

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 43/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Castelo de Paiva e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins e outros

Preâmbulo

A Constituição da República Portuguesa consagra no artigo 56.º o direito de contratação coletiva, estabelecendo o direito de associações sindicais e entidades empregadoras regularem coletivamente as relações de trabalho, dentro dos limites fixados na lei.

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, adiante designada por LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, prevê nos seus artigos 13.º e 14.º que determinadas matérias possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, concedendo o seu artigo 364.º legitimidade aos Municípios e às Associações Sindicais para celebrar acordos coletivos de empregador público.

Neste contexto, considerando as especificidades dos serviços prestados pelo Município de Castelo de Paiva aos seus munícipes e utentes, aos meios disponíveis para a prossecução dos seus objetivos, bem como à necessidade de disciplinar a prática dos horários de trabalho, tendo em conta a conciliação da vida profissional e familiar dos trabalhadores, julga-se de relevante importância a celebração do presente Acordo Coletivo de Trabalho como forma de melhorar o desempenho dos Serviços, nomeadamente em matéria de gestão de tempo e recursos humanos, em respeito pela conciliação entre os legítimos direitos dos trabalhadores e o interesse público.

Neste sentido e face ao disposto nos artigos 347.º a 349.º e 364.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, é estabelecido o presente Acordo Coletivo de Empregador Público, entre a Câmara Municipal de Castelo de Paiva, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (STAL), a Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (FESAP) e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro (STFPSCentro).

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, adiante designado por ACEP, é celebrado ao abrigo das disposições conjugadas do n.º 1 do artigo 14.º com o n.º 1 do artigo 355.º e n.º 4 do artigo 364.º da LTFP, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

2- O presente ACEP aplica-se aos trabalhadores filiados nos sindicatos subscritores, vinculados em regime de contrato de trabalho em funções públicas e que exercem funções no Município de Castelo de Paiva, adiante designado por Município.

3- O presente ACEP aplica-se ainda aos restantes trabalhadores integrados em carreira ou a exercerem funções no Município, bem como aos que se venham a filiar nas Associações sindicais outorgantes, salvo oposição expressa de trabalhador não sindicalizado ou oposição expressa de Associação Sindical não subscritora do

presente Acordo, relativamente aos seus filiados, nos termos do n.º3 do artigo 370.º da LTFP.

4- Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, estima-se que serão abrangidos pelo presente ACEP 273 (duzentos e setenta e três) trabalhadores, dos quais 78 filiados no STAL, 5 na FESAP e 13 no STFPSCentro.

5- A entrada em vigor do presente ACEP determina a revogação do anterior ACEP n.º 137/2015, publicado na 2.ª série do *Diário da República*, n.º 224, de 16 de novembro de 2015.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- O presente ACEP entra em vigor no primeiro dia útil do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, salvo o disposto nas cláusulas 37.ª e 38.ª, e vigorará pelo período de dois anos, renovando-se tacitamente por iguais períodos, caso não seja objeto de denúncia ou revogação por qualquer das partes nos termos da Lei.

2- A denúncia e sobrevivência do ACEP seguem os trâmites legais previstos na LTFP.

3- Sem prejuízo do disposto nos artigos 373.º e seguintes da LTFP, havendo lugar a denúncia, total ou parcial, as matérias objeto da mesma, ou o ACEP denunciado, consoante o caso, mantêm-se em vigor até serem substituídas.

CAPÍTULO II

Duração e Organização do tempo de Trabalho

SECÇÃO I

Princípios Gerais

Cláusula 3.ª

Período normal de Trabalho

O tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho.

Cláusula 4.ª

Horário de Trabalho

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

2- O horário de trabalho delimita o período de trabalho diário e semanal.

3- Compete à entidade empregadora estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus Serviços e respetivos trabalhadores, ouvidas as respetivas associações sindicais.

4- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração de horário de trabalho cuja duração não seja superior a uma semana, desde que seja registada em livro próprio, com a menção de que foi consultada a estrutura de representação coletiva dos trabalhadores referida no número anterior, e o empregador não recorra a este regime mais de três vezes por ano.

5- Nos termos da alínea b) do n.º1 do artigo 105.º da LTFP o horário semanal de trabalho é de 35 (trinta e cinco) horas, a serem prestadas durante os dias úteis e aos sábados, neste último caso, quando se trate de trabalhadores afetos a serviços que careçam de funcionar neste dia da semana.

6- A duração média diária de trabalho é de 7 (sete) horas, exceto nos casos em que o horário de trabalho fixado ou a modalidade de horário de trabalho determine um período médio diário menor.

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

8- A entidade empregadora pública não pode alterar unilateralmente os horários individualmente acordados.

9- A alteração do horário de trabalho deve ser precedida de consulta aos trabalhadores envolvidos e à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais.

10- Sem prejuízo do disposto nos números 4, 8 e 9, se pela entidade empregadora ou pelo trabalhador sur-

girem situações pontuais, devidamente fundamentadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao horário de trabalho, poderá este ser alterado por acordo das partes, por escrito, e comunicado à organização sindical.

11- Nos termos do n.º5 do artigo 217.º do Código do Trabalho, a alteração que implique acréscimo de despesas para o trabalhador confere direito a compensação económica.

Cláusula 5.^a

Interrupções e intervalos

1- Consideram-se compreendidos no tempo de trabalho as interrupções e intervalos fixados nos artigos 102.º da LTFP e 197.º do Código do Trabalho.

2- Considera-se ainda como tempo de trabalho o intervalo para o lanche concedido aos trabalhadores nos seguintes termos:

a) É permitido um intervalo de duração não superior a 15 (quinze) minutos no período da manhã e no período da tarde;

b) O intervalo não pode comprometer o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público.

Cláusula 6.^a

Intervalo de descanso diário e semanal

1- Sem prejuízo de outras disposições deste ACEP ou expressamente previstas na LTFP, em regra o período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas.

2- Em regra os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, acrescido de um dia de descanso complementar, que serão gozados em dias completos sucessivos, nos seguintes termos:

a) Sábado e Domingo; ou

b) Domingo e Segunda-feira; ou

c) Sexta-feira e Sábado;

d) Outros, necessariamente consecutivos, em situações de contratos a tempo parcial cuja duração do horário semanal não seja superior a 25 horas.

3- Os dias de descanso referidos no número anterior podem deixar de ser gozados seguidos e completos e de deixar de coincidir com o domingo e o sábado quando tal se revele indispensável ao desenvolvimento do serviço, nomeadamente nos seguintes casos:

a) Quando seja necessário que o trabalhador assegure a continuidade de serviços que não possam ser interrompidos ou devam ser desempenhados em dia de descanso de outros trabalhadores;

b) Do pessoal de serviço de limpeza ou encarregados de trabalho preparatórios e complementares que devam ser efetuados em dia de descanso dos restantes trabalhadores;

c) Do pessoal que preste serviço em feiras e exposições ou que assegure serviços abertos ao público durante o sábado e/ou domingo.

4- Os trabalhadores afetos aos serviços de funcionamento especial que funcionam ao sábado de manhã terão direito a meio dia de descanso semanal complementar coincidente com o sábado à tarde e a meio dia de descanso completar a gozar à segunda ou à sexta-feira.

5- Os trabalhadores em regime de trabalho por turnos têm direito aos dias de descanso fixados nas respetivas escalas nos termos dos horários legalmente aprovados.

6- Nos casos previstos nas alíneas a) e b) do n.º2 o dia de descanso semanal obrigatório é o Domingo, sendo no caso previsto na alínea c) o Sábado.

7- Para os trabalhadores administrativos que na sua atividade não tenham relação direta com o público, os dias de descanso semanal são o Sábado e o Domingo.

8- Os trabalhadores que efetuem trabalho aos fins-de-semana (sábado e domingo) têm direito a gozar como dias de descanso semanal, pelo menos, um fim-de-semana completo em cada quatro semanas de trabalho efetivo.

9- Os trabalhadores que efetuem trabalho ao Domingo, têm direito a gozar como dia de descanso semanal obrigatório, um Domingo de descanso por cada três Domingos de trabalho efetivo.

CAPÍTULO III

Modalidades de horários de trabalhoCláusula 7.^a**Disposições comuns**

1- Em função da natureza das suas atividades e respeitando os condicionalismos legais, o Presidente da Câmara ou o Vereador com competência delegada e responsável pela área dos Recursos Humanos, podem fixar horários de trabalho que, em concreto, forem mais adequados às necessidades dos serviços e dos trabalhadores.

2- Sem prejuízo do disposto no ponto 10 (dez) da cláusula 4.^a, as comissões de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicais ou os delegados sindicais devem ser consultados previamente sobre a definição e a organização dos horários de trabalho.

3- Podem ser adotadas as seguintes modalidades de horários de trabalho:

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

4- A prestação de trabalho pode ainda ocorrer a tempo parcial e em período noturno.

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

6- A modalidade de horário de trabalho a praticar por cada trabalhador será aprovada pelo Presidente da Câmara ou pelo Vereador com competência delegada e responsável pela área dos Recursos Humanos nos termos da Lei.

7- Sem prejuízo da aplicação de qualquer das modalidades de organização temporal de trabalho previstas no ponto 3., a modalidade de horário de trabalho normalmente praticada pelo Município é a de horário rígido.

SECÇÃO I

Horário RígidoCláusula 8.^a**Definição de horário rígido**

1- Horário rígido é aquele que, exigindo o cumprimento da duração semanal do trabalho, se reparte por dois períodos diários, com horas de entrada e saída fixas idênticas, separados por um intervalo de descanso.

2- O horário rígido é a modalidade regra do presente regulamento para todos os trabalhadores, não carecendo, por conseguinte, de requerimento ou autorização prévia à sua adoção.

3- O horário rígido é o seguinte:

- a) Serviços de regime de funcionamento comum que encerram aos sábados

Período da manhã – das 9:00h às 12:30h

Período da tarde – das 14:00h às 17:30h

- b) Assistentes operacionais afetos aos serviços de armazém e obras por administração direta

Período da manhã – das 8:00h às 12:00h de segunda a sexta-feira

Período da tarde – das 13:00h às 16:00h de segunda a sexta-feira

- c) Serviços de funcionamento especial que funcionam ao sábado de manhã

Período da manhã – das 9:30h às 12:30h de segunda a sexta-feira e até às 12 horas aos sábados

Período da tarde – das 14:00h às 17:30h de segunda a sexta-feira.

4- Pode ser fixado por despacho do Presidente da Câmara ou pelo Vereador com competência delegada e responsável pela área dos Recursos Humanos, por conveniência de serviço, um horário rígido diferente do previsto no número anterior, desde que respeitados os limites legais, e sob consulta dos trabalhadores nos termos do disposto no artigo 217.º do Código do Trabalho.

5- Os trabalhadores do Município afetos às escolas (pessoal não docente) e os assistentes operacionais afetos

à limpeza dos edifícios municipais, poderão praticar horário diverso do estipulado no ponto três do presente artigo, de segunda a sexta-feira entre as 8:00h e as 20:00h, desde que não perfaçam mais do que 7 horas diárias de trabalho e 35 horas semanais.

SECÇÃO II

Horários Desfasados

Cláusula 9.^a

Definição de horários desfasados

1- Horários desfasados são aqueles que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permitem estabelecer, serviço a serviço ou para determinados grupos de trabalhadores e sem possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

2- Havendo conveniência de serviço, é permitida a modalidade de horário desfasado, designadamente nos setores ou serviços que, pela natureza das suas funções, seja necessária uma assistência permanente ao público ou a outros serviços, com períodos de funcionamento muito alargados.

3- O horário desfasado é aplicável mediante proposta fundamentada dos Serviços ao Presidente da Câmara ou ao Vereador com competência delegada responsável pela área dos Recursos Humanos, ouvidas as associações sindicais.

4- O estabelecimento de horário desfasado e a distribuição dos trabalhadores pelos respetivos períodos de trabalho, compete ao Presidente da Câmara ou ao Vereador com competência delegada e responsável pela área dos Recursos Humanos.

SECÇÃO III

Horário Flexível

Cláusula 10.^a

Condições do 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 de saída.

2- A adoção desta modalidade de horário não pode afetar o regular funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público, bem como à abertura e encerramento das instalações municipais dentro do seu horário de funcionamento, nem dispensa o trabalhador do cumprimento das obrigações que lhe forem determinadas, devendo designadamente:

- a) Cumprir as tarefas programadas e em curso, nos prazos superiormente fixados;
- b) Assegurar a realização e a continuidade de tarefas urgentes mesmo que se prolonguem para além dos períodos de presença obrigatórios, correspondentes às plataformas fixas;
- c) Comparecer às reuniões de trabalho que se realizem fora das plataformas fixas e para as quais tenha previamente sido convocado;
- d) Assegurar a prestação de trabalho suplementar que lhe seja determinado pelo superior hierárquico nos termos dos artigos 120.º a 121.º da LTFP.

3- A adoção de horário flexível está sujeita à observância das seguintes regras:

- a) A modalidade de horário flexível pode ocorrer entre as 8:00 horas e as 20:00 horas, com observância das plataformas que forem fixadas, correspondentes aos períodos de presença obrigatória no serviço;
- b) As plataformas fixas, da parte da manhã e da parte da tarde, não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;
- c) O tempo de trabalho diário não pode ser superior a nove horas, exceto nos horários flexíveis aprovados ao abrigo do regime de parentalidade em que o limite é de 10 horas, e deve ser interrompido, obrigatoriamente, por um intervalo para descanso, entre as 12:00 horas e as 14:00 horas, de duração não inferior a uma hora, não sendo computado, em caso algum, para efeitos de cálculo da duração normal de trabalho.

4- Para efeitos do ACEP as plataformas fixas são as seguintes:

- a) Período da manhã – das 10:00h às 12:00h;
- b) Período da tarde – das 14:30h às 16:30h.

Cláusula 11.^a**Período de referência em horários flexíveis**

1- Para os trabalhadores sujeitos a este regime de horário, o cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido mensalmente.

2- No final de cada período de referência (mensal), o débito de horas apurado dá lugar à marcação de uma falta, a justificar nos termos da legislação aplicável, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho.

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

4- Para efeitos do n.º 2, a duração média do trabalho é de sete horas diárias e, nos serviços com funcionamento ao sábado, a que resultar do respetivo regulamento.

5- A marcação de faltas a que se refere o n.º 2 é reportada ao último dia ou dias úteis do período de aferição a que o débito respeita, salvo nas situações em que haja sobreposição de faltas, situação em que a falta será reportada ao último dia útil de trabalho efetivamente prestado no mês de referência.

6- O crédito de horas apurado no final de cada período de aferição (mensal) transita para o período seguinte àquele que conferiu ao trabalhador o direito à atribuição dos mesmos, até ao limite máximo de período igual à duração média diária de trabalho (7 horas).

Cláusula 12.^a**Trabalhador com responsabilidades familiares**

1- Nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, revisto pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

2- O direito previsto no número anterior é extensivo a adotante, tutor, pessoa a quem for deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como ao cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor.

3- Sempre que o exercício dos direitos referidos nos números anteriores dependa de uma relação de tutela ou confiança judicial ou administrativa do menor, o respetivo titular deve, para que o possa exercer, mencionar essa qualidade.

4- O trabalhador com responsabilidades familiares que pretenda trabalhar em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo, por escrito, com a antecedência mínima de 30 dias.

SECÇÃO IV**Jornada Contínua****Cláusula 13.^a****Definição de jornada contínua**

1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de trinta minutos, que, para todos os efeitos, se considera tempo 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 normal de trabalho diário.

3- A jornada contínua pode ser adotada nos seguintes casos:

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

SECÇÃO V

Meia jornada

Cláusula 14.^a

Meia jornada

1- A meia jornada consiste na prestação de trabalho num período reduzido em metade do período normal de trabalho a tempo completo a que se refere a cláusula 4.^a do presente Acordo, sem prejuízo da contagem integral do tempo de serviço para efeito de antiguidade.

2- A prestação de trabalho na modalidade de meia jornada não pode ter duração inferior a um ano, tendo a mesma de ser requerida por escrito pelo trabalhador.

3- A opção pela modalidade de meia jornada implica a fixação do pagamento de remuneração correspondente a 60% do montante total auferido em regime de prestação de trabalho em horário completo.

4- Nos termos do artigo 114.º-A da LTFP 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.

SECÇÃO VI

Trabalho por Turnos

Cláusula 15.^a

Definição

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.

Cláusula 16.^a

Organização

1- Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2- Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

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

4- O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório.

5- Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente trabalhadores diretamente afetos a atividades de vigilância, transporte e tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, devem ser organizados de modo a que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, um dia de descanso em cada período de sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que o trabalhador tenha direito.

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

7- Pode ser estabelecido o regime de trabalho por turnos para os trabalhadores afetos aos setores de abastecimento de água e recolha de resíduos sólidos, bem como àqueles que prestem apoio a estes setores de uma forma continuada.

8- Quando pela adoção de outra modalidade de horário de trabalho e pela reafectação de pessoal não seja possível assegurar o funcionamento dos serviços, por despacho fundamentado do Presidente da Câmara ou do Vereador com competência delegada e responsável pela área dos Recursos Humanos, pode ainda ser fixado nos termos da Lei e do Regulamento Interno das Normas de Organização e Disciplina do Trabalho o regime de trabalho por turnos noutros setores além dos referidos no número anterior.

Cláusula 17.^a

Prestação de trabalho por turnos

1- O regime de trabalho por turnos pode ser:

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

2- O regime de turnos é:

- a) Total quando prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário;
- b) Parcial quando é prestado apenas em dois períodos.

3- Desde que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores por turnos têm direito a um acréscimo remuneratório cujo montante varia em função do número de turnos adotado, bem como da natureza permanente ou não do funcionamento do serviço.

Cláusula 18.^a

Registo dos trabalhadores em regime de turnos

A organização do regime de trabalho por turnos deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

SECÇÃO VII

Horários Específicos

Cláusula 19.^a

Definição

Horário específico é aquele que permite estabelecer, trabalhador a trabalhador, horários adaptados às suas contingências particulares em razão do estatuto de trabalhador-estudante, da necessidade de acompanhamento de descendentes ou outras circunstâncias relevantes devidamente fundamentadas, eventualmente relacionadas com a natureza das atividades desempenhadas.

Cláusula 20.^a

Condições de aplicação

1- Por despacho do Presidente da Câmara ou do Vereador com competência delegada e responsável pela área dos Recursos Humanos, podem ser fixados horários específicos, a tempo parcial ou com flexibilidade, a requerimento dos trabalhadores nos seguintes casos:

- a) Em todas as situações previstas no regime de proteção à parentalidade;
- b) Quando se trate de situações ao abrigo do estatuto de trabalhador-estudante;
- c) Trabalhador com deficiência ou doença crónica;
- d) Trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar;
- e) Nas condições previstas nos artigos 68.º e 69.º da LTFP e artigos 155.º a 156.º do Código do Trabalho, no respeitante a trabalho a tempo parcial.

2- Mediante acordo entre o trabalhador e a entidade patronal podem ainda ser fixados horários específicos sempre que circunstâncias relevantes relacionadas com a natureza das atividades desenvolvidas, devidamente fundamentadas, o justifiquem.

SECÇÃO VIII

Isenção de Horário

Cláusula 21.^a

Condições de Isenção de Horário

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

2- Os trabalhadores com isenção de horário não estão dispensados do dever geral de assiduidade, nem do cumprimento da duração semanal de trabalho legalmente estabelecida, sem prejuízo da aplicação de regras específicas de aferição do seu cumprimento quando o trabalho seja prestado fora das instalações do serviço onde o colaborador está afeto.

3- Para além dos trabalhadores indicados no ponto 1. do presente artigo, podem ainda gozar de isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito com a respetiva entidade empregadora pública, os trabalhadores integrados nas seguintes carreiras e categorias:

- a) Técnico superior;
- b) Coordenador técnico;
- c) Técnico de sistemas e tecnologias de informação;
- d) Fiscal, da carreira especial de fiscalização;
- e) Encarregado geral operacional;
- f) Encarregado operacional.

4- Para os trabalhadores indicados nas alíneas a) a f) do n.º3 a isenção de horário apenas pode revestir a modalidade de observância dos períodos normais de trabalho acordados nos termos da alínea c) do n.º1 do artigo 118.º da LTFP.

5- Nos termos do n.º2 do artigo 118.º da LTFP a isenção de horário dos trabalhadores referidos no ponto 1. do presente artigo implica, em qualquer circunstância, a não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho.

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

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

Cláusula 22.^a

Efeitos da Isenção de Horário

1- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos de horários de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios dias de descanso complementar nem ao período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos de trabalho diário consecutivos, exceto quando seja necessária a prestação de trabalho suplementar por motivo de força maior ou por ser indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o serviço devido a acidente ou risco de acidente iminente.

2- Em qualquer dos casos, deve ser observado um período de descanso que permita a recuperação do trabalhador entre dois períodos diários consecutivos.

3- Aos trabalhadores isentos de horário não é devida qualquer remuneração por trabalho prestado fora do período normal de trabalho, salvo por trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dias feriados quando legalmente permitido.

CAPÍTULO IV

Trabalho suplementar e noturno

SECÇÃO I

Trabalho suplementar

Cláusula 23.^a

Noção e limites de 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 a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

4- Não estão obrigados à prestação de trabalho suplementar:

- a) Os trabalhadores que sejam portadores de deficiência;
- b) A trabalhadora grávida;
- c) Os trabalhadores com filhos menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores de deficiência e que careçam de acompanhamento do progenitor, desde que com ele vivam em comunhão de mesa e habitação;
- d) Os trabalhadores que invoquem motivos atendíveis.

Cláusula 24.^a

Limite anual da duração do trabalho suplementar

1- O limite anual da duração do trabalho suplementar prestado nas condições previstas na alínea a) do n.º 2 do artigo 120.º da LTFP é de 200 (duzentas) horas;

2- O limite fixado no número anterior pode ser ultrapassado nos termos da Lei, desde que não implique uma remuneração por trabalho suplementar superior a 60% da remuneração base do trabalhador, quando se trate de trabalhadores das carreiras de assistente operacional e assistente técnico, cuja manutenção do serviço para além do horário de trabalho seja fundamentadamente reconhecida como indispensável;

Cláusula 25.^a

Registo

1- A entidade empregadora pública deve possuir um registo de trabalho suplementar nos termos do artigo 121.º da LTFP onde, antes do início da prestação e logo após o seu termo, são anotadas as horas de início e termo do trabalho suplementar.

2- Os dirigentes dos Serviços ficam obrigados a preencher o mapa de registo de horas por trabalho suplementar supracitado, contendo os fundamentos do recurso ao trabalho suplementar nos termos do disposto no artigo 121.º da LTFP, bem como os períodos de descanso compensatório nos termos da legislação em vigor.

3- O registo das horas de trabalho suplementar deve ser visado pelo trabalhador imediatamente a seguir à sua prestação.

SECÇÃO II

Trabalho Noturno

Cláusula 26.^a

Definição de Trabalho Noturno

Considera-se trabalho noturno todo o trabalho prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 07 horas do dia seguinte.

Cláusula 27.^a**Proteção do trabalhador noturno**

1- A entidade empregadora pública deve assegurar que o trabalhador noturno, antes da sua colocação e, posteriormente, a intervalos regulares e no mínimo anualmente, beneficie de um exame médico gratuito e sigiloso destinado a avaliar o seu estado de saúde.

2- A entidade empregadora pública deve assegurar, sempre que possível, a mudança de local de trabalho do trabalhador noturno que sofra de problemas de saúde relacionados com o facto de executar trabalho noturno para um trabalho diurno que esteja apto a desempenhar.

3- Aplica-se ao trabalhador noturno o disposto no artigo 222.º do Código do Trabalho.

Cláusula 28.^a**Garantia**

São definidas em legislação especial as condições ou garantias a que está sujeita a prestação de trabalho noturno por trabalhadores que corram riscos de segurança ou de saúde relacionados com o trabalho durante o período noturno, bem como as atividades que impliquem para o trabalhador noturno riscos especiais ou uma tensão física ou mental significativa, conforme o referido no artigo 225.º do Código do Trabalho.

SECÇÃO III

TeletrabalhoCláusula 29.^a**Pressupostos de aplicação do teletrabalho**

1- A prestação de trabalho em regime de teletrabalho é voluntária e objeto de Acordo entre empregador e trabalhador, nos termos das disposições conjugadas da LTFP e do Código do Trabalho, salvo quando estejam reunidas as condições legais para a prestação obrigatória de trabalho em regime de teletrabalho.

2- Além das situações referidas no número anterior, o trabalhador com filho com idade até três anos ou, independentemente da idade, com deficiência, doença crónica ou doença oncológica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito.

3- O direito previsto no número anterior pode ser estendido até aos 8 anos de idade nas seguintes situações:

a) Nos casos em que ambos os progenitores reúnem condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho, desde que este seja exercido por ambos em períodos sucessivos de igual duração num prazo de referência máxima de 12 meses;

b) Famílias monoparentais ou situações em que apenas um dos progenitores, comprovadamente, reúne condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho.

4- O empregador não pode opor-se ao pedido do trabalhador efetuado nos termos dos números 2 e 3.

5- Tem ainda direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, pelo período máximo de quatro anos seguidos ou interpolados, o trabalhador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, mediante comprovação do mesmo, nos termos da legislação aplicável, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito.

6- O empregador pode opor-se ao direito previsto no número anterior quando não estejam reunidas as condições aí previstas ou com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, sendo nestes casos aplicável o procedimento previsto nos n.ºs 3 a 10 do artigo 57.º do Código do Trabalho, com as necessárias adaptações.

7- Pode ainda requerer teletrabalho, independentemente do acordo do empregador, quando a prestação de trabalho seja suscetível de ser efetuada por este meio, o trabalhador que seja doente oncológico ativo, em fase de tratamento.

8- A prestação de teletrabalho requerida ao abrigo do disposto no número anterior perdura enquanto se verificarem as circunstâncias de facto que a fundamentam, não podendo exceder o período máximo de quatro anos seguidos ou interpolados, sem prejuízo do acordo das partes ou imposição legal ao abrigo do disposto no número 1.

9- O trabalhador pode denunciar livremente o acordo de prestação de teletrabalho ou revogar o pedido feito

ao abrigo dos números 2. a 7. com a antecedência mínima de trinta dias.

10- O acordo de prestação de teletrabalho prevê expressamente as funções a desempenhar pelo trabalhador em caso de cessação de vigência do mesmo.

11- Para efeitos do disposto no n.º3 do artigo 168.º do Código do Trabalho, na redação atual, o valor da compensação devida ao trabalhador pelas despesas adicionais será o fixado no contrato coletivo de trabalho ou, na sua falta, o fixado no acordo para a prestação de teletrabalho.

12- Na ausência de acordo entre as partes sobre um valor fixo nos termos do número anterior, consideram-se despesas adicionais as correspondentes à aquisição de bens e ou serviços de que o trabalhador não dispunha antes da celebração do acordo a que se refere o artigo 166.º do Código do Trabalho, assim como as determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no último mês de trabalho em regime presencial.

Cláusula 30.^a

Funções insuscetíveis de prestação de teletrabalho

São insuscetíveis de prestação em regime de teletrabalho as funções que impliquem, pela sua natureza e conteúdo funcional, contacto direto e pessoal com o público ou a presença permanente nas instalações/local de trabalho ou seja incompatível com a atividade desempenhada.

Cláusula 31.^a

Horário

O horário de trabalho é definido nos mesmos termos que o horário de trabalho presencial.

Cláusula 32.^a

Controlo de assiduidade

1- O controlo de assiduidade é realizado através da plataforma eletrónica do empregador, contando como hora de entrada e saída a hora registada pelo teletrabalhador na plataforma, desde que a mesma não ultrapasse 15 minutos em relação ao horário definido nos termos da cláusula anterior.

2- No horário de trabalho, deve o trabalhador estar disponível para as solicitações que lhe sejam feitas pelo superior hierárquico, atendendo o telefone e respondendo aos contactos por via telemática.

3- O trabalhador pode pontualmente, no decorrer do seu horário de trabalho, recusar videochamadas, quando as mesmas não sejam anunciadas com pelo menos uma hora de antecedência, por motivo ponderoso de privacidade da sua vida íntima e familiar.

4- O empregador pode impor a utilização de ligação à rede protegida do serviço (VPN) para a realização de todas ou algumas das tarefas, podendo determinar a ligação à mesma durante o horário de trabalho.

Cláusula 33.^a

Local de prestação de teletrabalho

1- Na ausência de acordo em contrário, o local de prestação de teletrabalho é o do domicílio do trabalhador.

2- O trabalhador assegura as condições de higiene, conforto e privacidade no local de prestação de teletrabalho.

3- O empregador pode exigir ao trabalhador, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a visita ao local de trabalho para controlo da atividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho. A visita ao local de trabalho apenas pode ser efetuada durante o horário de trabalho praticado pelo teletrabalhador, na presença do mesmo ou de pessoa por ele designada.

Cláusula 34.^a

Deslocação do trabalhador às instalações do empregador

1- O trabalhador deve deslocar-se às instalações do empregador sempre que solicitado para o efeito, nos termos acordados com o empregador.

2- Na falta de acordo, pode o empregador:

a) Fixar um dia por semana para a prestação de trabalho presencial;

b) Convocar o trabalhador para prestar trabalho presencial, com a antecedência mínima de 48 horas e até ao limite de cinco dias por mês.

3- O disposto na presente cláusula não prejudica a presença obrigatória do trabalhador em:

- a) Consultas e exames no âmbito da Medicina do Trabalho;
- b) Diligências legais e diligências para o exercício do Poder Disciplinar do empregador;
- c) Formação profissional presencial.

4- O empregador assegura no local de trabalho, para as ocasiões em que convoque o trabalhador para a prestação de trabalho presencial, um posto de trabalho que reúna as condições para a prestação de trabalho.

5- A violação do dever de deslocação às instalações do empregador nos termos prescritos na presente Cláusula constitui:

- a) Falta disciplinar grave do trabalhador;
- b) Fundamento para a denúncia do acordo de teletrabalho pelo empregador;
- c) Fundamento para a exclusão do direito à prestação de trabalho em regime de teletrabalho, salvo quanto às situações ao abrigo do disposto na lei.

Cláusula 35.^a

Direito ao desligamento

1- Os contactos do empregador com o trabalhador, por qualquer meio, devem ser feitos no horário de trabalho estabelecido, não sendo exigível qualquer resposta fora destes horários.

2- A ausência de resposta às solicitações ocorridas fora do período normal de trabalho não pode configurar numa penalização para o trabalhador.

Cláusula 36.^a

Segurança no tratamento da informação e proteção de dados pessoais

1- O trabalhador em regime de teletrabalho obriga-se a ser diligente no assegurar a segurança da informação tratada e a proteção de dados pessoais tratados pelo serviço, designadamente atuando de acordo com as instruções emanadas pelo serviço e reportando de imediato qualquer suspeita de risco para a segurança de informação e proteção de dados pessoais.

2- Sem prejuízo da responsabilidade penal e disciplinar pelo incumprimento das obrigações referidas no número anterior, a sua violação constitui fundamento para o empregador para a cessação da prestação de trabalho em regime de teletrabalho.

CAPÍTULO V

Tempos de não trabalho

Cláusula 37.^a

Férias adicionais por recompensa do desempenho

1- Os trabalhadores ao serviço da Entidade Empregadora têm direito a um período anual de férias remuneradas com a duração de 22 dias úteis nos termos previstos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 126.º da LTFP e no presente ACEP, com as especificidades dos números seguintes.

2- Ao período de férias previsto no n.º 1 acresce um dia útil de férias por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado;

3- Ao período normal de férias constante do n.º 1 acrescem ainda 3 (três) dias úteis/ano, desde que o trabalhador detenha uma menção positiva obtida na última avaliação de desempenho;

4- O trabalhador adquire direito às férias adicionais previstas no n.º 3 em um de janeiro do ano seguinte ao do encerramento do processo avaliativo do biénio/ano em questão, relevando para o efeito, as avaliações de desempenho atribuídas a partir do biénio 2023 - 2024, inclusive.

5- O acréscimo ao período de férias previsto na presente cláusula não dá direito a qualquer aumento na remuneração ou no subsídio de férias.

6- A falta de avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, determina a aplicação automática do disposto nos n.ºs 3 e 4 do presente artigo.

7- Para efeitos do presente artigo relevam as avaliações na carreira de origem do pessoal dirigente.

Cláusula 38.^a**Dispensa no dia de aniversário do trabalhador**

1- Nos termos da deliberação da Câmara Municipal de 26/11/2009, o trabalhador tem direito a dispensa no dia do seu aniversário, sem perda de remuneração, dependendo a mesma, de comunicação prévia do trabalhador ao respetivo superior hierárquico com antecedência mínima de 10 dias.

2- Nas situações em que a data de aniversário coincidir em dia de feriado, o dia será gozado no 1.º dia útil seguinte.

3- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, em ano comum deverá ser concedida dispensa no dia 1 de março, ou no primeiro dia útil seguinte se não for o caso, respeitando o n.º 1 desta cláusula.

4- Se por razões de serviço a dispensa não puder ser concedida nos termos dos números anteriores, deverá ser acordado entre o trabalhador e o respetivo superior hierárquico outro dia de dispensa ao serviço.

5- Nos termos da deliberação da Câmara Municipal supracitada o tempo relativo à dispensa de serviço é compensado pelo trabalhador no decurso dos 10 meses seguintes.

6- O presente artigo produz efeitos a partir do dia um de janeiro do ano seguinte à sua entrada em vigor.

CAPÍTULO VI**Segurança e saúde no trabalho****Cláusula 39.^a****Princípios gerais**

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

2- O Empregador Público 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 Empregador Público obriga-se a cumprir a legislação em vigorem matéria de prevenção da segurança, higiene e saúde no trabalho e manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

Cláusula 40.^a**Deveres específicos do Empregador Público**

O Empregador Público é obrigado a:

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

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

c) 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;

d) Dar o seu apoio à comissão de segurança e saúde e aos representantes eleitos dos trabalhadores para a segurança e saúde e conceder-lhes os meios necessários para o cabal desempenho das suas funções;

e) Consultar a comissão de segurança e saúde e os representantes dos trabalhadores eleitos naquela comissão sempre que as questões relativas a estas matérias o justifiquem;

f) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações da comissão de higiene e segurança;

g) Fornecer aos trabalhadores as normas legais, convencionais e regulamentares sobre prevenção de segurança e saúde no trabalho;

h) Em tudo quanto for omissa nas alíneas anteriores, aplica-se o disposto na legislação em vigor.

Cláusula 41.^a**Obrigações dos trabalhadores**

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

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

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

c) Utilizar corretamente, e segundo as instruções transmitidas pelo Empregador Público, 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 e saúde no trabalho, tomando conhecimento da informação prestada pelo trabalhador e comparecendo às consultas e aos exames determinados pelo médico do trabalho;

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

f) Em caso de perigo grave e eminente, 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 eminente 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 e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposos das respetivas obrigações.

5- As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do Empregador Público pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com as funções exercidas.

Cláusula 42.^a

Equipamento individual

1- Compete ao Empregador Público fornecer as fardas e demais equipamentos de trabalho, que sejam necessárias utilizar pelos trabalhadores, em função dos riscos profissionais a que estão expostos;

2- Na aquisição de equipamentos individuais deve ser consultada a Comissão de Segurança, Higiene e Saúde, devendo ser tidas em conta as condições climáticas do local e do período do ano, nos termos da legislação aplicável, bem como a legislação específica para cada setor profissional.

3- O Empregador Público suportará os encargos com a deterioração das fardas, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho, ocasionada por acidente ou uso inerente ao trabalho prestado.

Cláusula 43.^a

Locais para refeição

Nos casos em que se revele indispensável, nomeadamente, por motivos relacionados com a duração e horário de trabalho, bem como com o local de trabalho, o Empregador Público colocará à disposição dos trabalhadores locais condignos para a realização de refeições.

Cláusula 44.^a

Vestiários, lavabos e balneários

O Empregador Público obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, incluindo a existência de vestiários, lavabos e balneários para uso dos trabalhadores.

Cláusula 45.^a

Medicina no Trabalho

O Empregador Público promove a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos nos locais de trabalho, mediante serviços de medicina no trabalho.

Cláusula 46.^a**Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho**

1- Sem prejuízo do disposto nos artigos 21.º e 26.º a 40.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, o Empregador Público compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostre necessária à realização do ato eleitoral.

2- O Empregador Público compromete-se a colocar ao dispor da comissão eleitoral os meios necessários para o cabal cumprimento das suas funções, nomeadamente colocando ao seu dispor uma sala, nas suas instalações, devidamente equipada para a realização de reuniões e trabalho de preparação, apuramento e fiscalização do ato eleitoral, bem como os meios de transporte e comunicação que se mostrem necessários para a entrega e recolha de urnas eleitorais e demais atos relacionados com o processo.

CAPÍTULO VII**Disposições finais****Cláusula 47.^a****Comissão Paritária**

1- A Comissão Paritária é composta por seis membros:

- a) Três representantes do Município;
- b) Um representante do STAL;
- c) Um representante da FESAP;
- d) Um representante do STFPSCentro.

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

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

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

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

6- A Comissão Paritária só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros representantes de cada parte.

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

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

9- As reuniões da Comissão Paritária realizam-se nas instalações do 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 comunicações e convocatórias previstas neste artigo são efetuadas por carta registada com aviso de receção.

Cláusula 48.^a**Divulgação**

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

Cláusula 49.^a**Participação dos trabalhadores**

1- O Município compromete-se a reunir sempre que se justifique com as associações sindicais subscritoras para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.

2- Os delegados sindicais têm direito, nos termos previstos no artigo 465.º do Código do Trabalho, 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 50.^a

Procedimento Culposo

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

Cláusula 51.^a

Resolução de conflitos coletivos

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

2- As partes comprometem-se a usar de boa-fé na condução e participação nas diligências de resolução de conflitos coletivos, designado com prontidão os seus representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

Castelo de Paiva, 22 de março de 2024.

Pela entidade empregadora pública:

Eng.º *José Duarte de Sousa e Rocha*, na qualidade de presidente da Câmara Municipal de Castelo de Paiva.

Pelas associações sindicais:

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

João Manuel Claro dos Santos, dirigente nacional do STAL, na qualidade de mandatário em substituição dos representantes legais estatutariamente definidos, e *Rui Oliveira Pinho*, dirigente nacional do STAL, na qualidade de mandatário em substituição dos representantes legais estatutariamente definidos.

Pela Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - FESAP:

José Ribeiro Jacinto dos Santos, na qualidade de secretário nacional da FESAP e mandatário, e *Carla Maria Godinho Madeira*, na qualidade de mandatária da FESAP.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro - STFPSC:

Rosa Dulce Neves e Costa, na qualidade de dirigente e mandatária, e *Maria Leonor Bergano Xarrama*, na qualidade de dirigente e mandatária.

Depositado em 10 de abril de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 41/2024, a fl. 67 do livro n.º 3.