será definido em regulamento.

6 — Os intervalos para refeição não podem ser superiores a uma hora.

7 — Os trabalhadores quando, nos intervalos dos turnos, entrarem ou saírem em locais diversos, dispõem do tempo adequado, nos pontos de rendição que estiverem definidos para esse efeito, em função da organização do serviço público de transporte coletivo de passageiros.

Cláusula 12.ª

Trabalho noturno

1 — Considera-se trabalho noturno, nos termos do n.º 2 do artigo 223.º do Código do Trabalho, o que é prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do seguinte, que respeite a duração mínima aplicável e o intervalo correspondente, para os trabalhadores inseridos, nomeadamente, nas carreiras abaixo referidas, e afetos às seguintes atividades:

- a) Carreira de assistente operacional e assistente técnico, no serviço de proteção civil;
- b) Carreira de assistente operacional, na atividade de recolha de resíduos sólidos.

2 — Nos termos do n.º 1 do artigo 224.º do Código do Trabalho, 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 não pode prestar mais de nove horas, no período de vinte e quatro horas em que execute trabalho noturno.

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

Cláusula 13.ª

Horário dos Bombeiros Sapadores

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

2 — Os Bombeiros Sapadores praticam o horário de quatro turnos rotativos de doze horas — doze horas de trabalho diurno, vinte quatro horas de descanso, doze horas de trabalho noturno, quarenta e oito horas de descanso -, das 9 horas às 21 horas e das 21 horas às 9 horas do dia seguinte.

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

4 — O regime de turnos é total e permanente.

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

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, e nos termos do seu n.º 2, podem gozar da isenção de horário, e mediante a celebração de acordo escrito, com o Município de Coimbra, os trabalhadores integrados nas seguintes carreiras e categorias:

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

2 — A isenção de horário de trabalho 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, sendo considerado trabalho suplementar o que exceda os mesmos em dia normal.

3 — Os trabalhadores abrangidos 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, nem ao descanso de onze 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 da isenção de horário não podem ser impostas as horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

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

6 — O disposto nesta cláusula não isenta o trabalhador do dever de assiduidade, sem prejuízo da aplicação de regras específicas de aferição do seu cumprimento, quando o trabalho seja prestado fora das instalações do serviço onde está 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 só pode ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador, em casos de força maior, ou ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o Município de Coimbra, carecendo sempre de autorização prévia, no primeiro caso.

3 — O trabalhador é obrigado à prestação de trabalho suplementar, salvo quando havendo motivos atendíveis, solicite expressamente 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;
- c) Trabalhador com filhos ou afins na linha reta ou adotados com idade inferior a 12 anos ou portadores de deficiência;
- d) Trabalhador com doença crónica;
- e) Trabalhador-estudante, salvo em casos de força maior.

Cláusula 16.ª

Limite anual da duração do trabalho extraordinário

O limite máximo anual da duração do trabalho suplementar, prestado nas condições previstas no n.º 1 do artigo 120.º da LTFP, é de 200 horas — nos termos do seu n.º 4 —, sendo que o respetivo pagamento não pode ultrapassar a percentagem de 60 % da remuneração base do trabalhador.

Cláusula 17.ª

Interrupção ocasional

1 — São consideradas como compreendidas no tempo de trabalho, nos termos do n.º 2 do artigo 102.º da LTFP, as interrupções ocasionais no período diário:

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

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

Cláusula 18.ª

Teletrabalho

1 — Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora do órgão ou serviço do Município de Coimbra, 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 de Coimbra e o trabalhador, que estabeleça o regime de teletrabalho, não pode exceder três anos, podendo cessar, durante os primeiros trinta dias de execução.

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

4 — Quando seja admitido um trabalhador para o exercício de funções em regime de teletrabalho, do respetivo contrato deve constar a atividade que este exercerá no momento da sua cessação, se for o caso.

Cláusula 19.ª

Registo de assiduidade e pontualidade

1 — A assiduidade e a pontualidade são objeto de aferição, por via de regra, através de registo biométrico ou facial, ou, quando tal não seja viável, mediante inserção de código pessoal, no início e no termo de cada período de trabalho, em equipamento automático que fornece indicadores de controlo ao trabalhador e à unidade orgânica responsável pela gestão do sistema de verificação.

2 — A marcação da entrada e da saída de qualquer dos períodos diários de prestação de trabalho por outrem, que não seja o titular, nos casos em que a mesma não seja feita através do registo biométrico ou facial, mas por inserção de código pessoal ou aposição de assinatura, é passível de responsabilidade disciplinar, nos termos da LTFP.

3 — A inexistência de registo, sem motivo justificado, faz presumir a ausência ao serviço e determina a marcação de falta, que deverá ser justificada, nos termos previstos na LTFP.

4 — A correção das situações de não funcionamento do sistema de verificação instalado, ou esquecimento do mesmo pelo trabalhador, ou ainda por prestação de trabalho externo, é feita na aplicação informática do registo de assiduidade.

5 — Nos serviços que não disponham do equipamento de registo de dados biométricos, a assiduidade e pontualidade é comprovada, através da assinatura do trabalhador na folha de registo de presença, à entrada e à saída, na qual deverá constar a respetiva hora.

6 — Os trabalhadores devem, independentemente da modalidade de organização temporal do trabalho praticada:

- a) Registrar a entrada e a saída no equipamento próprio de controlo da assiduidade ou folha do registo de presença, antes e depois da prestação de trabalho, em cada um dos períodos;

- b) Utilizar o equipamento de registo, segundo as informações da unidade orgânica responsável.

CAPÍTULO III

Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho

Cláusula 20.ª

Princípios gerais

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

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

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

Cláusula 21.ª

Deveres do Município de Coimbra

1 — O Município de Coimbra 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 às 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 que, em função do trabalho que cada um desempenha, seja adaptado ao respetivo posto, segundo se encontra definido na 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, concedendo-lhes todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções;

- f) Consultar a Comissão de Segurança, Higiene e Saúde, assim como os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde que foram eleitos, 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

- Segurança, Higiene e Saúde;

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

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

2 — A comparência dos trabalhadores dos Serviços Municipalizados de Transportes Urbanos de Coimbra às consultas de medicina no trabalho deverá ocorrer durante a hora de serviço, devendo a marcação das mesmas ser efetuada, com a devida antecedência, em função da disponibilidade que for indicada, por forma a não prejudicar o serviço público de transporte coletivo de passageiros.

Cláusula 22.ª

Obrigações dos trabalhadores

1 — Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, e as instruções determinadas, com esse fim, pelo Município de Coimbra;

- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como das pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;

- c) Utilizar corretamente, e segundo as instruções transmitidas pela autarquia local, 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, higiene e saúde no trabalho;

- e) Comunicar, imediatamente, ao superior hierárquico as avarias e deficiências, por si detetadas, que se lhes afigurem suscetíveis de originar

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 definidas 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 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 de direito.

4 — As medidas e atividades relativas à segurança, higiene 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, higiene e saúde nos locais de trabalho, não excluem a responsabilidade do Município de Coimbra, nesse mesmo âmbito, em todos os aspetos relacionados com as funções exercidas.

Cláusula 23.ª

Equipamento individual

1 — Compete ao Município de Coimbra fornecer as fardas e demais equipamentos de trabalho, que sejam necessários 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 Segurança, Higiene e Saúde, e deverão ser tidas em conta as condições climáticas do local e do período do ano, nos termos da legislação aplicável, sem prejuízo da legislação específica para cada setor profissional.

3 — O Município de Coimbra suportará os encargos com a deterioração das fardas, equipamentos de proteção individual, ferramentas ou utensílios de trabalho, ocasionada por acidente ou uso inerente às funções exercidas.

Cláusula 24.ª

Locais para refeição

O Município de Coimbra colocará à disposição dos trabalhadores locais condignos, arejados e asseados, servidos de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipados com os eletrodomésticos que sejam, minimamente, necessários à confeção e aquecimento de refeições ligeiras, devendo os serviços competentes efetuar, com regularidade, um levantamento das necessidades, bem como apresentar as propostas ajustadas a essa finalidade.

Cláusula 25.ª

Vestiários, lavabos e balneários

O Município de Coimbra 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 daqueles.

Cláusula 26.ª

Medicina no trabalho

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

Cláusula 27.ª

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

1 — O Município de Coimbra obriga-se a criar uma Comissão de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, com uma composição paritária, com um número máximo de seis elementos, no total.

2 — Compete ao presidente da câmara municipal a designação de três dos membros da comissão, na qualidade de representantes do Município de Coimbra, de entre trabalhadores que integram o mapa de pessoal da autarquia local.

3 — Os representantes dos trabalhadores são eleitos por estes, mediante voto direto e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt.

4 — Só podem concorrer listas apresentadas pelas associações sindicais que tenham filiados no Município de Coimbra ou listas que se apresentem subscritas, no mínimo, por 20 % dos trabalhadores que exercem funções na autarquia local, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

5 — Cada lista deve indicar um número de candidatos efetivos e suplentes igual ao dos lugares elegíveis.

6 — O mandato dos membros da Comissão de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho é de três anos.

7 — A substituição dos representantes dos trabalhadores apenas será admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos candidatos suplentes, pela ordem indicada na respetiva lista.

8 — Os representantes dos trabalhadores dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês.

9 — O crédito de horas referido no número anterior não é acumulável com aquele que o trabalhador beneficie, na eventualidade de integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 28.ª

Comissão Paritária

1 — As partes outorgantes constituem uma Comissão Paritária, cujo funcionamento é regulado nos termos do n.º 1 do artigo 367.º da LTFP, com competência para interpretar e integrar as disposições deste acordo coletivo, composta por dois membros de cada parte.

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

3 — Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra, no prazo de trinta dias, após a publicação deste acordo coletivo, a identificação dos seus representantes.

4 — As partes podem proceder à substituição dos seus representantes, através de comunicação dirigida à outra parte, com a antecedência mínima de quinze 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 esteja presente metade dos membros representantes de cada parte.

7 — As deliberações da Comissão Paritária, quando tomadas por unanimidade, passam a constituir parte integrante deste acordo coletivo, para todos os efeitos legais.

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

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

10 — Das reuniões da Comissão Paritária são lavradas atas, assinadas pelos representantes de cada uma das partes, no final das mesmas.

11 — As despesas emergentes do funcionamento da Comissão Paritária são suportadas por cada uma das partes.

12 — As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por carta registada.

Cláusula 29.ª

Divulgação

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

Cláusula 30.ª

Participação dos trabalhadores

1 — O Município de Coimbra compromete-se a reunir, semestralmente, 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 do órgão, serviço, ou na página da *intranet*, em local e área apropriada, para o efeito reservada pelo Município de Coimbra, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas 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 31.ª

Resolução de conflitos coletivos

1 — As partes adotam, na resolução dos conflitos coletivos emergentes do presente acordo coletivo, 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, designando, com prontidão, os seus representantes, e comparecendo em todas as reuniões que, para o efeito, forem marcadas.

Coimbra, 30 de setembro de 2014.

Pelo Empregador Público:

Pelo Município de Coimbra:

Manuel Augusto Soares Machado, Presidente da Câmara Municipal de Coimbra

Pela Associação Sindical:

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

Francisco Santos Braz, na qualidade de Presidente, membro da Direção e mandatário por efeito do disposto do artigo 48.º dos Estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014.

Aníbal Eduardo Silvério Pinto Martins, membro da Direção Nacional mandatado para o efeito.

Depositado em 18 de novembro de 2015, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 287/2015, a fls. 72 do Livro n.º 1.

18 de novembro de 2015. — A Diretora-Geral, *Joana Ramos*.
209192945

Acordo coletivo de trabalho n.º 311/2015

Acordo Coletivo de Entidade Empregadora Pública entre o Município de Évora, pessoa coletiva de direito público, n.º 504828576, representada por Carlos Pinto de Sá, que outorga na qualidade de Presidente da Câmara, e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos — SINTAP, pessoa coletiva de direito público, n.º 501094644, representada por José Joaquim Abraão e por Joaquim José Grácio Ribeiro, que outorgam na qualidade de Secretário-geral do SINTAP e Secretário Nacional do SINTAP, mandatados para o efeito.

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1 — O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga, por um lado, o Município de Évora, adiante designado por Empregador Público (EP), e, por outro, a totalidade dos trabalhadores da EP que exercem funções no Município de Évora.

2 — O presente ACEP é celebrado ao abrigo do disposto no artigo 355.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, adiante designada por LTFP, aplica-se no âmbito territorial abrangido pela EP, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

3 — Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 38 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, sobrevigência, denúncia e revisão

1 — O presente ACEP entra em vigor cinco dias após a sua publicação e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.

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

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.ª

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho não poderá exceder as trinta e cinco horas em cada semana, nem as sete horas diárias.

2 — Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste ACEP ou na LTFP, 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 seguidas de trabalho.

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

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

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

Cláusula 4.ª

Horário de trabalho

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

2 — Não podem ser unilateralmente alterados os horários individualmente acordados.

3 — Todas as alterações dos horários de trabalho devem ser fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores afetados, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais e ser afixadas no órgão ou serviço com antecedência de sete dias, ainda que vigore um regime de adaptabilidade.

4 — Excetua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o EP recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em livro próprio e sujeita a parecer prévio da comissão sindical, salvo casos excecionais e devidamente fundamentados em que não seja possível este parecer prévio, casos em que a consulta à comissão sindical deverá ser feita assim que possível.

5 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula, se pelo EP ou pelo trabalhador surgirem situações pontuais, e desde que devidamente fundamentadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao período normal de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio por escrito entre as partes, e comunicação à organização sindical.

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

7 — Qualquer alteração que implique um acréscimo de despesas para os trabalhadores, e desde que devidamente justificadas, conferem aos mesmos o direito a compensação económica.

8 — Havendo no EP trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre esse facto em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

Cláusula 5.ª

Modalidades de horário de trabalho

Sem prejuízo do disposto nas cláusulas anteriores, os regimes próprios de horário previstos neste ACEP são organizados nas seguintes modalidades de horário de trabalho:

- a) Horário Rígido;
- b) Horário Desfasado;