

Cláusula 11.ª

Isenção de horário

1 — A modalidade de isenção de horário aplica-se a trabalhadores cujas funções profissionais, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado, dependendo de acordo entre a EEP e o trabalhador, com respeito pelo disposto nesta cláusula e demais disposições legais e constantes neste ACEEP.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho. A isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e ao pagamento de trabalho suplementar nos termos da legislação em vigor.

3 — O disposto nesta cláusula não isenta o trabalhador do dever de assiduidade, sem prejuízo da aplicação especial de regras da sua verificação quando o trabalho tenha de ser realizado fora o estabelecimento onde o trabalhador está colocado.

4 — O trabalho extraordinário prestado em dia de descanso semanal ou feriado será pago como trabalho extraordinário nos termos do artigo 212.º n.º 3 do RCTFP.

Cláusula 12.ª

Trabalho noturno

Considera-se trabalho em período noturno, o trabalho realizado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

Cláusula 13.ª

Trabalho extraordinário

1 — Considera-se trabalho extraordinário, todo aquele que é prestado fora do horário normal de trabalho

2 — As condições e limites ao trabalho extraordinário, são as previstas no n.º 1 do artigo 160.º e n.º 3 do artigo 161.º, ambos do RCTFP, estabelecendo-se o limite anual de 200 horas.

3 — O limite fixado no número anterior pode ser ultrapassado, nos termos previstos na lei, desde que não implique uma remuneração por trabalho extraordinário superior a 60 % da remuneração base.

4 — As horas de trabalho extraordinário devem constar de registos próprios, antes e depois de ser prestado, devendo o trabalhador abrangido apor o correspondente visto após a efetivação do trabalho.

5 — Do mapa de registo, a que se refere o número anterior, devem constar os fundamentos do recurso a trabalho extraordinário nos termos do disposto no artigo 160.º do RCTFP, bem como os períodos de descanso compensatório gozados ou a gozar pelo trabalhador, nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 14.ª

Interrupção ocasional

1 — São consideradas interrupções ocasionais, as compreendidas no tempo de trabalho durante o período de trabalho diário:

a) As resultantes do consentimento da entidade empregadora pública;

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

c) As impostas por normas especiais de 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 normal funcionamento do serviço.

CAPÍTULO III

Disposições Finais

Cláusula 15.ª

Divulgação obrigatória

Este ACEEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exercem atividades na EEP, pelo que, além da sua afixação, deve ser distribuído um exemplar a cada trabalhador.

Cláusula 16.ª

Comissão Paritária

1 — As partes outorgantes constituem uma comissão paritária com competência para interpretar as disposições deste acordo, 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, adiante designada por DGAEP, no prazo de 30 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos seus representantes.

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

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

6 — As deliberações da Comissão Paritária, quando tomadas por unanimidade, passam a constituir parte integrante do presente Acordo e são enviadas à DGAEP para depósito e publicação.

7 — As reuniões da comissão paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência nunca inferior a 15 dias, com indicação de dia, hora, agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados.

8 — Das reuniões da comissão paritária são lavradas atas devidamente assinadas pelos presentes, podendo as mesmas serem assinadas na reunião subsequente.

9 — As reuniões da comissão paritária realizam-se no edifício sede da Junta de Freguesia de Campanhã.

10 — As despesas emergentes da atividade da comissão paritária são suportadas pelas partes.

11 — As comunicações e convocatórias previstas na presente cláusula são efetuadas por carta registada com aviso de receção.

Cláusula 17.ª

Resolução de conflitos

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

2 — As partes comprometem-se a usar a boa-fé na condução e participação das diligências de resolução de conflitos coletivos, designando com prontidão os representantes e comparecendo a todas as reuniões marcadas.

Aprovado em reunião de Junta de 26 de fevereiro de 2014.

Porto, 12 de março de 2014.

Pela Entidade Empregadora Pública,

Junta de Freguesia de Campanhã, o Presidente — *Ernesto Fortunato Neves dos Santos*.

Pela Associação Sindical,

Pelo Sindicato do Quadros Técnicos do Estado e Entidades Com Fins Públicos:

Jorge Manuel do Vale Alves Pereira (Vice-Presidente) e *Maria Manuela Brito da Cruz e Silva* (Dirigente).

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 438/2015, a fls. 93 do Livro n.º 1.

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

209243934

Acordo coletivo de trabalho n.º 80/2016

Acordo Coletivo de Entidade Empregadora Pública celebrado entre a Freguesia de Campanhã e o STEESP — Sindicato dos Trabalhadores do Estado e de Entidades do Setor Público

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1 — O presente Acordo Coletivo da entidade empregadora pública, adiante designado por ACEEP, obriga por um lado, a Freguesia de

Campanhã, adiante designada por Entidade Empregadora Pública (EEP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, ou por tempo determinado ou determinável da EEP, filiados ou que se venham a filiar, no sindicato subscritor do presente ACEEP, ou seja: Sindicato dos Trabalhadores do Estado e de Entidades do Setor Público, adiante designado por STEESP.

2 — O presente ACEEP é celebrado ao abrigo do disposto no artigo 343.º n.º 2 do Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas, adiante designado RCTFP e aplica-se no âmbito territorial abrangido pela EEP, vinculando reciprocamente a partes aqui outorgantes ao seu integral cumprimento.

3 — Para efeitos do disposto na alínea g) do artigo 350.º do anexo I do RCTFP, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 22 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente ACEEP entra em vigor no primeiro dia útil seguinte ao da sua publicação e terá a vigência de dois anos, renovando-se por iguais períodos.

2 — Sem prejuízo do disposto nos artigos 363.º e seguinte do Regime de Contratos de Trabalho em Funções Públicas, havendo lugar a denúncia, total ou parcial, as matérias objeto da mesma, ou o ACEEP denunciado, consoante o caso, mantêm-se em vigor até serem alteradas.

CAPÍTULO II

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 3.ª

Período de funcionamento e atendimento dos serviços

1 — O período normal de trabalho decorre, em regra, todos os dias úteis entre 08,00h e as 20,00h.

2 — Os horários de atendimento praticados pelos serviços, serão afixados de forma visível e divulgados no respetivo site.

Cláusula 4.ª

Período normal de trabalho e sua organização

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

2 — Os trabalhadores não podem prestar mais de cinco horas consecutivas de trabalho e, em qualquer dos casos, mais de nove horas por cada dia de trabalho, incluindo nestas as horas extraordinárias.

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

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, nos casos 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 no caso da alínea c) o Sábado.

6 — Os trabalhadores organizados por turnos rotativos, os horários de trabalho serão escalonados para que cada trabalhador tenha dois dias de descanso por cada cinco dias de trabalho.

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

8 — 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.

9 — A E.E. P. não pode alterar unilateralmente os horários individualmente acordados.

Cláusula 5.ª

Alteração do horário de trabalho

1 — Compete à EEP estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e respetivos trabalhadores.

2 — As alterações de horários deve ser fundamentada e precedida de consulta aos trabalhadores afetados, à comissão sindical ou inter-

sindical ou aos delegados sindicais e serem afixadas nos serviços com antecedência mínima de sete dias.

3 — Excetua-se do número anterior a alteração de horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo a EEP recorrer a este regime mais do que três vezes por ano e desde que seja registada em livro próprio com a menção que foi previamente consultada e informada a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais.

4 — 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.

5 — Havendo trabalhadores na Junta de Freguesia pertencentes ao mesmo agregado familiar, a fixação de horário de trabalho deve ter em conta esse facto, assegurando a sua compatibilidade.

Cláusula 6.ª

Modalidades de horário de trabalho

Sem prejuízo do disposto nas cláusulas anteriores, os regimes próprios de horários de trabalho previsto neste ACEEP, são organizados nas seguintes modalidades:

- a) Horário rígido, incluindo a modalidade de desfasados;
- b) Horário contínuo;
- c) Trabalho por turnos;
- d) Jornada flexível;
- e) Isenção de horário.

Cláusula 7.ª

Horário Rígido

1 — O horário rígido é aquele que, exigindo o cumprimento de duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com horas de entrada e saída fixas idênticas, separadas por um intervalo de descanso.

Serviços administrativos:

Parte da manhã, das 9.00H às 12.30H

Parte da tarde, das 14.00H às 17.30H

2 — Para efeitos da alínea a) da cláusula anterior, horários desfasados são aqueles que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permitem estabelecer, em função do serviço que determinado grupo de trabalhadores, e sem possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e saída.

Cláusula 8.ª

Jornada Contínua

1 — A jornada contínua consiste numa prestação ininterrupta de trabalho, salvo num período de trinta minutos, que para todos os efeitos, se considera tempo efetivo de trabalho, de forma a prevenir que cada trabalhador não preste mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

2 — A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina a redução de uma hora de trabalho ao período norma de trabalho estipulado na cláusula 4.ª deste ACEEP.

3 — A jornada contínua será atribuída, 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 da alínea anterior;
- c) Trabalhador que por decisão judicial, 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 de menor, bem como conjugue ou pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- e) Trabalhador estudante.

4 — Pode ainda ser requerida pelo trabalhador ou autorizada pelo responsável máximo de serviço, nos seguintes casos:

- a) No interesse do trabalhador, sempre que circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas e justificadas;
- b) No interesse do serviços, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 9.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 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 mudar de turno após o de descanso semanal, salvo acordo do trabalhador em contrário.

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

4 — Os serviços devem afixar, com pelo menos um mês de antecedência, as escalas de turno em vigor para o mês subsequente.

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

Cláusula 10.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 desde que respeitando as plataformas fixas e de acordo com o estabelecido nesta cláusula.

2 — Por dia não podem ser prestadas mais de nove horas de trabalho, nem mais de cinco horas consecutivas.

3 — A adoção da modalidade e 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.

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

a) A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 08h00 e as 20h00, com dois períodos de presença obrigatória designados por plataformas fixas, e que no seu conjunto não podem ter duração inferior a quatro horas, das 10h30 às 12h30 e das 14h00 às 16h00;

b) O cumprimento da duração de trabalho é aferido mensalmente

5 — Verificando-se a existência de excesso ou débito de horas no final de cada um dos períodos de aferição, pode o mesmo ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele ser gozado ou compensado.

6 — A não compensação de débito de horas nos termos do número anterior, dá lugar a falta que deve ser justificada nos termos da Lei, só quando atingidas as 7 horas de trabalho.

7 — Para efeitos do disposto no n.º 5 da presente cláusula, a duração média de trabalho normal é de sete horas diárias e trinta e cinco semanais.

Cláusula 11.ª

Isenção de horário

1 — A modalidade de isenção de horário aplica-se a trabalhadores cujas funções profissionais, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado, dependendo de acordo entre a EEP e o trabalhador, com respeito pelo disposto nesta cláusula e demais disposições legais e constantes neste ACEEP.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho. A isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e ao pagamento de trabalho suplementar nos termos da legislação em vigor.

3 — O disposto nesta cláusula não isenta o trabalhador do dever de assiduidade, sem prejuízo da aplicação especial de regras da sua verificação quando o trabalho tenha de ser realizado fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado.

4 — O trabalho extraordinário prestado em dia de descanso semanal ou feriado será pago como trabalho extraordinário nos termos do artigo 212.º n.º 3 do RCTFP.

Cláusula 12.ª

Trabalho noturno

Considera-se trabalho em período noturno, o trabalho realizado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

Cláusula 13.ª

Trabalho extraordinário

1 — Considera-se trabalho extraordinário, todo aquele que é prestado fora do horário normal de trabalho

2 — As condições e limites ao trabalho extraordinário, são as previstas no n.º 1 do artigo 160.º e n.º 3 do artigo 161.º, ambos do RCTFP, estabelecendo-se o limite anual de 200 horas.

3 — O limite fixado no número anterior pode ser ultrapassado, nos termos previstos na lei, desde que não implique uma remuneração por trabalho extraordinário superior a 60 % da remuneração base.

4 — As horas de trabalho extraordinário devem constar de registos próprios, antes e depois de ser prestado, devendo o trabalhador abrangido apor o correspondente visto após a efetivação do trabalho.

5 — Do mapa de registo, a que se refere o número anterior, devem constar os fundamentos do recurso a trabalho extraordinário nos termos do disposto no artigo 160.º do RCTFP, bem como os períodos de descanso compensatório gozados ou a gozar pelo trabalhador, nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 14.ª

Interrupção ocasional

1 — São consideradas interrupções ocasionais, as compreendidas no tempo de trabalho durante o período de trabalho diário:

a) As resultantes do consentimento da entidade empregadora pública;

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

c) As impostas por normas especiais de 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 normal funcionamento do serviço.

CAPÍTULO III

Disposições Finais

Cláusula 15.ª

Divulgação obrigatória

Este ACEEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exercem atividades na EEP, pelo que, além da sua afixação, deve ser distribuído um exemplar a cada trabalhador.

Cláusula 16.ª

Comissão Paritária

1 — As partes outorgantes constituem uma comissão paritária com competência para interpretar as disposições deste acordo, 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, adiante designada por DGAEP, no prazo de 30 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos seus representantes.

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

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

6 — As deliberações da Comissão Paritária, quando tomadas por unanimidade, passam a constituir parte integrante do presente Acordo e são enviadas à DGAEP para depósito e publicação.

7 — As reuniões da comissão paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência nunca inferior a 15 dias, com indicação de dia, hora, agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados.

8 — Das reuniões da comissão paritária são lavradas atas devidamente assinadas pelos presentes, podendo as mesmas serem assinadas na reunião subsequente.

9 — As reuniões da comissão paritária realizam-se no edifício sede da Junta de Freguesia de Campanhã.

10 — As despesas emergentes da atividade da comissão paritária são suportadas pelas partes.

11 — As comunicações e convocatórias previstas na presente cláusula são efetuadas por carta registada com aviso de receção.

Cláusula 17.ª

Resolução de conflitos

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

2 — As partes comprometem-se a usar a boa-fé na condução e participação das diligências de resolução de conflitos coletivos, designando com prontidão os representantes e comparecendo a todas as reuniões marcadas.

Aprovado em reunião de Junta de 16 de abril de 2014.

Porto, 22 de abril de 2014.

Pela Entidade Empregadora Pública,

Junta de Freguesia de Campanhã, O Presidente — *Ernesto Fortunato Neves dos Santos*.

Pela Associação Sindical,

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Estado e de Entidades do Setor Público:

Manuel da Silva Teixeira (Secretário Geral do STEESP) e *Manuel Jesus Carvalho* (Vice Secretário Geral do STEESP), na qualidade de membros do Secretariado Nacional — al. B) n.º 1 do artigo 52.º e n.º 3 do artigo 58.º dos Estatutos.

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 437/2015, a fls. 93 do Livro n.º 1.

18 de dezembro de 2015. — A Diretora-Geral, *Joana Ramos*.
209243991

Acordo coletivo de trabalho n.º 81/2016

Acordo Coletivo de Empregador Público Celebrado entre o Município de Paredes e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (SINTAP)

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

Neste contexto, é estabelecido o presente acordo Coletivo de Empregador Público entre:

Pelo Empregador Público:

Dr. Celso Manuel Gomes Ferreira, na qualidade de Presidente da Câmara de Paredes

e

Pelas Associações Sindicais:

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

Fernando Gonçalves Fraga, Vice-Secretário-Geral, na qualidade de Mandatário do SINTAP.

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 de Paredes, 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 os devidos efeitos, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de novecentos trabalhadores.

4 — O Acordo aplica-se, ainda, aos restantes trabalhadores integrados em carreira ou em funções no empregador público a que é aplicável o acordo coletivo de trabalho, 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.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e sobrevivência

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 sobrevivência deste Acordo seguem os trâmites legais previstos na legislação em vigor.

CAPÍTULO II

Duração e Organização do Tempo

Cláusula 3.ª

Período normal de trabalho e sua organização temporal

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

Cláusula 4.ª

Modalidades de Horário de Trabalho

Em função da natureza das suas atividades, o Empregador Público pode adotar as seguintes modalidades de horário de trabalho, nos termos em que se encontram previstas na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas:

- a) Horário Flexível
- b) Horário Rígido;
- c) Horário Desfasado;
- d) Jornada Contínua;
- e) Trabalho por Turnos;
- f) Meia Jornada.

Cláusula 5.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 08H00 e as 20H00, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), das 10H00 às 12H00 horas e das 14H30 às 16H30 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;

Cláusula 6.ª

Horário rígido

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