

para o efeito reservado pelo EP, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos do funcionamento normal do órgão ou serviços.

Cláusula 44.ª

Procedimento Culposo

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

Cláusula 45.ª

Comissão Paritária

1 — As partes outorgantes constituem uma Comissão Paritária com competência para interpretar e integrar 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, 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 mínima de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.

5 — As deliberações da Comissão Paritária quando tomadas por unanimidade passam a constituir parte deste acordo.

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

7 — Das reuniões da Comissão Paritária são lavradas atas, assinadas pelos representantes no final de cada reunião.

8 — As despesas emergentes do funcionamento da Comissão Paritária são suportadas pelas partes que lhe deram origem.

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

Oeiras, 19 de novembro de 2018.

Pelo Empregador Público:

Pelos Serviços Intermunicipalizados de Oeiras e Amadora:

Carla Maria Nunes Tavares, na qualidade de Presidente do Conselho de Administração dos SIMAS de Oeiras e Amadora.

Pela Associação Sindical:

Pelo STMO — Sindicato dos Trabalhadores do Município de Oeiras:

Ricardo Miguel Patrício Alpande, na qualidade de Presidente da Direção e

Teresa Maria dos Santos Tomás Rosa Marques, na qualidade de Vice-Presidente

Depositado em 4 de dezembro de 2018, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 176/2018, a fls. 98 do Livro n.º 2.

4 de dezembro de 2018. — O Diretor-Geral, *Vasco Hilário*.
311949707

Acordo Coletivo de Trabalho n.º 47/2019

Acordo Coletivo de Empregador Público entre o Município de Ponta Delgada e o SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos

Preâmbulo

Ao abrigo do Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas, o Município de Ponta Delgada celebrou um Acordo Coletivo de Entidade Empregadora Pública (ACEEP) com o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (SINTAP) publicado no *Diário da República*, n.º 114, 2.ª série, de 17-06-2014, que permitiu, tão cedo quanto possível, retomar o horário de 35 horas e regulamentar diversas matérias que a lei previa poderem ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho.

A aplicação daquele Acordo que substanciava uma política de respeito pelos direitos laborais e pela intervenção sindical permitiu alcançar uma considerável paz social no Município, tendo mesmo sido objeto de adesão posterior por parte de outras forças sindicais em presença no Município.

A evolução legislativa resultante da entrada em vigor da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, impõe a atualização do teor do referido ACEEP.

Para além da necessária atualização do ACEEP por referência ao quadro legislativo agora vigente, pretendeu-se no presente acordo estabelecer a premiação do mérito dos trabalhadores do Município, evidenciado pela sua avaliação nos termos do sistema integrado de avaliação do desempenho (SIADAP), possibilitando um acréscimo do período de férias daqueles.

Adicionalmente, pretendeu-se prever a atribuição de um justo suplemento remuneratório aos trabalhadores com isenção de horário de trabalho nas modalidades de não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho e de possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana.

O presente acordo vem ainda prever e regular, em capítulo próprio, a importante matéria de saúde e segurança no trabalho.

Procurou-se, como sempre, contemplar, com o presente acordo, o justo equilíbrio entre o respeito pelos direitos dos trabalhadores, designadamente quanto à conciliação entre a vida profissional e familiar, e a necessidade de comprometimento com a produtividade dos serviços e com objetivos de qualidade e de excelência do serviço público a prestar pelo Município.

Neste sentido, é estabelecido o presente Acordo Coletivo de Entidade Empregadora Pública, também designado por Acordo, entre o Município de Ponta Delgada, pessoa coletiva n.º 512012814, representado pelo Presidente da Câmara Municipal, José Manuel Cabral Dias Bolieiro, com domicílio profissional nos Paços de Concelho, no uso dos poderes que lhe são conferidos por lei, e o SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, neste ato representado por Graça de Fátima Correia Cordeiro Cabral, membro do Secretariado Nacional mandatado com poderes para o ato, o qual vigorará com os termos seguintes:

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula Primeira

Âmbito de Aplicação

1 — O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, abreviadamente designado por Acordo, aplica-se aos trabalhadores filiados no Sindicato subscritor, em regime de contrato de trabalho em funções públicas que exercem ou venham a exercer funções no Município de Ponta Delgada, doravante também designado por Município ou por Empregador Público, aqui se incluindo os trabalhadores dos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento do Município de Ponta Delgada.

2 — O presente Acordo é celebrado ao abrigo do disposto nos artigos 355.º a 378.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, adiante designada LTFP, aplica-se no âmbito territorial abrangido pelo Município, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

3 — Para efeitos da alínea g) do artigo 365.º da LTFP, serão abrangidos pelo presente Acordo 154 trabalhadores.

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

Cláusula Segunda

Vigência, denúncia e sobrevivência

1 — O Acordo entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação na 2.ª série do *Diário da República* e vigora pelo prazo de um ano, renovando-se, sucessivamente, por iguais períodos de tempo, caso não seja denunciado por qualquer das partes, ou revogado, nos termos legais em vigor.

2 — A denúncia e sobrevivência deste Acordo seguem os trâmites legais previstos na LTFP.

CAPÍTULO II

Período de funcionamento e organização do tempo de trabalho

Cláusula Terceira

Período de funcionamento

1 — O período de funcionamento decorre, em regra, entre as 08.00 horas e as 20.00 horas.

2 — Sempre que determinadas atividades exijam a fixação de período específico de funcionamento, o mesmo será determinado por despacho do Presidente ou do Vereador com competências delegadas na área de Recursos Humanos, consultado o sindicato subscritor do presente Acordo, através dos seus delegados sindicais.

Cláusula Quarta

Período normal de trabalho e sua organização

1 — 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 dez horas de trabalho por cada dia de trabalho, incluindo nestas a duração do trabalho extraordinário, sem prejuízo de outras disposições deste Acordo ou da LTFP.

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

4 — Por horário de trabalho entende-se a determinação das horas do início e termo do período normal de trabalho diário, dos respetivos limites e dos intervalos de descanso.

5 — O Município está obrigado a afixar o mapa de horário em local bem visível.

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

7 — Todas as alterações de horários devem ser fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores abrangidos e aos delegados sindicais, sendo posteriormente afixadas as alterações no órgão ou serviço com a antecedência mínima de sete dias em relação à data de início da alteração, ainda que vigore o regime de adaptabilidade.

8 — Excetua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o Município recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em documento próprio.

9 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, se pelo Município ou pelo trabalhador surgirem situações pontuais, e desde que devidamente fundamentadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao período normal de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio por escrito entre as partes.

10 — As alterações do horário de trabalho que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem-lhes o direito a uma compensação económica.

11 — Havendo trabalhadores do Município pertencentes ao mesmo agregado familiar, a fixação do horário de trabalho deve tomar sempre em conta esse facto, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

Cláusula Quinta

Intervalo de descanso diário e semanal

1 — Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste Acordo ou expressamente previstas na LTFP, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas.

2 — Pode ser fixado para os trabalhadores com deficiência, pelo respetivo dirigente máximo e a pedido do interessado, mais do que um intervalo de descanso e com duração diferente da prevista no regime geral, mas sem exceder no total os limites legais.

3 — Poderá ser alterado o intervalo de descanso diário nos casos de prestação de trabalho nas atividades de vigilância, transporte e tratamento de sistemas eletrónicos de segurança e outras que não possam ser interrompidas por motivos técnicos, nomeadamente a recolha de resíduos urbanos e atividades relacionadas com obras públicas e, bem assim, quanto a trabalhadores que ocupem cargos de administração e de direção e outras pessoas com poder de decisão autónomo que estejam isentas de horário de trabalho.

4 — Sem prejuízo das disposições expressamente previstas na LTFP, os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, acrescido de um dia de descanso semanal complementar, que serão gozados em dias completos e sucessivos.

5 — No caso dos 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.

Cláusula Sexta

Regimes e Modalidades de horário de trabalho

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

- a) Horário rígido;
- b) Horário desfasado;

- c) Horário flexível;
- d) Jornada contínua;
- e) Meia jornada;
- f) Trabalho por turnos;
- g) Isenção de horário de trabalho.

2 — Aos trabalhadores ao abrigo deste Acordo poderá aplicar-se o regime da Adaptabilidade nos termos da Cláusula Décima Sexta.

Cláusula Sétima

Horário rígido

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

- a) Período da manhã — das 08 horas e 30 minutos às 12 horas e 30 minutos;
- b) Período da tarde — das 13 horas e 30 minutos às 16 horas e 30 minutos.

Cláusula Oitava

Horário Desfasado

1 — Horários desfasados são aqueles que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permitem estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de trabalhadores, horas fixas diferentes de entrada e de saída, e dos respetivos intervalos.

2 — Havendo conveniência de serviço, é permitida a modalidade de horário desfasado, designadamente nos sectores 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 membro do Executivo em que esta competência tenha sido delegada, ouvidos os delegados sindicais.

Cláusula Nona

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 dez horas de trabalho, incluindo a duração do trabalho extraordinário.

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 será estabelecida nos termos do número um da cláusula quinta;
- 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 um 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 Décima

Jornada contínua

1 — A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuado um único período de descanso não superior a 30 minutos, que não poderá coincidir com o início ou termo da jornada de trabalho e 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 até uma hora.

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

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

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.

4 — Nos casos previstos no número anterior, a jornada contínua pode ser recusada ou a redução do período normal de trabalho ser inferior à pretendida, quando o interesse do serviço assim o exija.

5 — O tempo máximo de trabalho seguido, em jornada contínua, não pode ter uma duração superior a cinco horas.

Cláusula Décima Primeira

Meia Jornada

1 — A meia jornada consiste na prestação de trabalho num período reduzido em metade do período normal de trabalho a tempo completo, 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 — A opção pela modalidade de meia jornada implica a fixação do pagamento de remuneração correspondente a 60/prct. do montante total auferido em regime de prestação de trabalho em horário completo.

4 — Podem beneficiar da modalidade de meia jornada os trabalhadores que reúnam um dos seguintes requisitos:

a) Tenham 55 anos ou mais à data em que for requerida a modalidade de meia jornada e tenham netos com idade inferior a 12 anos;

b) Tenham filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

5 — A autorização para a adoção da modalidade de horário de trabalho em regime de meia jornada cabe ao superior hierárquico do trabalhador em funções públicas.

6 — Em caso de indeferimento do pedido de autorização a que se refere o número anterior, deve o superior hierárquico fundamentar claramente e sempre por escrito as razões que sustentam a recusa da concessão do horário de trabalho na modalidade de meia jornada.

Cláusula Décima Segunda

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 na respetivas escalas, cumpridas as regras estabelecidas no n.º 4 do art. 115.º da LTFP.

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

5 — 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.

6 — 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 e semanal quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.

7 — 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 Décima Terceira

Isenção de horário de trabalho

1 — Para além dos casos previstos no n.º 1 do artigo 117.º da LTFP ou noutras disposições legais, podem gozar da isenção de horário de trabalho, mediante celebração de acordo escrito com o Município, os trabalhadores integrados nas carreiras de técnico superior, assistente técnico e assistente operacional que se encontrem numa das seguintes situações:

a) Exercício de funções de confiança, fiscalização ou apoio a titular de cargo de direção;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser executados fora dos limites do horário de trabalho;

c) Exercício de atividade fora das instalações do Município.

2 — A isenção de horário de trabalho pode compreender qualquer uma das modalidades previstas no n.º 1 do artigo 118.º da LTFP:

a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;

c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

3 — As partes podem fazer cessar o regime de isenção, nos termos do acordo que o instituiu ou, na falta de estipulação desse acordo, quando as condições que fundamentaram a sua atribuição cessem e desde que com um pré-aviso de 60 (sessenta) dias de antecedência relativamente à data de produção de efeitos dessa cessação.

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

5 — Aos trabalhadores em regime de isenção de horário nas modalidades previstas nas alíneas *a*) e *b*) do n.º 2 desta Cláusula é atribuído suplemento remuneratório de acordo com o definido nos números seguintes.

6 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, na modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho, têm direito a uma retribuição adicional no montante correspondente a 25 % da respetiva retribuição base.

7 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, na modalidade que estabelece a possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas de trabalho por dia ou por semana, têm direito a uma retribuição adicional nos termos seguintes:

a) Acréscimo de 15 % da retribuição base nas situações de alargamento da prestação de trabalho a mais cinco horas por semana;

b) Acréscimo de 20 % da retribuição base nas situações de alargamento da prestação de trabalho a mais dez horas por semana.

8 — A concessão da isenção de horário de trabalho não dispensa a condição prevista no n.º 3 do artigo 117.º da LTFP, assim como o registo de entrada e saída no respetivo serviço.

9 — A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios, aos dias e meios-dias de descanso complementar e ao período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos de trabalho diário consecutivos nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 118.º da LTFP.

10 — A concessão de isenção de horário de trabalho, assim como do acréscimo remuneratório referido nos números anteriores da presente cláusula, é proferida por despacho do titular do pelouro da gestão e direção de recursos humanos, devidamente fundamentado.

Cláusula Décima Quarta

Trabalho Noturno

1 — Considera-se trabalho noturno o trabalho realizado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Excecionam-se do número anterior os serviços da Polícia Municipal, onde se considera trabalho noturno, o trabalho compreendido entre as 21 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

3 — 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.

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

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

Cláusula Décima Quinta

Horários específicos

A requerimento do trabalhador e por despacho do Presidente da Câmara, ou de quem tenha essa competência delegada, podem 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;

b) A 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 Décima Sexta

Adaptabilidade

1 — Sem prejuízo da duração semanal prevista no presente acordo, sempre que circunstâncias relevantes e devidamente fundamentadas o justifiquem, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios atendendo às necessidades imperiosas dos serviços, nos termos do Código de Trabalho.

2 — Na modalidade de adaptabilidade prevista no número anterior, o aumento do período normal de trabalho tem como limites quatro horas diárias, sessenta horas semanais, e cinquenta horas semanais 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 extraordinário 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 Município pode ainda celebrar acordo de adaptabilidade individual com o trabalhador, no qual defina o período normal de trabalho em termos médios com os limites constantes dos números 2 a 4 da presente cláusula.

6 — O acordo referido no número anterior é celebrado por escrito, 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, através do seu delegado, nos termos do 217.º do Código de Trabalho.

Cláusula Décima Sétima

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 Município, carecendo sempre de autorização prévia, exceto por motivo de força maior.

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

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

a) Trabalhador deficiente;

b) Trabalhadora grávida, puérpera, ou lactante e trabalhador com filhos ou descendentes ou afins de linha reta ou adotados com idade inferior a 12 anos ou portadores de deficiência;

c) Trabalhador com doença crónica;

d) Trabalhador-estudante, salvo em casos de força maior.

Cláusula Décima Oitava

Limite anual da duração do trabalho extraordinário

1 — O limite anual de trabalho suplementar para os trabalhadores do Município é de 200 horas.

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

Cláusula Décima Nona

Interrupção ocasional

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

a) As inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador;

b) As resultantes do consentimento da entidade empregadora pública;

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

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

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

Cláusula Vigésima

Teletrabalho

1 — Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora do órgão ou serviço da entidade empregadora pública, 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 Município e o trabalhador que estabeleça o regime de teletrabalho não pode exceder um ano, 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.

CAPÍTULO III

Férias

Cláusula Vigésima Primeira

Direito a Férias

1 — Os trabalhadores ao serviço do Município têm direito a um período anual de férias remuneradas com a duração de 22 dias úteis.

2 — Ao período de férias previsto no n.º 1 acresce:

a) Um dia útil de férias por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado, nos termos do disposto no n.º 4 do art. 126.º da LTFP;

b) Três dias úteis de férias em cada ano civil se o trabalhador tiver obtido pelo menos a menção qualitativa de “Desempenho Adequado” na última avaliação realizada, com eficácia a partir do biénio 2017/2018.

3 — Aos trabalhadores que obtenham a menção qualitativa de “Desempenho Relevante” em dois biénios consecutivos acrescem dois dias úteis de férias e aos trabalhadores e que obtenham menção qualitativa de “Desempenho Excelente” em dois biénios consecutivos acrescem quatro dias úteis de férias, cujo gozo deverá ocorrer, obrigatoriamente, no biénio seguinte. A atribuição de dias de férias prevista neste n.º 3 tem eficácia a partir do biénio 2017/2018, não sendo os dias de férias acumuláveis, isto é, após a atribuição dos mesmos, o trabalhador retoma a contagem dos desempenhos.

4 — A atribuição de férias nos termos dos números anteriores é feita sem opção pela escolha de remuneração e não determina o acréscimo de retribuição ou subsídio de férias.

CAPÍTULO IV

Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho

Cláusula Vigésima Segunda

Princípios Gerais

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

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

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

4 — Em tudo o que não estiver especificamente regulado no presente Capítulo, aplica-se o disposto na legislação aplicável em matéria de segurança, saúde e higiene no trabalho, designadamente o disposto no Código de Trabalho e Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

Cláusula Vigésima Terceira

Deveres específicos do Município

1 — O Município é obrigado a:

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

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

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

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

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

2 — Em tudo quanto for omissis nas alíneas anteriores, aplica-se o disposto no artigo 15.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

Cláusula Vigésima Quarta

Obrigações dos Trabalhadores

1 — Constituem obrigações dos trabalhadores:

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

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

c) Utilizar corretamente, e segundo as instruções transmitidas pela autarquia, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhes afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e eminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2 — Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adotados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem medidas para a sua própria segurança ou a de terceiros.

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

4 — As medidas e atividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores,

sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respetivas obrigações.

5 — As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do Município pela segurança e saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

CAPÍTULO V

Disposições Finais

Cláusula Vigésima Quinta

Comissão Paritária

1 — A Comissão Paritária é composta por um número igual de membros de cada parte, entendendo-se o Município como uma parte, e os sindicatos como outra, cabendo a cada sindicato a designação de um membro.

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 Regional de Organização e Administração Pública, abreviadamente designada por DROAP, 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 DROAP, com antecedência de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.

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

6 — A Comissão Paritária só pode deliberar desde que estejam presentes dois terços dos membros representantes de cada parte.

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

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

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

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

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

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

Cláusula Vigésima Sexta

Participação dos trabalhadores

1 — O Município compromete-se a reunir, sempre que se justifique, com as associações sindicais subscritoras e/ou respetivos delegados sindicais 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 Município, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos do funcionamento normal do órgão ou serviços.

Cláusula Vigésima Sétima

Divulgação

As partes obrigam-se a distribuir pelo universo dos trabalhadores abrangidos, cópia do presente Acordo.

Cláusula Vigésima Oitava

Procedimento Culposo

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

Cláusula Vigésima Nona

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 representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

Ponta Delgada, 20 de novembro de 2018.

Pelo Empregador Público:

José Manuel Cabral Dias Bolieiro, Presidente da Câmara Municipal de Ponta Delgada.

Pela associação sindical:

Pelo Sindicato:

Graça de Fátima Correia Cordeiro Cabral.

Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos.

Depositado em 12 de dezembro de 2018, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 177/2018, a fls. 98 do Livro n.º 2.

12 de dezembro de 2018. — O Diretor-Geral, *Vasco Hilário*.
311949618

Aviso n.º 984/2019

Alteração ao Acordo Coletivo de Empregador Público n.º 245/2016 — Diário da República, 2.ª série, n.º 44, de 3 de março de 2016, entre a Freguesia do Castelo e o STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins.

Artigo 1.º

São aditadas as seguintes cláusulas:

«Cláusula n.º 12 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 LTFP e no presente Acordo, com as especificidades dos números seguintes.

2 — Ao período normal de férias constante do número anterior acrescem 3 dias úteis, por obtenção de menção positiva na avaliação do desempenho, ou sistema equiparado, referente ao ano anterior, relevando-se, para esse efeito, as avaliações atribuídas a partir de 2015.

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

4 — A falta de avaliação por motivo imputável ao EP, determina a aplicação automática do disposto no n.º 2 do presente artigo.

Cláusula n.º 12 b)

Dispensas, faltas justificadas e tolerâncias de ponto

1 — O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração. Os trabalhadores em regime de horário por turnos, poderão optar pelo gozo do dia de aniversário no dia seguinte.

2 — Aos trabalhadores que nasceram a 29 de Fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço no dia 1 de Março.

3 — Para além dos feriados obrigatórios e municipal os trabalhadores têm direito a gozar como tolerância de ponto na Terça-Feira de Carnaval.»

Sesimbra, 30 de outubro de 2018.

Pelo empregador público:

Pela Freguesia do Castelo:

Maria Manuel de Jesus Gomes dos Santos, na qualidade de Presidente da Junta de Freguesia do Castelo.

Pela associação sindical:

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

Patrícia Maria Marques Teixeira, na qualidade de 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 Paulo Soares de Sousa, 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 9 de novembro de 2018, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 156/2018, a fls. 95 do Livro n.º 2.

26 de dezembro de 2018. — O Diretor-Geral, *Vasco Hilário*.

311950192

Aviso n.º 985/2019

Revisão Parcial do Acordo Coletivo de Empregador Público entre o Município de Pampilhosa da Serra e o SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 192, de 01 de outubro de 2015, sob o n.º 70/2015.

Passado mais de dois anos desde a assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho n.º 70/2015, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 192, de 01 de outubro de 2015, instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável aos trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas que exercem funções no Município de Pampilhosa da Serra, importa aperfeiçoar alguns aspetos do seu clausulado, de acordo, aliás, com o compromisso assumido pelas partes no acordo firmado em outubro de 2015, que volvido que fosse um ano, seria equacionada a possibilidade de ser revisto o texto.

Assim, na sequência do processo de renegociação levado a cabo na reunião dia 24 de outubro de 2018, e submetida à discussão na Reunião de Câmara de 29 de outubro de 2018, as partes concordam na alteração de algumas das cláusulas do referido acordo, as quais produzem efeito desde 01/01/2019.

Preâmbulo

Um dos principais objetivos que estiveram na base da apresentação, negociação e publicação dos Acordos Coletivos de Empregador Público, ao nível dos órgãos e serviços da Administração Pública, por parte do SINTAP, foi o de conseguir obter a reposição do horário de trabalho semanal das 35 horas para os trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas. Com a publicação da Lei n.º 18/2016, de 20 de junho, este objetivo encontra-se ultrapassado. No entanto, subsiste um amplo conjunto de matérias passíveis de serem objeto de regulamentação coletiva de trabalho na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que ultrapassam em muito as disposições relativas à organização e duração de trabalho, que importa agora aprofundar.

É também relevante e pertinente proceder à regulamentação destas áreas, que passam por reintroduzir alguns dos direitos que os trabalhadores anteriormente detinham e que foram retirados pela legislação recente e a estabelecer novos direitos, bem como trabalhar no sentido da eficácia e eficiência que interessam ao funcionamento dos órgãos e serviços públicos da Câmara Municipal de Pampilhosa da Serra. Deste modo, permite-se conciliar a dignificação e motivação dos trabalhadores com vínculo de emprego público com a necessidade de prestar um melhor serviço público.

Assim, e com estes fundamentos, celebra-se a presente revisão do Acordo Coletivo de Empregador Público n.º 70/2015, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 192, de 01 de outubro de 2015, no uso dos poderes conferidos às autarquias locais pela alínea a) do n.º 2 do artigo 27.º, e pela alínea b) do n.º 3 do artigo 364.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, entre a Câmara Municipal de Pampilhosa da Serra e o SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos.

[...]

CAPÍTULO II

Duração e Organização do Tempo de trabalho

Cláusula 13.ª

Para além dos casos previstos no n.º.1 do artigo 117.º da LTFP ou noutras disposições legais, podem gozar da isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito com a respetivo Empregador público, os trabalhadores integrados nas seguintes carreiras e categorias:

- a)
- b)
- c)