

TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL

Instituto do Emprego e da Formação Profissional, I. P.

Declaração de retificação n.º 17/2016

Por ter sido publicado com inexatidão, procede-se à retificação do aviso (extrato) n.º 14176/2015, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 236, de 2 de dezembro de 2015.

Assim, onde se lê «[...] O Vogal do Conselho Diretivo, João Pedro Raminhos Gomes Henriques.» deve ler-se «[...] O Diretor de Serviços de Pessoal, João Pedro Raminhos Gomes Henriques.».

2015-12-02. — O Diretor de Serviços de Pessoal, João Pedro Raminhos Gomes Henriques.

209171252

SAÚDE

Instituto Português do Sangue
e da Transplantação, I. P.

Aviso n.º 202/2016

Nos termos dos artigos 20.º e 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, faz-se público que, por meu despacho de 28/08/2012, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar do dia da publicitação na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt/) procedimento concursal com vista ao recrutamento para o cargo de Diretor do Departamento de Gestão de Recursos Humanos e Formação, cargo de direção intermédia de 1.º grau, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 2.º e no artigo 4.º da Portaria n.º 165/2012, de 22 de maio.

A indicação dos requisitos formais de provimento, do perfil exigido, da composição do júri, dos métodos de seleção e demais elementos de interesse para a apresentação da candidatura serão publicitados na Bolsa de Emprego Público (BEP), até ao segundo dia útil posterior à publicação do presente aviso.

30 de novembro de 2015. — O Presidente do Conselho Diretivo, Helder Fernando Branco Trindade.

209163411

Aviso n.º 203/2016

Nos termos dos artigos 20.º e 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, faz-se público que, por meu despacho de 28/08/2012, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar do dia da publicitação

na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt/) procedimento concursal com vista ao recrutamento para o cargo de Diretor Técnico do Centro de Sangue e da Transplantação de Coimbra, cargo de direção intermédia de 1.º grau, nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 2.º e no artigo 14.º do anexo à Portaria n.º 165/2012, de 22 de maio.

A indicação dos requisitos formais de provimento, do perfil exigido, da composição do júri, dos métodos de seleção e demais elementos de interesse para a apresentação da candidatura serão publicitados na Bolsa de Emprego Público (BEP), até ao segundo dia útil posterior à publicação do presente aviso.

30 de novembro de 2015. — O Presidente do Conselho Diretivo, Helder Fernando Branco Trindade.

209163558

Aviso n.º 204/2016

Nos termos dos artigos 20.º e 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, faz-se público que, por meu despacho de 28/08/2012, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar do dia da publicitação na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt/) procedimento concursal com vista ao recrutamento para o cargo de Diretor Técnico do Centro de Sangue e da Transplantação do Porto, cargo de direção intermédia de 1.º grau, nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 2.º e no artigo 14.º do anexo à Portaria n.º 165/2012, de 22 de maio.

A indicação dos requisitos formais de provimento, do perfil exigido, da composição do júri, dos métodos de seleção e demais elementos de interesse para a apresentação da candidatura serão publicitados na Bolsa de Emprego Público (BEP), até ao segundo dia útil posterior à publicação do presente aviso.

30 de novembro de 2015. — O Presidente do Conselho Diretivo, Helder Fernando Branco Trindade.

209163606

Aviso n.º 205/2016

Nos termos dos artigos 20.º e 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, faz-se público que, por meu despacho de 28/08/2012, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar do dia da publicitação na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt/) procedimento concursal com vista ao recrutamento para o cargo de Diretor Técnico do Centro de Sangue e da Transplantação de Lisboa, cargo de direção intermédia de 1.º grau, nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 2.º e no artigo 14.º do anexo à Portaria n.º 165/2012, de 22 de maio.

A indicação dos requisitos formais de provimento, do perfil exigido, da composição do júri, dos métodos de seleção e demais elementos de interesse para a apresentação da candidatura serão publicitados na Bolsa de Emprego Público (BEP), até ao segundo dia útil posterior à publicação do presente aviso.

30 de novembro de 2015. — O Presidente do Conselho Diretivo, Helder Fernando Branco Trindade.

209163517



PARTE J3

FINANÇAS

Direção-Geral da Administração
e do Emprego Público

Acordo coletivo de trabalho n.º 1/2016

Acordo Coletivo de Empregador Público celebrado entre o Município da Trofa, o Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares da Educação da Zona Norte (STAAE-ZN) e o Sindicato Nacional das Polícias Municipais (SNPM).

Preâmbulo

A Constituição da República Portuguesa consagra no artigo 56.º o Direito de Contratação Coletiva, significando designadamente o direito de

associações sindicais e entidades empregadoras regularem coletivamente as relações de trabalho, dentro dos limites fixados na lei, proclamando os artigos 347.º e 348.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (doravante designada por LTFP), a garantia do direito de negociação coletiva;

A LTFP concede legitimidade, designadamente nos artigos 13.º, 14.º e 364.º, para os municípios, conjuntamente com os membros do Governo responsáveis pelas áreas das Finanças e da Administração Pública, celebrarem com associações sindicais acordos coletivos de trabalho, na modalidade de acordo coletivo de empregador público (doravante designado por ACEP), nomeadamente no que respeita às matérias relativas a segurança e saúde no trabalho, duração e organização do tempo de trabalho e outras matérias previstas em acordos coletivos de carreiras gerais, como é o caso do Acordo Coletivo de Carreira Geral n.º 1/2009, publicado no *Diário da República*, 2.ª Série, n.º 188, de 28 de setembro de 2009;

Considerando as especificidades dos serviços que o Município da Trofa presta aos seus munícipes e utentes, e ainda os meios de que deve dispor para a prossecução dos objetivos, convém salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à realização desses mesmos objetivos, possibilitando uma maior conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional, erigindo os níveis de motivação no desempenho das suas funções;

Sentindo essa necessidade, o Município da Trofa entendeu como primordial encetar negociações com as estruturas representativas dos trabalhadores no sentido de se alcançar um acordo coletivo de empregador público, que permita aos trabalhadores conciliar melhor a sua vida pessoal, familiar e profissional e, desta forma, obter maiores níveis de motivação, permitindo ao Município prestar um serviço público de qualidade, com elevados índices de eficácia e eficiência, com vista à sua excelência;

Neste sentido regulamenta-se a duração e organização do tempo de trabalho, nomeadamente através da redução do período normal de trabalho das quarenta horas semanais previstas na lei para as trinta e cinco horas semanais, bem como a possibilidade de serem adotados diversas modalidades de trabalho, permitindo a conciliação a vida profissional com a vida pessoal e familiar e a realização das atividades do serviço;

Trata-se de um documento que permitirá, certamente, aos trabalhadores do Município da Trofa uma maior conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional e, concomitantemente, aumentará a motivação no desempenho das suas funções. Neste sentido, ao abrigo do disposto nas alíneas a) e b), do n.º 3 e do n.º 6, do artigo 364.º e da alínea a), do n.º 2, do artigo 27.º, ambos da LTFP é estabelecido o presente Acordo Coletivo de Empregador Público, também designado ACEP, entre o Município da Trofa, representado pelo Presidente da Câmara Municipal, Dr. Sérgio Humberto Pereira da Silva, o Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares da Educação da Zona Norte (STAAE-ZN), representado pelo Dr. António Albano Gonçalves Teixeira, na qualidade de Vice-Presidente, e o Sindicato Nacional das Polícias Municipais (SNPM), representado pelo Sr. Pedro Rogério Rodrigues Maldonado e pelo Sr. Paulino José Teixeira de Freitas, 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 Acordo, aplica-se aos trabalhadores filiados nos Sindicatos subscritores, em regime de contrato de trabalho em funções públicas que exercem funções no Município da Trofa, doravante também designado por Município ou por Empregador Público.

2 — O presente Acordo é celebrado ao abrigo da legislação em vigor, aplica-se no âmbito territorial abrangido pelo Empregador Público, 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 315 trabalhadores.

4 — O Acordo aplica-se, ainda, a todos os trabalhadores do Município, que durante a vigência do mesmo se venham a filiar num dos sindicatos outorgantes, bem como aos trabalhadores vinculados em regime de contrato em funções públicas não filiados em qualquer associação sindical, salvo oposição expressa do trabalhador não sindicalizado ou de associação sindical interessada e com legitimidade para celebrar o acordo coletivo de trabalho, relativamente aos seus filiados.

5 — O direito de oposição previsto no número anterior deve ser exercido no prazo de 15 dias, a contar da data da entrada em vigor do acordo coletivo, através de comunicação escrita dirigida ao Presidente da Câmara Municipal.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e sobrevigência

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

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

3 — A denúncia e sobrevigência deste Acordo seguem os trâmites legais previstos na legislação em vigor, designadamente na LTFP.

CAPÍTULO II

Duração e Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.ª

Período normal de trabalho e sua organização temporal

1 — Para efeitos do presente ACEP, sem prejuízo da cláusula 4.ª, o período normal de trabalho semanal é de trinta e cinco horas, distribuídas por um período normal de trabalho diário de sete horas.

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

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

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

Cláusula 4.ª

Alteração do horário de Trabalho

1 — O Empregador Público não pode alterar unilateralmente os horários de trabalho individualmente acordados, sem prévia consulta, como previsto nos números seguintes.

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

3 — Excetua-se do disposto no número 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 seja registada em documento próprio.

4 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, se pelo Empregador Público surgirem situações pontuais, devidamente fundamentadas, que impliquem ajustamentos relativos ao horário de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio por escrito entre as partes, salvaguardado o direito a compensação económica pelo acréscimo de despesas para os trabalhadores, quando devidamente justificadas.

Cláusula 5.ª

Modalidades de horário de Trabalho

São previstas as seguintes modalidades de organização temporal de trabalho:

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

Cláusula 6.ª

Horários específicos

1 — Para além dos horários previstos na cláusula anterior, o Empregador Público, ouvida a Associação Sindical, poderá fixar horários específicos para determinado conjunto de serviços ou trabalhadores, atendendo às especificidades e necessidades dos mesmos, poderão ser fixados outros horários de trabalho.

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

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

Cláusula 7.ª

Horário rígido

Horário rígido é a modalidade de horário de trabalho em que o cumprimento da duração semanal se reparte, em regra, por dois períodos

de trabalho diário, com horas de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso, nos seguintes termos:

De segunda a sexta-feira — das 9.00 horas às 17.00 horas, com intervalo de descanso de uma hora, a gozar entre as 12.00 horas e as 14.00 horas, de acordo com as orientações dos dirigentes.

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.

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

- a) A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 08.00 horas e as 20.00 horas, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas) das 10.00 horas às 12.00 horas e das 14.30 horas às 16.30 horas;
- 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.

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

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

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

Cláusula 9.ª

Jornada contínua

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

2 — A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário de 30 minutos.

3 — A jornada contínua pode ser autorizada, mediante requerimento do trabalhador, nos seguintes casos:

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

Cláusula 10.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 a cláusula 3.ª do presente acordo sem prejuízo da contagem integral do tempo de serviço para efeito 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 — 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.

4 — 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.

5 — 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 11.ª

Horário desfasado

1 — Horário desfasado é aquele que, mantendo inalterado o período normal de trabalho diário e semanal, permite estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de trabalhadores, 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 serviços, com períodos de funcionamento muito dilatados.

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

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

Cláusula 12.ª

Trabalho por turnos

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

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

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

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

5 — Os serviços obrigam-se a afixar as escalas de turno com, pelo menos, 4 semanas de antecedência.

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

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

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

9 — Não serão admitidos os pedidos de trocas de turnos que impliquem a prestação de trabalho no dia de descanso semanal obrigatório

ou 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 Empregador Público, 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 Empregador Público e o trabalhador, caso em que o respetivo parecer será vinculativo para ambas as partes.

11 — O regime de turnos é:

a) Permanente, quando o trabalho for prestado em todos os sete dias da semana;

b) Semanal prolongado, quando for prestado em todos os cinco dias úteis e no sábado ou domingo;

c) Semanal, quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.

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

Cláusula 13.ª

Trabalho noturno

1 — Considera-se trabalho noturno, aquele que é realizado no período compreendido entre as 20.00 horas de um dia e as 07.00 horas do dia seguinte.

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

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

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

Cláusula 14.ª

Isenção de horário de trabalho

1 — Para além dos casos previstos na lei, podem gozar da isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito com o respetivo Empregador Público, os trabalhadores integrados nas seguintes carreiras e categorias:

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

2 — A isenção de horário de trabalho reveste a modalidade da observância dos períodos normais de trabalho acordados.

3 — A isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios, aos dias e meios-dias de descanso complementar e o período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos de trabalho diário consecutivos e ao pagamento de trabalho suplementar realizado em dias de descanso.

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

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

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

7 — Sem prejuízo do disposto no número um, podem ainda gozar de isenção de horário, mediante acordo escrito com o respetivo Empregador Público, os trabalhadores a quem seja atribuída a responsabilidade pela gestão de unidades autónomas de trabalho.

8 — A isenção prevista no número anterior pode revestir qualquer das modalidades prevista no n.º 1 do artigo 118.º da LTFP.

Cláusula 15.ª

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar pode ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador, ou em casos de força maior, ou ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o Empregador Público, 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, puerpera, 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

Interrupção ocasional

1 — Nos termos dos artigos 102.º da LTFP e 197.º do Código do Trabalho, consideram-se integrados no tempo de trabalho as interrupções ocasionais:

- a) Inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador;
- b) Resultantes do consentimento do Empregador Público;
- c) 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 climáticos que afetem a atividade do órgão ou serviço;
- d) 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 17.ª

Teletrabalho

1 — Para efeitos da LTFP, considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora do órgão ou serviço do Empregador Público, e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação, designadamente, a execução de tarefas com autonomia técnica tais como a elaboração de estudos, pareceres e informações de carácter técnico-científico.

2 — A duração inicial do acordo escrito entre o Empregador Público e o trabalhador que estabeleça o regime de teletrabalho não pode exceder três anos, podendo cessar, durante os primeiros trinta dias de execução.

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

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

Cláusula 18.ª

Adaptabilidade

1 — Sem prejuízo da duração semanal prevista no presente ACEP, sempre que circunstâncias relevantes e devidamente fundamentadas o justifiquem, nomeadamente para fazer face a um aumento do volume de trabalho, de caráter temporário ou ocasional e limitadas no tempo, designadamente, por altura da realização de eventos ou atividades municipais, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios atendendo às necessidades imperiosas dos serviços e/ou aos interesses superiores dos trabalhadores envolvidos, como seja a conciliação da vida familiar com a vida profissional, observados os procedimentos previstos no n.º 2 do artigo 217.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, no caso da alteração de horário de trabalho exceder uma semana.

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

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

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

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

6 — Os acordos referidos no número anterior são celebrados por escrito, mediante proposta escrita do Empregador Público a qual se presume aceite caso o trabalhador não se oponha à mesma nos 14 dias seguintes ao seu conhecimento, aí incluídos os prazos de consulta à associação sindical respetiva ou aos delegados sindicais, no caso da alteração do horário de trabalho exceder uma semana.

Cláusula 19.ª

Banco de Horas

1 — Sem prejuízo da duração semanal de trabalho prevista no presente acordo, e sempre que circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem e, desde que obtido o acordo de, pelo menos, 75 % do conjunto de trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade orgânica, o período normal de trabalho diário pode ser aumentado até 2 horas diárias e pode atingir 45 horas semanais, tendo o acréscimo por limite de 100 horas, com período de aferição semestral.

2 — A compensação do trabalho prestado em acréscimo efetua-se por redução equivalente no período de trabalho e, ou alargamento no período de férias, que deve ser utilizado no semestre seguinte ao do acréscimo de trabalho.

3 — A utilização da redução no período de trabalho como compensação do trabalho prestado em acréscimo, depende de informação a prestar pelo trabalhador do Município, com a antecedência mínima de 8 dias relativamente à data de início do período de redução, ou na sua falta, do Município, o qual cumprirá os procedimentos definidos, quanto à informação a prestar, com a antecedência mínima de 15 dias.

4 — O recurso ao banco de horas deve ser particularmente fundamentado, atendendo às necessidades imperiosas dos serviços e aos interesses superiores dos trabalhadores envolvidos, designadamente a conciliação da vida familiar com a vida profissional, dependendo de prévia comunicação quanto à necessidade de prestação de trabalho nos termos do n.º 1, por escrito, com a antecedência mínima de 15 dias.

5 — O Município pode ainda celebrar acordo de banco de horas individual com o trabalhador, podendo, neste caso, o período normal de trabalho ser aumentado até 2 horas diárias e atingir 45 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 150 horas por ano.

6 — O acordo referido no número anterior é celebrado por escrito, a requerimento do trabalhador ou mediante proposta escrita do Município, a qual se presume aceite caso o trabalhador não se oponha à mesma nos 14 dias seguintes ao seu conhecimento, aí incluídos os prazos de consulta à associação sindical respetiva nos termos do n.º 4 do artigo 205.º do Código de Trabalho e artigo 106.º da LTFP e deverá prever os termos em que se processará a redução equivalente no período de trabalho, como compensação do trabalho prestado em acréscimo.

CAPÍTULO III

Disposições Finais

Cláusula 20.ª

Comissão Paritária

1 — A Comissão Paritária, que tem por função a interpretação e integração das suas cláusulas, é composta por dois membros de cada parte.

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

3 — Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra e à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (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 anualmente 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 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 Empregador Público, 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 correio eletrónico ou carta registada com aviso de receção.

Cláusula 21.ª

Divulgação

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

Cláusula 22.ª

Procedimento Culposo

A violação das normas previstas neste Acordo é passível de procedimento disciplinar, nos termos da legislação aplicável.

Cláusula 23.ª

Participação dos trabalhadores

1 — O Empregador Público 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 da lei, a afixar no interior do órgão, serviço ou na página da intranet, em local e área apropriada, para o efeito reservado pelo Empregador Público, 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 24.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.

16 de novembro de 2015.

Pelo Empregador Público:

Município da Trofa:

Sérgio Humberto Pereira da Silva, Presidente da Câmara Municipal.

Pelas Associações Sindicais:

Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares da Educação da Zona Norte (STAAE-ZN):

António Albano Gonçalves Teixeira, Mandatário.

Sindicato Nacional das Polícias Municipais (SNPM):

Pedro Rogério Rodrigues Maldonado, membro da Direção.

Paulino José Teixeira de Freitas, membro da Direção.

Depositado em 09 de dezembro de 2015, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 396/2015, a fls. 87 do Livro n.º 1.

9 de dezembro de 2015. — A Diretora-Geral, *Joana Ramos*,

209208683