

Pela associação sindical:

O Sindicato:

Frederico Nuno Silva Vilas Santos Simões.
Ludgero Paulo Nascimento Pintão.

Depositado em 8 de novembro de 2016, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 269/2016, a fls. 41 do livro n.º 2.

Mandado publicar ao abrigo do artigo 356.º da Lei 35/2014, de 20 de junho, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 13824/2013, de 16 de outubro, publicado em DR 2.ª série, de 30 de outubro.

8 de novembro de 2016. — A Subdiretora-Geral, *Silvia Gonçalves.*
210046895

Acordo coletivo de trabalho n.º 415/2016

Acordo Coletivo de Empregador Público entre o Município de Salvaterra de Magos e o STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas Concessionárias e Afins.

Preâmbulo

O Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, doravante designado pelo acrónimo RCTFP, introduziu a figura da contratação coletiva no âmbito da Administração Pública, determinando o seu artigo 346.º que o Estado deve promover a contratação coletiva, de modo que os regimes previstos em acordos coletivos de trabalho sejam aplicáveis ao maior número de trabalhadores e entidades empregadoras públicas. Entre as matérias que podem ser objeto de regulamentação coletiva encontram-se, nomeadamente, e nos termos do n.º 2 do artigo 343.º as que respeitam à duração e organização do tempo de trabalho e à segurança, higiene e saúde no trabalho. Assim, atendendo às especificidades dos serviços que as autarquias prestam aos seus municípios e a todos os utentes dos serviços públicos, aos meios disponíveis para prossecução das atribuições e competências do Município de Salvaterra de Magos e aos interesses legítimos dos trabalhadores da autarquia, é celebrado, ao abrigo do disposto nas alíneas a) e b) do n.º 3 e dos n.ºs 6 e 9 do artigo 347.º do RCTFP, o presente Acordo Coletivo de Entidade Empregadora Pública, entre o Município de Salvaterra de Magos, representado pelo Presidente da Câmara Municipal, Hélder Manuel Ramalho de Sousa Esménio, e o STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, representado pelos dirigentes nacionais Maria de Fátima Amaral e Arménio David Coito:

CAPÍTULO I

Âmbito de aplicação e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação e vigência

1 — O presente Acordo Coletivo de Entidade Empregadora Pública, adiante designado por ACEEP, é celebrado ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 2.º, no n.º 2 do artigo 343.º e no n.º 3 do artigo 347.º, todos do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, doravante designado por RCTFP, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

2 — O presente ACEEP aplica-se a todos os trabalhadores filiados no sindicato outorgante que exerçam funções, em regime de contrato de trabalho em funções públicas, na entidade empregadora pública outorgante e bem assim aos que venham a filiar-se na mencionada associação sindical durante o período de vigência do ACEEP ora celebrado e em apreço.

3 — O presente ACEEP aplica-se na circunscrição administrativa territorial abrangida pelo Município de Salvaterra de Magos e corresponde ao âmbito geográfico da entidade empregadora pública.

4 — Para cumprimento do disposto na norma contida na alínea g) do artigo 350.º do RCTFP, estima-se que serão abrangidos pelo presente ACEEP, cerca de noventa trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e sobre vigência

1 — O presente ACEEP entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Diário da República*, nos termos previstos no RCTFP.

2 — O presente ACEEP vigora pelo prazo de dois anos, renovando-se automaticamente por iguais e sucessivos períodos de dois anos.

3 — Sem prejuízo do disposto nos artigos 363.º e seguintes do RCTFP, 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 substituídas.

CAPÍTULO II

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 3.ª

Período normal de trabalho

1 — Para efeitos do presente ACEEP, o período normal de trabalho é de trinta e cinco horas semanais e de sete horas diárias, sem prejuízo no disposto no presente ACEEP relativamente aos horários flexíveis.

2 — Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste ACEEP ou no RCTFP, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

3 — Existindo conveniência de serviço, mediante acordo do trabalhador, ou a requerimento do mesmo, pode o intervalo de descanso ser reduzido para 30 minutos e o período consecutivo de trabalho aumentado até 6 horas.

Cláusula 4.ª

Descanso diário e semanal

1 — Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, acrescido de um dia de descanso semanal complementar, nos termos legalmente aplicáveis.

2 — Para os trabalhadores da área administrativa que na sua atividade não tenham contacto nem relação direta com o público, os dias de descanso semanal a que se refere o número anterior serão o domingo e o sábado, respetivamente.

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

4 — Os trabalhadores que realizem a sua prestação laboral ao domingo têm direito a gozar, como dia de descanso semanal obrigatório, um domingo de descanso por cada dois domingos de trabalho efetivo.

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

Cláusula 5.ª

Definição e alterações do horário de trabalho

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

2 — Compete à entidade empregadora pública estabelecer os horários de trabalho aplicáveis em cada um dos seus serviços e unidades orgânicas e aos respetivos trabalhadores, dentro dos condicionalismos legais, com observância das disposições constantes do presente ACEEP e mediante consulta prévia às associações sindicais outorgantes.

3 — Havendo na entidade empregadora pública trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a fixação e organização dos horários de trabalho terá em conta esse facto, procurando assegurar a prática de horários que permitam a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.

4 — Todas as alterações do horário de trabalho devem ser fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores afetados e à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais sendo posteriormente afixadas no serviço ou unidade orgânica com uma antecedência de sete dias em relação à data de início de alteração.

5 — Excetua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo a entidade empregadora pública recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em livro próprio com a menção de que foi previamente informada e consultada a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais.

6 — Se surgirem situações pontuais de natureza excepcional, devidamente fundamentadas e que impliquem ajustamentos ao horário de trabalho, este poderá ser alterado desde que exista acordo entre a entidade empregadora pública e o trabalhador.

Cláusula 6.ª

Modalidades e organização do horário de trabalho

1 — Sem prejuízo do disposto na Lei e nas cláusulas anteriores, os regimes próprios de horário previstos no presente ACEEP são organizados nas seguintes modalidades de horário de trabalho:

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

2 — Para além dos horários referidos no número anterior, podem ser definidos e fixados horários específicos pela entidade empregadora pública, em conformidade com o regime legal aplicável e mediante consulta prévia à associação sindical subscritora.

Cláusula 7.ª

Horário rígido

1 — 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 hora de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

2 — Para efeitos da parte final da alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, horários desfasados são aqueles que, 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.

Cláusula 8.ª

Jornada contínua

1 — A modalidade de horário de trabalho de jornada contínua, consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de trinta minutos, que para todos os devidos efeitos, conta como tempo de trabalho efetivo.

2 — A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina uma redução de uma hora de trabalho ao período normal diário de trabalho estipulado nos termos do disposto na Cláusula 3.ª do presente ACEEP.

3 — A jornada contínua poderá ser autorizada, pelo prazo de um ano, mediante requerimento do trabalhador, nos seguintes casos:

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;
- d) Trabalhador adotante, tutor ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- e) Trabalhador estudante.

4 — O horário de trabalho na modalidade de jornada contínua não pode ser atribuído e autorizado caso afete ou ponha em causa o regular e eficaz funcionamento dos serviços municipais.

5 — O horário de trabalho na modalidade de jornada contínua pode ainda ser requerido pelo trabalhador ou fixado pelo Presidente da Câmara Municipal, nos seguintes casos:

- a) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem;
- b) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 9.ª

Trabalho por turnos

1 — A modalidade de horário de trabalho por turnos consiste em qualquer modo de organização do trabalho em equipa, no qual os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, onde se inclui o ritmo rotativo, podendo ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que significa que os trabalhadores poderão executar o trabalho a horas diferentes, no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2 — A prestação de trabalho em regime de turnos obedecerá às seguintes regras:

- a) Os turnos serão, em princípio rotativos, devendo ser elaboradas as respetivas escalas para o serviço ou setor, as quais envolverão todos os

trabalhadores cujas carreiras e ou categorias estejam abrangidas pelo regime de turnos, estando estes sujeitos à sua variação regular;

b) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores;

c) A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho;

d) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o descanso semanal obrigatório, salvo acordo do trabalhador;

e) No horário por turnos os dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, são os fixados nas respetivas escalas;

f) Pelo menos uma vez em cada período de quatro semanas, o dia de descanso semanal obrigatório deverá coincidir com o domingo;

g) As interrupções destinadas ao repouso ou refeição, até 30 minutos, consideram-se incluídas no período de trabalho.

3 — São permitidas trocas de turno entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre eles e previamente comunicadas e aceites pelos serviços ou unidades orgânicas, não originado, em caso algum, a violação de normas legais imperativas.

4 — Quando a natureza, as características e as funções do serviço ou unidade orgânica o justifiquem, as jornadas contínuas podem ser organizadas em regimes de turnos.

Cláusula 10.ª

Horário flexível

1 — A modalidade de horário flexível consiste naquela que permite aos trabalhadores de um determinado serviço gerir os seus tempos de trabalho e a sua disponibilidade, escolhendo as horas de entrada e de saída, sem prejuízo do cumprimento do período normal de trabalho estipulado e das plataformas fixas, nos termos estabelecidos na presente cláusula.

2 — Para efeitos do presente ACEEP, consideram-se:

- a) Plataformas fixas — os períodos diários de presença obrigatória;
- b) Plataformas móveis — os períodos diários de presença não obrigatória.

3 — As plataformas fixas são as seguintes:

- a) Período da manhã — das 10 horas às 12 horas;
- b) Período da tarde — das 14 horas e 30 minutos às 16 horas e 30 minutos.

4 — Na modalidade de horário flexível a prestação laboral pode ser efetuada entre as 8 horas e 30 minutos e as 19 horas, com estrita obediência aos dois períodos de presença obrigatória constantes das plataformas fixas a que se refere o número precedente.

5 — A adoção e prática de qualquer horário de trabalho flexível está sujeito às regras seguintes:

- a) A flexibilidade não pode afetar, em caso algum, o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público;
- b) Não podem ser prestadas por dia mais de nove horas de trabalho;
- c) O período mínimo de intervalo de descanso diário entre o fim da primeira plataforma fixa e o início da segunda é de uma hora;
- d) O cumprimento da duração de trabalho deve ser aferido por referência ao período de um mês.

6 — 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 gozado ou compensado.

7 — O horário flexível é aplicável ainda para efeitos de conciliação nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho.

8 — A não compensação de um débito de horas nos termos do número anterior, dá lugar à marcação de uma falta, que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável, por cada período igual ou inferior à duração média diária de trabalho.

9 — Os trabalhadores sujeitos ao cumprimento de horário flexível, não poderão descumprir os deveres disciplinares, designadamente, 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, a inexistência de pessoal que assegure o normal funcionamento dos serviços;
- b) Assegurar a realização e a continuidade de tarefas urgentes, o atendimento ao público e os contactos ou reuniões de trabalho, mesmo que tal se prolongue para além dos períodos de presença obrigatória.

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 deste ACEEP, em vigor.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e ao pagamento do trabalho suplementar nos termos do disposto nas disposições legais em vigor.

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

Cláusula 12.ª

Limites do trabalho extraordinário

Ao abrigo do disposto no n.º 3 do artigo 161.º do RCTFP o trabalho extraordinário efetuado ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 160.º do RCTFP fica sujeito ao limite de 200 horas por ano.

CAPÍTULO III

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 13.ª

Princípio geral

A entidade empregadora pública deve garantir a organização e o funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos previstos em legislação especial.

Cláusula 14.ª

Medicina no trabalho

A entidade empregadora pública promove a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos nos locais de trabalho, mediante a prestação de serviços de medicina no trabalho, com o objetivo de realizar o acompanhamento médico e a monitorização e controle dos fatores que possam afetar a saúde dos trabalhadores.

Cláusula 14.ª-A

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

1 — Sem prejuízo do disposto no artigo 226.º do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas e na respetiva regulamentação, constante dos artigos 181.º e seguintes do Regulamento do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, a entidade empregadora pública compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostre necessária em ordem à realização do ato eleitoral.

2 — A entidade empregadora pública compromete-se a colocar ao dispor da comissão eleitoral os meios necessários para o cabal cumprimento das suas funções, nomeadamente através da disponibilização de uma sala, nas suas instalações, devidamente equipada para a realização de reuniões e para a prossecução das tarefas de preparação, fiscalização e apuramento do ato eleitoral e bem assim da cedência e afetação dos meios de transporte e comunicação que se mostrem necessários, tendo em vista a entrega e a recolha de urnas eleitorais bem como a concretização dos demais atos relacionados com o processo eleitoral.

CAPÍTULO IV

Cumprimento

Cláusula 15.ª

Execução

1 — No cumprimento do presente ACEEP devem as partes outorgantes, tal como os respetivos trabalhadores filiados, proceder de boa-fé.

2 — Durante a execução do ACEEP atende-se às circunstâncias em que as partes fundamentaram a decisão de contratar.

CAPÍTULO V

Conflitos coletivos

Cláusula 16.ª

Resolução de conflitos coletivos

1 — As partes outorgantes adotam, na resolução dos conflitos coletivos emergentes do presente ACEEP, 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.

CAPÍTULO VI

Divulgação

Cláusula 17.ª

Divulgação Obrigatória

1 — O presente ACEEP é de conhecimento obrigatório para todos os trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes que prestem trabalho na entidade empregadora pública.

2 — A entidade empregadora pública compromete-se a distribuir pelos trabalhadores que são abrangidos pelo presente ACEEP bem como pelos que vierem a sê-lo, no respetivo ato de admissão, cópia do presente acordo coletivo de trabalho.

CAPÍTULO VII

Participação dos trabalhadores

Cláusula 18.ª

Participação dos trabalhadores

1 — O Município compromete-se a reunir sempre que se justifique com o sindicato outorgante para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.

2 — Os delegados sindicais têm direito, nos termos legalmente previstos, a afixar no interior do órgão ou serviço, 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 serviço.

Salvaterra de Magos, 24 de julho de 2014.

Pelo empregador público:

Pelo Município de Salvaterra de Magos, *Hélder Manuel Ramalho de Sousa Esménio*, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal.

Pela associação sindical:

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

Maria de Fátima Amaral, 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.

Arménio David Coito, 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 10 de novembro de 2016, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 271/2016, a fls. 42 do livro n.º 2.

Mandado publicar ao abrigo do artigo 356.º da Lei 35/2014, de 20 de junho, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 13824/2013, de 16 de outubro, publicado em DR 2.ª série, de 30 de outubro.

10 de novembro de 2016. — A Subdiretora-Geral, *Sílvia Gonçalves*.
210046968