

QUADRO N.º 5

2.º Ano — 2.º Semestre

Unidades curriculares	Área científica	Tipo	Tempo de trabalho (horas)		Créditos	Área fundamental
			Total	Contacto		
Prática de Ensino Supervisionada	FPFAT — 146	Anual	600	E: 192	24	Iniciação à Prática Profissional. Docência.
Projetos de Intervenção II	CE — 142	Semestral	150	OT: 3	6	
<i>Total</i>			750	195	30	

209232359



PARTE J3

FINANÇAS

Direção-Geral da Administração
e do Emprego Público

Acordo coletivo de trabalho n.º 71/2016

Acordo coletivo de empregador público celebrado entre o Município de Aveiro, o SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos 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 Aveiro, 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,

Considerando ainda os constrangimentos financeiros do Município de Aveiro, o contrato do Programa de Ajustamento Municipal celebrado com o Fundo de Apoio Municipal, do qual constam várias medidas de redução de despesa, sendo que, do ponto 17 se retira que: “*O Município compromete-se em não adotar medidas em matéria de gestão de tempo de trabalho que conduzam a um aumento da despesa.*”

É estabelecido, neste contexto, o presente Acordo Coletivo de Empregador Público:

Pelo Empregador Público: Eng. José Agostinho Ribau Esteves, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal de Aveiro;

Pelo SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos: José Ribeiro Jacinto dos Santos e Isabel Maria Loreto Santos Lourenço, na qualidade de Membros do Secretariado Nacional do SINTAP, e ambos mandatários;

Pelo STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins: António Augusto Pires da Conceição, na qualidade de Tesoureiro, Membro da Direção Nacional e Mandatário, por efeito do disposto do Artigo 48.º dos Estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3 de 22 de janeiro de 2014 e João Manuel Claro dos Santos, na qualidade de Membro da Direção Na-

cional e Mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º n.º 2 alínea e) dos Estatutos do STAL.

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 a todos trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas que exercem funções na Câmara Municipal de Aveiro, filiados nos sindicatos subscritores, 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 LGTFP.

2 — Para cumprimento do disposto no n.º 2 da alínea g) do artigo 365.º da LGTFP, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 634 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e sobrevivência

1 — O Acordo entra em vigor a 01 de janeiro de 2016 ou no primeiro dia útil do mês 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 — Sem prejuízo do disposto nos artigos 373.º e seguintes da LGTFP, havendo lugar a denúncia, total ou parcial, as matérias objeto da mesma ou o Acordo 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 LGTFP, fixa-se como limite máximo de duração do horário de trabalho em trinta e cinco horas semanais e sete diárias.

2 — Os trabalhadores não podem prestar mais de cinco horas consecutivas de trabalho e, apenas em situações de reconhecida necessidade e no interesse público e, apenas nos casos legalmente previstos, mais do que nove horas de trabalho por cada dia de trabalho, incluindo nestas a duração de trabalho suplementar.

3 — Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste Acordo ou na LGTFP, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo de descanso não inferior a uma hora, nem superior a duas horas.

4 — 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.

5 — 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.

6 — Para os trabalhadores da área administrativa que na sua atividade não tenham relação direta com o público, os dias de descanso semanal serão o sábado e o domingo.

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

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 — Compete ao Empregador Público estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e respetivos trabalhadores.

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

4 — O Empregador Público está obrigado a afixar o mapa do horário em local bem visível.

5 — Havendo no Empregador Público 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

Interrupção Ocasional

1 — São consideradas como compreendidas no tempo de trabalho as interrupções ocasionais no período de trabalho diário:

- a) As 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;
- d) As inerentes à satisfação de necessidade pessoais individuais do trabalhador, desde que previamente autorizadas pelo respetivo superior hierárquico.

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 6.ª

Teletrabalho

1 — 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 — Para os efeitos do disposto no artigo 167.º do Código do Trabalho, 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 em regime de teletrabalho, do respetivo contrato deve constar a atividade que este exercerá aquando da respetiva cessação, se for o caso.

CAPÍTULO III

Modalidades de horários de trabalho

Cláusula 7.ª

Modalidades de horário de trabalho

1 — Em função da natureza das suas atividades e respeitando os condicionalismos legais, o Presidente da Câmara pode fixar horários de trabalho que, em concreto, forem mais adequados às necessidades dos serviços e dos trabalhadores.

2 — Podem ser adotadas as seguintes modalidades de horários de trabalho:

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

3 — A prestação de trabalho pode ainda ocorrer a tempo parcial e em período noturno.

4 — A aplicação de qualquer das modalidades de horários não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos Serviços, designadamente no que respeita às relações com o público.

5 — A modalidade de horário de trabalho a praticar por cada trabalhador será aprovada pelo Presidente da Câmara nos termos da Lei.

Cláusula 8.ª

Horário rígido

A modalidade de horário rígido, consiste naquela, ou naquelas que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com horas de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

Cláusula 9.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, de forma a cumprir o período normal de trabalho.

2 — A adoção da modalidade de horário flexível e a sua prática está sujeita às regras seguintes:

- a) A flexibilidade não pode afetar o regular funcionamento do órgão ou serviço, especialmente no que diz respeito às relações com o público;
- b) Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho, incluindo a duração do trabalho suplementar;
- c) É obrigatória a previsão de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;
- d) A interrupção obrigatória de trabalho diário é de uma hora;
- e) O cumprimento da duração de trabalho deve ser aferido ao mês.

3 — 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.

4 — 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.

5 — 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.

6 — Para efeitos do disposto na presente cláusula, a duração média do trabalho é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais.

7 — A marcação de faltas previstas na presente cláusula é reportada ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

8 — A atribuição de créditos de horas prevista na presente cláusula é feita no mesmo período (mês) que confere o direito à atribuição dos créditos de horas, podendo estes ser gozados no período (mês) seguinte àquele a que o respetivo crédito se reporta.

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 em 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, 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, ao dirigente máximo do respetivo serviço, 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

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 — O intervalo de descanso deve ser gozado por forma a que o trabalhador não preste mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

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

4 — A jornada contínua pode ser autorizada nos seguintes casos:

- Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;
- 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;
- Trabalhador-Estudante.

5 — A jornada contínua pode ainda ser requerida pelo trabalhador ou autorizada pelo responsável máximo do serviço, nos seguintes casos:

- No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem e sejam garantidas as necessidades dos serviços;
- No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

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 decorrer de um dado período de dias ou semanas.

2 — Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelo trabalhador.

3 — A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

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

5 — No horário por turnos os dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, são os fixados nas respetivas escalas e de acordo com o previsto no presente Acordo.

6 — 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 de quatro em quatro semanas.

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

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

9 — Os intervalos para refeições devem tendencialmente recair dentro dos períodos a seguir indicados:

- Almoço: entre as 12:00 h e as 14:30 h;
- Jantar: entre as 18:00 h e as 21:00 h;
- Ceia: entre as 02:00 h e as 04:00 h;

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

11 — 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.

12 — 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.

13 — 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 h às 24:00 h).

14 — 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 comprovação a que se refere o corpo deste número faz-se mediante parecer favorável quer do médico indicado pela Empregador Público, quer do médico do trabalhador;
- 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 a Empregador Público e o trabalhador, caso em que o respetivo parecer será vinculativo para ambas as partes.

15 — O regime de turnos é:

- Permanente: quando o trabalho for prestado em todos os sete dias da semana;
- Semanal prolongado: quando for prestado em todos os cinco dias úteis e no sábado ou domingo;
- Semanal: quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.

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

Cláusula 13.ª

Trabalho noturno

1 — Considera-se trabalho noturno o trabalho prestado no período compreendido entre as 22 horas de um dia e as 07 horas do dia seguinte.

2 — Considera-se trabalhador noturno aquele que realiza durante o período noturno uma certa parte do seu tempo de trabalho anual, 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

Horários específicos

A requerimento do trabalhador e mediante autorização do dirigente máximo do serviço, ponderadas as necessidades do serviço e o tratamento equilibrado entre trabalhadores do serviço podem ser fixados horários de trabalho diferentes dos previstos na cláusula anterior, nomeadamente:

- Nas situações previstas no regime de parentalidade definido pelo Código de Trabalho, conforme definido no artigo 4.º, alínea *d*) da LGTFP;
- Aos trabalhadores-estudantes, nos termos previstos no Código do Trabalho, conforme definido no artigo 4.º, alínea *f*) da LGTFP;
- Aos trabalhadores que exerçam funções que, pela sua natureza, não se enquadrem nos restantes horários definidos;

d) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem e sejam garantidas as necessidades dos serviços;

e) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

CAPÍTULO IV

Isenção de horário

Cláusula 15.ª

Isenção de horário e condições

1 — Os trabalhadores titulares de cargos dirigentes e que chefiem equipas multidisciplinares gozam de isenção de horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores com isenção de horário não estão dispensados do dever geral de assiduidade, nem do cumprimento da duração semanal de trabalho legalmente 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 trabalhador está afeto.

3 — Para além dos casos previstos no n.º 1 da presente cláusula, podem ainda gozar da isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito com o respetivo Empregador Público, os trabalhadores integrados nas seguintes carreiras e categorias:

- a) Responsáveis dos Gabinetes;
- b) Responsáveis pelas Subunidades Orgânicas;
- c) Técnico Superior;
- d) Coordenador técnico;
- e) Encarregado Geral Operacional;

4 — Para os trabalhadores indicados no ponto anterior da presente cláusula, a isenção de horário de trabalho reveste, por regra, a modalidade da observância dos períodos normais de trabalho acordados, prevista na alínea c) do n.º 1 do artigo 118.º da LGTFP.

5 — Em situações excecionais, a isenção de horário para os trabalhadores indicados no ponto 3. da presente cláusula, pode revestir a modalidade de não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, ou a de possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana, previstas, respetivamente, nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 118.º da LGTFP.

6 — Aos trabalhadores mencionados no ponto 3. da presente cláusula que gozem de isenção de horário nas modalidades previstas no ponto anterior, será atribuído o suplemento remuneratório de acordo com o previsto no n.º 1 do artigo 164.º da LGTFP.

7 — A isenção de horário dos trabalhadores referidos no ponto 1. da presente cláusula implica, em qualquer circunstância, a não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho.

8 — 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.

9 — Nas situações previstas no ponto 3. do presente, as partes podem fazer cessar o regime de isenção, nos termos do acordo que o institua.

10 — Aos trabalhadores isentos de horário não é devida qualquer remuneração por trabalho prestado fora do período normal de trabalho, salvo por trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e em dias feriados obrigatórios, nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 118.º da LGTFP.

CAPÍTULO V

Acordo de descanso compensatório

Cláusula 16.ª

Compensação por trabalho suplementar — Acordo de descanso compensatório

1 — Nos termos do n.º 7 do artigo 162.º da LTFP, entre o empregador e o trabalhador pode ser acordada a substituição da remuneração devida por trabalho suplementar por descanso compensatório, nos termos da presente cláusula.

2 — O acordo previsto no número anterior é celebrado por escrito entre as partes e limitado temporalmente, podendo ser aplicável durante o tempo de duração de um evento específico nunca excedendo a duração máxima de um mês.

3 — O acordo referido no número anterior exclui a possibilidade de aceitação tácita ou previsão em regulamento interno.

4 — A substituição da remuneração por tempo de descanso compensatório acresce a qualquer outra forma de descanso compensatório legalmente devida pelo trabalho suplementar prestado e opera-se pela

conversão do valor hora percentualmente definido na lei, em tempo equivalente, por cada hora de trabalho suplementar prestado.

5 — O descanso compensatório será gozado quando atingir a duração de um ou meio período normal de trabalho diário, marcado por acordo entre o empregador e o trabalhador nos termos previstos consoante a situação, nos n.ºs 3 a 4 do artigo 229.º do Código do Trabalho.

6 — O descanso compensatório será marcado por acordo entre empregador e trabalhador, tendo em consideração as necessidades do trabalhador e as exigências imperiosas do funcionamento do empregador público.

7 — Não sendo possível realizar a compensação prevista nos números anteriores dentro dos prazos definidos nos termos do n.º 5 desta cláusula, aplicar-se-ão as regras legais gerais para a compensação do trabalho suplementar.

CAPÍTULO VI

Trabalho suplementar

Cláusula 17.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 Empregador Público, carecendo sempre de autorização prévia, exceto por motivo de força maior.

3 — O trabalhador é obrigado à prestação e 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 18.ª

Limite anual da duração do trabalho suplementar

O limite anual da duração do trabalho suplementar prestado nos termos da LGTFP é de 150 horas.

CAPÍTULO VI

Outras disposições

Cláusula 19.ª

Direito a Férias

1 — O trabalhador tem direito a um período mínimo de férias de 22 dias úteis remunerados em cada ano civil, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 126.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e no presente ACEP, com as especificidades dos números seguintes.

2 — Ao período normal de férias constante do número anterior acrescem até 3 dias úteis por ano, por obtenção de menção relevante ou excelente na avaliação do desempenho, ou sistema equiparado, relevante, para esse efeito, a última avaliação de desempenho.

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

4 — Os acréscimos ao período de férias previstos na Lei e neste ACEP não dão origem a qualquer acréscimo correspondente no subsídio de férias.

Cláusula 20.ª

Comissão Paritária

1 — É criada a Comissão Paritária para a interpretação deste Acordo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

12 — As despesas emergentes do funcionamento da Comissão Paritária são suportadas pela parte que lhes deu origem.

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

CAPÍTULO VII

Disposições finais

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

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 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 23.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, designado com prontidão os seus representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

Feito e assinado em Aveiro, aos 14 de dezembro de 2015, em quatro exemplares de igual valor, ficando um exemplar na posse de cada uma das partes e um exemplar será enviado à DGAEP — Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, nos termos do n.º 1, do artigo 368.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

Pelo Empregador Público:

José Ribau Esteves, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal de Aveiro.

Pelas Associações Sindicais:

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

José Ribeiro Jacinto dos Santos, na qualidade de Membro do Secretariado Nacional e mandatário do SINTAP.

Isabel Maria Loreto Santos Lourenço, na qualidade de Membro do Secretariado Nacional e mandatária do SINTAP.

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

António Augusto Pires da Conceição, na qualidade de Tesoureiro, Membro da Direção Nacional e Mandatário, por efeito do disposto do Artigo 48.º dos Estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3 de 22 de janeiro de 2014

João Manuel Claro dos Santos, na qualidade de Membro da Direção Nacional e Mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º n.º 2 alínea e) dos Estatutos do STAL

Depositado em 18 de dezembro de 2015, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 436/2015, a fls. 93 do Livro n.º 1.

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

209248916