

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 83/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Almodôvar e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins**Preâmbulo**

A Constituição da República Portuguesa consagra, no seu 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, doravante abreviadamente designada por LGTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, prevê, nos seus artigos 13.º e 14.º, que determinadas matérias possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, concedendo o artigo 364.º legitimidade aos Municípios para, conjuntamente com as associações sindicais, celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP.

Atendendo à diversidade e especificidade da atividade desenvolvida pelo Município de Almodôvar, necessária à satisfação de necessidades sociais dos seus munícipes, e ainda aos meios de que deve dispor para a prossecução dos seus objetivos, importa, também, garantir e reforçar os direitos dos seus trabalhadores necessários à sua realização, designadamente no respeitante aos horários de trabalho e descansos compensatórios que possibilitem uma melhor conciliação entre a vida profissional e familiar dos seus trabalhadores, proporcionando assim uma melhor motivação e um aumento da produtividade, ao abrigo do disposto no artigo 364.º n.º 3 alíneas a) e b) e do n.º 6, conjugado com o disposto no artigo 27.º n.º 2 alínea a), todos da LGTFP.

É celebrado o presente Acordo Coletivo de Empregador Público, também designado por ACEP, entre:

O Empregador Público - Município de Almodôvar, aqui representado pelo Senhor Presidente da Câmara Municipal, Dr. António Manuel Ascensão Mestre Bota;

E a Associação Sindical - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins – STAL, aqui representado pelos dirigentes sindicais, Sr. Osvaldo Cipriano Mestre Rodrigues, na qualidade de Membro da Direção Nacional e Mandatário por efeito do disposto no Artigo 48.º dos Estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014, e Sra. Vera Cristina Fernandes Horta das Dores, na qualidade de Membro da Direção Nacional e Mandatária, nos termos conjugados dos Artigos 48.º e 45.º n.º 2 alínea e) dos Estatutos do STAL.

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de Aplicação

1- O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, abreviadamente designado por ACEP, obriga por um lado, o Município de Almodôvar, adiante designado por Empregador Público e por outro:

a) A totalidade dos trabalhadores do Empregador Público filiados no Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins – STAL, no momento do

início do processo negocial;

b) Todos os outros trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas integrados em carreira ou em funções no empregador público a que é aplicável o acordo coletivo de trabalho que, independentemente da sua filiação sindical, não deduzam oposição expressa nos termos do disposto no artigo 370.º n.º 3 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, adiante designada por LGTFP.

2- O presente ACEP é celebrado ao abrigo do disposto no artigo 14.º n.º 2 da LGTFP, e aplica-se no âmbito territorial abrangido pelo Empregador Público, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

3- Sem prejuízo do disposto da alínea b) do n.º 1 da presente cláusula, para efeitos do artigo 365.º n.º 2 alínea g) da LGTFP, serão abrangidos pelo presente ACEP 60 (sessenta) trabalhadores, filiados no Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins – STAL.

Cláusula 2.ª

Vigência, Denúncia e Sobrevigência

1- O presente ACEP entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação, e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.

2- Sem prejuízo do disposto no ponto anterior, a Cláusula 22.ª produzirá os seus efeitos apenas a partir do dia 01 de janeiro de 2025.

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

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.ª

Período Normal de Trabalho

1- Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 105.º n.º 3 da LGTFP, o período normal de trabalho não poderá exceder as trinta e cinco horas em cada semana, nem as sete horas diárias.

2- Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste ACEP ou na LGTFP, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma hora nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

3- Os dias de descanso semanal são dois, e serão gozados em dias completos e sucessivos, nos termos seguintes:

a) Sábado e Domingo; ou

b) Domingo e Segunda-feira; ou

c) Sexta-feira e Sábado;

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

4- Nos casos das alíneas a) e b) do número anterior, o dia de descanso semanal obrigatório é o Domingo, sendo que no caso da alínea c) o descanso obrigatório é o Sábado.

5- Para os trabalhadores da área administrativa que na sua atividade não tenham relação direta com o público, os dias de descanso semanal serão o Sábado e o Domingo.

6- Quando o trabalhador estiver organizado por turnos rotativos, os horários de trabalho serão escalonados para que cada trabalhador goze de dois dias de descanso por cada período de sete dias, contados de segunda a domingo.

7- Os trabalhadores que efetuem trabalho 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, salvo no caso de serviços que encerrem a sua atividade noutros dias da semana, ou por acordo entre o Empregador Público e o trabalhador.

8- Os trabalhadores que efetuem trabalho ao Domingo, têm direito a gozar como dia de descanso semanal obrigatório, um Domingo de descanso por cada dois Domingos de trabalho efetivo, exceto nos serviços e unidades orgânicas em que tal não seja possível, em razão da respetiva natureza e das funções exercidas.

Cláusula 4.^a

Horário de Trabalho

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

2- Compete ao Empregador Público estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e unidades orgânicas, e aos respetivos trabalhadores, dentro dos condicionalismos legais, após consulta à organização sindical outorgante.

3- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o Empregador Público recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em documento próprio e consultada a comissão sindical ou os delegados sindicais, na falta desta.

4- Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 da presente cláusula, se pelo Empregador Público 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, e comunicação à organização sindical.

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

6- Qualquer alteração que implique um acréscimo de despesas para os trabalhadores, e desde que devidamente justificadas, conferem aos mesmos o direito a compensação económica.

7- Havendo no Empregador Público trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre esse facto em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

Cláusula 5.^a

Modalidades de Horário de Trabalho

1- Sem prejuízo do disposto nas cláusulas anteriores, os regimes próprios de horário previstos neste ACEP são organizados nas seguintes modalidades de horário de trabalho:

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

2- A requerimento do trabalhador e por despacho do dirigente máximo do serviço ou por quem tenha essa competência delegada, podem ser fixados horários de trabalho diferentes dos previstos no ponto anterior, nomeadamente:

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

Cláusula 6.^a

Horário Rígido

A modalidade de horário rígido consiste naquela, ou naquelas que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com hora de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso, a fixar pelo dirigente máximo do serviço.

Cláusula 7.^a

Horário Desfasado

1- O horário desfasado é aquele que, embora mantendo inalterado em cada dia e semana, respetivamente, o período normal de trabalho diário e semanal, permite estabelecer serviço a serviço ou para determinadas carreiras ou categorias, e sem possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e saída.

2- Havendo conveniência de serviço, é permitida a modalidade de horário desfasado, designadamente nos

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 dirigente máximo do serviço, ou ao dirigente em quem esta competência tenha sido delegada, ouvidas as associações sindicais.

4- O estabelecimento do horário desfasado e a distribuição dos trabalhadores pelos respetivos períodos de trabalho, compete, após cumprimento dos pressupostos previstos no presente ACEP, ao dirigente do respetivo serviço, desde que tenha competência delegada para o efeito, que deve dar conhecimento à unidade orgânica responsável pelo controlo de assiduidade dos diferentes períodos de entrada e saída aplicáveis e dos trabalhadores abrangidos por cada um deles.

Cláusula 8.^a

Jornada Contínua

1- A modalidade de jornada contínua, consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de trinta minutos, obrigatoriamente gozado por forma a que cada trabalhador não preste mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

2- O tempo de pausa conta, para todos os devidos efeitos, como tempo de trabalho efetivo.

3- 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 deste ACEP (Período Normal de Trabalho).

4- A jornada contínua poderá ser atribuída, 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, 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.

5- 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.

6- A atribuição e autorização do horário de trabalho na modalidade de jornada contínua não pode criar nem dar azo a causa, em caso algum, a disparidades ou desigualdades substanciais de tratamento entre trabalhadores do mesmo serviço ou unidade orgânica.

7- O indeferimento do pedido de jornada contínua está sujeito ao dever geral de fundamentação dos atos administrativos legalmente previsto.

8- A jornada contínua pode ainda ser requerida pelo trabalhador ou autorizada pelo responsável máximo do serviço, 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 trabalho por turnos, consiste em 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 regime de turnos poderá assumir um dos seguintes regimes:

a) 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.

b) Total quando for prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário e Parcial quando for prestado apenas em dois períodos.

3- 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 por setor que envol-

verão todos os trabalhadores cujas 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 dia de descanso semanal obrigatório, salvo acordo do trabalhador em contrário;

e) Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal assistente operacional afeto a serviços de vigilância, transporte, tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, devem ser organizados de modo a que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, dois dias de descanso em cada período de sete dias.

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

5- Os trabalhadores que efetuem trabalho 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, salvo no caso de serviços que encerrem a sua atividade noutros dias da semana, ou por acordo entre o Empregador Público e o trabalhador.

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

7- O intervalo para refeição tem uma duração mínima de trinta minutos, sendo considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efetivo.

8- Os intervalos para refeições devem ser articulados com o respetivo superior hierárquico. Caso nada seja estabelecido, os intervalos para refeição deverão recair dentro dos períodos a seguir indicados:

a) Almoço – entre as 12.00 e as 14.30 horas;

b) Jantar – entre as 18.00 e as 21.00 horas;

c) Ceia – entre as 02.00 e as 04.00 horas.

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

10- Aos trabalhadores que não possam abandonar as instalações para tomarem as refeições, o Empregador Público obriga-se a facultar um local adequado para esse efeito.

11- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre eles e previamente comunicadas e aceites, por escrito, pelos serviços, e não originem a violação de normas legais imperativas.

12- Não serão admitidos os pedidos de trocas de turnos que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos no mesmo dia (das 00:00 horas às 24:00 horas).

13- O trabalhador que comprove a impossibilidade de trabalhar por turnos, por motivos de saúde do próprio, pode solicitar a alteração da modalidade de horário, cumprindo o seguinte procedimento:

a) Apresentação de parecer favorável quer do médico indicado pelo Empregador Público, quer do médico do trabalhador;

b) Se os pareceres dos médicos das partes se revelarem de conteúdo divergente, será pedido um novo parecer a um terceiro médico, designado de comum acordo entre o Empregador Público e o trabalhador, caso em que o respetivo parecer será vinculativo para ambas as partes.

Cláusula 10.ª

Horário Flexível

1- A modalidade de horário flexível consiste naquele que permite aos trabalhadores de um serviço gerir os seus tempos de trabalho e a sua disponibilidade, escolhendo as horas de entrada e de saída, de forma a cumprir o período normal de trabalho estipulado.

2- A adoção de qualquer horário de trabalho flexível está sujeita às regras seguintes:

a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público;

b) A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 08:00 horas e as 20:00 horas, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), das 10:00 horas às 12:00 horas e das 14:00 horas às 16:00 horas;

c) Não podem ser prestadas por dia mais de nove horas de trabalho;

- d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido ao mês (período de referência);
- e) A aplicação desta modalidade de horário não afasta o cumprimento do período mínimo de intervalo de descanso previsto no n.º 2 da Cláusula 3.ª deste ACEP.
- 3- Os trabalhadores sujeitos ao cumprimento de horário flexível, e em contrapartida do direito de gestão individual do horário de trabalho, estão obrigados a:
- a) Cumprir as tarefas programadas e em curso, dentro dos prazos superiormente fixados, não podendo, em todo o caso, a flexibilidade ditada pelas plataformas móveis originar, em caso algum, inexistência de pessoal que assegure o normal funcionamento dos serviços;
- b) Assegurar a realização e a continuidade de tarefas urgentes de contactos ou de reuniões de trabalho, mesmo que tal se prolongue para além dos períodos de presença obrigatória;
- 4- No final de cada período de referência, há lugar:
- a) À marcação de falta, a justificar, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho;
- b) À atribuição de créditos de horas, até ao máximo de período igual à duração média diária do trabalho.
- 5- Verificando-se a existência de débito de horas no final de cada um dos períodos de aferição, pode o mesmo ser transportado, a requerimento do trabalhador, para o período imediatamente seguinte, e nele compensado, até ao limite máximo de 7 horas.
- 6- O trabalhador que usufrua da faculdade prevista no número anterior fica impedido de requerer nova compensação por débito de horas relativamente ao período de aferição imediatamente seguinte.
- 7- A não compensação de um débito de horas, nos termos dos números anteriores, 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.
- 8- Para os efeitos do disposto no n.º 4 desta cláusula, a duração média de trabalho normal é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais; nos serviços com funcionamento aos sábados de manhã, a duração média de trabalho normal será aquela que resultar do respetivo regulamento, elaborado entre a Empregador Público e a comissão sindical ou os delegados sindicais, na falta desta.
- 9- A atribuição de créditos prevista na alínea b) do n.º 4 é feita no mês seguinte àquele a que o respetivo crédito se reporta.
- 10- As faltas a que se refere o n.º 7 desta cláusula reportam-se ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

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 o Empregador Público e o trabalhador, com respeito pelo disposto nesta cláusula e demais disposições, legais e constantes deste ACEP, em vigor.
- 2- Para além dos casos previstos na lei, podem gozar da 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) Encarregado Geral Operacional.
- 3- 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.
- 4- 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.
- 5- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será pago como trabalho extraordinário nos termos do artigo 162.º n.º 2 da LGTFP.

Cláusula 12.ª

Trabalho Noturno

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

2- Considera-se trabalhador noturno aquele que realiza durante o período noturno uma certa parte do seu tempo de trabalho anual, correspondente a, pelo menos, duas horas por dia.

Cláusula 13.^a

Trabalho Suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2- O trabalho suplementar pode ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão do trabalhador, ou em casos de força maior, ou ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o Empregador Público, carecendo sempre de autorização prévia, exceto por motivo de força maior.

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

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

a) Trabalhador deficiente;

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

c) Trabalhador com doença crónica;

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

Cláusula 14.^a

Limites à Duração do Trabalho Suplementar

1- O limite anual da duração do trabalho suplementar prestado nas condições previstas no artigo 120.º n.º 4 da LGTFP, conjugado com o disposto no artigo 227.º e segs. do Código do Trabalho, 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 extraordinário superior a 60% da remuneração base.

3- Os dirigentes dos serviços ficam obrigados a preencher o mapa de registo de horas por trabalho extraordinário, antes e depois do mesmo ter sido prestado, devendo o trabalhador abrangido pela prestação do trabalho extraordinário apor o correspondente visto imediatamente a seguir à sua efetiva prestação, salvo quando o registo tenha sido efetuado pelo próprio trabalhador.

4- O mapa referido no número anterior deve conter os fundamentos do recurso ao trabalho extraordinário nos termos do disposto na Cláusula 13.^a n.º 2, bem como os períodos de descanso compensatório gozados ou a gozar pelo trabalhador, nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 15.^a

Compensação por trabalho suplementar - Acordo de descanso compensatório

1- Nos termos do Artigo 162.º n.º 7 da LGTFP, por acordo entre o Empregador Público e o Trabalhador, a remuneração por trabalho suplementar pode ser substituída por descanso compensatório.

2- À substituição da remuneração por tempo de descanso compensatório acresce qualquer outra forma de descanso compensatório legalmente devida pelo trabalho suplementar prestado e opera-se pela conversão do valor hora percentualmente definido na lei, em tempo equivalente, por hora de trabalho suplementar prestado.

3- O descanso compensatório será marcado por acordo entre o Empregador Público e o Trabalhador.

Cláusula 16.^a

Teletrabalho

1- Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora do órgão ou serviço do Empregador Público, e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação, designadamente, a execução de tarefas com autonomia técnica tais como a elaboração de estudos, pareceres e informações de carácter técnico-científico.

2- O pedido para o exercício de funções em regime de teletrabalho depende do preenchimento de formulário próprio, disponível na Secção de Recursos Humanos.

3- O teletrabalhador está sujeito aos limites máximos do período normal de trabalho diário e semanal aplicáveis ao respetivo serviço ou unidade orgânica, devendo, dentro deste período, garantir que se encontra contactável pelo Empregador Público.

4- A prestação de trabalho em regime de teletrabalho não dispensa a justificação de faltas e ausências do

local de trabalho, bem como a marcação do gozo de férias, as quais devem ser comunicadas através dos formulários próprios, disponíveis na Secção de Recursos Humanos.

5- O acordo de teletrabalho define o regime de permanência ou de alternância entre períodos de trabalho à distância e de trabalho presencial, e pode ser celebrado:

a) Com Duração Determinada, caso em que este não pode exceder seis meses, renovando-se automaticamente por iguais períodos, se nenhuma das partes declarar por escrito, até 15 dias antes do seu término, que não pretende a renovação;

b) Com Duração Indeterminada, caso em que qualquer das partes pode fazê-lo cessar mediante comunicação escrita, que produzirá efeitos no 60.º dia posterior àquela comunicação.

6- Cessado o acordo de teletrabalho no âmbito de um contrato de trabalho de duração indeterminada, ou cujo termo não tenha sido atingido, o trabalhador retoma a atividade em regime presencial, sem prejuízo da sua categoria, antiguidade e quaisquer outros direitos reconhecidos aos trabalhadores em regime presencial com funções e duração do trabalho idênticas.

7- Quando seja admitido um trabalhador para o exercício de funções em regime de teletrabalho, do respetivo contrato deve constar a atividade que este exercerá aquando da respetiva cessação, se for o caso.

Cláusula 17.^a

Registo de Assiduidade

O registo da Assiduidade obedece ao disposto no Regulamento Interno de Funcionamento, Atendimento e Horário dos Trabalhadores afetos aos Serviços Municipais.

Cláusula 18.^a

Interrupção Ocasional

1- São consideradas compreendidas no tempo de trabalho as seguintes 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 climatéricos que afetem a atividade do órgão ou serviço;

d) Os intervalos para refeição em que o trabalhador tenha de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, adstrito à realização da prestação, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade;

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

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

Cláusula 19.^a

Faltas Justificadas

1- Para efeitos do disposto no Artigo 249.º n.º 2 alínea j) do Código do Trabalho, aplicável por força do disposto no Artigo 4.º n.º 1 alínea i) da LGTFP, considera-se autorizada pelo Empregador Público a falta dada pelo trabalhador quando ocorra o falecimento de um familiar do trabalhador da linha colateral em 3.º grau (tio, tia, sobrinho ou sobrinha), no dia em que tenha lugar o funeral, sem perda de remuneração, desde que seja apresentada a respetiva justificação de faltas na Secção de Recursos Humanos, no prazo máximo de 5 dias úteis.

2- Para efeitos de doação de sangue, os trabalhadores têm direito ao respetivo dia, por inteiro, correspondendo a efetivo serviço prestado, com integral direito à respetiva remuneração e subsídio de refeição, devendo ser apresentada a respetiva justificação de faltas na Secção de Recursos Humanos, no prazo máximo de 5 dias úteis.

3- Para assistência a familiares, nos termos atualmente fixados no Artigo 134.º n.º 2 alínea i) da LGTFP, são consideradas justificadas, com direito a remuneração e subsídio de refeição, as faltas para apoio dos familiares aí expressamente previstos, independentemente da respetiva idade.

4- O trabalhador tem direito, dentro dos limites previstos na legislação em vigor, a dispensa para frequência de formação profissional.

CAPÍTULO III

Tempos de não trabalho

Cláusula 20.^a

Tolerâncias de Ponto

1- Sem prejuízo das tolerâncias de ponto que venham a ser casuisticamente determinadas pelo Dirigente Máximo do Serviço, será concedida pelo Empregador Público, aos seus trabalhadores, tolerância de ponto na Terça-feira de Carnaval e na Quinta-Feira Santa.

2- Se, por necessidade imperativa da entidade patronal, os trabalhadores não puderem usufruir da tolerância de ponto, a mesma pode ser gozada em momento oportuno para o trabalhador, mediante o preenchimento de formulário próprio, disponível na Secção de Recursos Humanos.

Cláusula 21.^a

Aniversário Natalício

1- Os trabalhadores ao serviço do Município de Almodôvar têm direito ao gozo do dia correspondente ao Aniversário Natalício, conforme registado no respetivo documento de identificação, salvo quando tal se revele inconveniente para o funcionamento dos serviços municipais.

2- Os trabalhadores em regime de horário por turnos, poderão optar pelo gozo do dia de aniversário no dia seguinte.

3- Nos casos previstos nos números anteriores, bem como nos casos de trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, em que não seja possível o gozo do Aniversário Natalício no próprio dia, deverá ser acordado entre o trabalhador e o respetivo superior hierárquico um dia alternativo para o efeito, dentro dos quinze dias seguintes ao dia de aniversário, sob pena de perda do direito ao seu gozo.

4- Sempre que o dia correspondente ao Aniversário Natalício coincida com período de férias, feriado, tolerância de ponto ou dia de descanso semanal, é aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto no número anterior.

5- O direito previsto na presente cláusula não tem caráter automático, e depende de comunicação prévia ao superior hierárquico, através do preenchimento do formulário de participação de faltas ao serviço, disponível na Secção de Recursos Humanos.

Cláusula 22.^a

Direito a Férias

1- O trabalhador tem direito a um período mínimo de férias de 22 (vinte e dois) dias úteis remunerados em cada ano civil, nos termos previstos no artigo 126.º n.º 1 da LGTFP e no presente Acordo, com as especificidades dos números seguintes.

2- Ao período normal de férias constante do número anterior, acrescem 3 (três) dias úteis, desde que o trabalhador detenha uma menção positiva, obtida na última avaliação de desempenho.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o trabalhador adquire direito a um acréscimo ao período normal de férias de um dia útil de férias, cumulativo, quando completar 39 anos de idade, 49 anos de idade e 59 anos de idade.

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

5- Os acréscimos ao período de férias previstos na presente cláusula, bem como os previstos no artigo 126.º n.º 4 e 5 da LGTFP, não dão direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.

6- A falta de avaliação por motivo imputável ao Empregador Público, determina a aplicação automática do n.º 2 da presente cláusula.

CAPÍTULO III

Suplementos Remuneratórios

Cláusula 23.^a

Suplemento Remuneratório de Turno

1- Tendo em conta o disposto no artigo 161.º da LGTFP e sem prejuízo da aplicação de um tratamento mais favorável, que legalmente for permitido, sempre que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores que laborem sob esse regime têm direito a um acréscimo remuneratório, calculado sobre a sua remuneração base, nos seguintes termos:

- a) 25 % quando o regime de turnos for permanente total ou parcial;
- b) 22 % quando o regime de turnos for semanal prolongado total ou parcial;
- c) 20 % quando o regime de turnos for semanal total ou parcial;

2- As percentagens fixadas para o subsídio de turno incluem a remuneração devida por trabalho noturno, mas não afastam a remuneração por trabalho suplementar e em dias de descanso, sempre que haja necessidade de prolongar o período de trabalho.

Cláusula 24.^a

Suplemento de penosidade e insalubridade

1- Os trabalhadores que exerçam funções penosas ou insalubres, têm direito a um suplemento de penosidade e insalubridade, cujo valor é determinado em função da avaliação do risco que for efetuada por posto de trabalho, nos termos do Decreto-Lei n.º 93/2021, de 09 de novembro.

2- Sem prejuízo de outras, com conexão às seguidamente citadas, ou outras que venham a ser abrangidas por lei, as funções em causa integram, nomeadamente, as desempenhadas nas áreas de recolha e tratamento de resíduos e tratamento de efluentes, higiene urbana, saneamento, procedimentos de inumações, exumações, trasladações, cremações, abertura, aterro e arranjo de sepulturas, limpeza de canis e recolha de cadáveres de animais, bem como de asfaltamento de rodovias.

3- Para efeitos de atribuição do suplemento de penosidade e insalubridade, o Empregador Público obriga-se, anualmente, à plena observância dos procedimentos legalmente exigidos, particularmente a audição das estruturas do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins – STAL, representativas dos trabalhadores.

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 25.^a

Redução do período experimental

Nos termos do Artigo 51.º n.º 1 da LGTFP, a duração do período experimental, no contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tem a seguinte duração:

- a) Na carreira de Técnico Superior - 180 dias;
- b) Na carreira de Assistente Técnico - 120 dias;
- c) Na carreira de Assistente Operacional - 60 dias.

Cláusula 26.^a

Participação dos trabalhadores

1- O Empregador Público compromete-se a reunir periodicamente com a associação sindical subscritora do presente Acordo para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.

2- As associações sindicais têm direito, no âmbito do artigo 340.º da LGTFP, a afixar no interior do órgão ou serviço, em local e área apropriada, para o efeito reservado pelo Empregador Público, 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 27.^a**Atividade sindical nos locais de trabalho**

1- Os delegados sindicais, eleitos nos locais de trabalho, dispõem de um crédito de 14 (catorze) horas por mês, para todos os efeitos correspondente a efetivo serviço prestado, sem prejuízo da justificação de ausências, para além daquele limite, por razões de natureza urgente, devidamente fundamentadas.

2- Os sindicatos têm direito a desenvolver toda a atividade sindical no órgão ou serviço do empregador público, nomeadamente, o direito a informação e consulta, através do ou dos delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

3- Sem prejuízo do número máximo de delegados sindicais que beneficiam do crédito de horas previsto no presente ACEP, a associação sindical pode eleger um número de delegados superior.

4- Compete ao Empregador Público processar e pagar integralmente o salário mensal, normalmente devido, debitando ao Sindicato o valor dos dias excedentes ao tempo de crédito acima fixado.

Cláusula 28.^a**Comissão Paritária**

1- A Comissão Paritária é composta por dois membros de cada parte.

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

3- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra e à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, 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 ACEP.

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 correio eletrónico ou por carta registada com aviso de receção.

Cláusula 29.^a**Procedimento Culposo**

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

Cláusula 30.^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, designando com prontidão os representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

Cláusula 31.ª

Norma Revogatória

O presente Acordo substitui o Acordo Coletivo de Trabalho n.º 4/2016, publicado na 2.ª série do *Diário da República*, n.º 6, de 11 de janeiro de 2016.

Cláusula 32.ª

Divulgação Obrigatória

O Município de Almodôvar obriga-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 em suporte digital do presente ACEP, bem como a proceder à afixação no serviço e à sua divulgação na respetiva página eletrónica.

O presente Acordo Coletivo de Empregador Público é constituído por 30 (trinta) folhas escritas numa só lauda e todas numeradas e rubricadas, exceto a última, que contém as assinaturas dos outorgantes, e foi feito em triplicado, ambos valendo como originais, ficando um exemplar em poder de cada um dos outorgantes, sendo o terceiro remetido para depósito na Direção-Geral da Administração e do Emprego Público.

Almodôvar, aos sete dias do mês de outubro do ano de dois mil e vinte e quatro.

Pela entidade empregadora pública:

O presidente da Câmara Municipal de Almodôvar, Dr. *António Manuel Ascensão Mestre Bota*.

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

Sr. *Oswaldo Cipriano Mestre Rodrigues*, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário, nos termos do artigo 48.º dos estatutos do STAL e Sr.ª *Vera Cristina Fernandes Horta das Dores*, na qualidade de membro da direção nacional e mandatária, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea e) dos estatutos do STAL.

Depositado em 18 de outubro de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 94/2024, a fl. 76 do livro n.º 3.