

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 101/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de São Pedro do Sul e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP**Preâmbulo**

Considerando que a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, define um conjunto de matérias que podem ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho;

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

É estabelecido, neste contexto, o presente Acordo Coletivo de Empregador Público:

Pelo Empregador Público:

Vitor Manuel de Almeida Figueiredo, presidente da Câmara Municipal de S. Pedro do Sul;

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

José Ribeiro Jacinto Santos e *Ana Paula Paiva Ribeiro Seabra*, ambos na qualidade de secretários nacionais e mandatários do SINTAP.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigênciaCláusula 1.^a**Âmbito de aplicação**

1-O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, abreviadamente designado por Acordo, aplica-se aos trabalhadores filiados no Sindicato subscritor, vinculados em regime de contrato de trabalho em funções públicas que exercem funções no Município de S. Pedro do Sul, doravante também designado por Município ou por Empregador Público.

2-O presente Acordo aplica-se ainda aos restantes trabalhadores integrados em carreira ou em funções no Empregador Público, salvo oposição expressa de trabalhador não sindicalizado ou de associação sindical interessada e com legitimidade para celebrar o acordo coletivo de trabalho relativamente aos seus filiados.

3-Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante também designada por LTFP, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 470 trabalhadores.

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

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e sobrevigência

1-O Acordo revoga o ACEP n.º 325/2015, publicado no *Diário da República*, 2.^a série, n.º 250, de 23 de dezembro de 2015, com as alterações que lhe foram introduzidas pela revisão parcial a que se refere o Aviso n.º 1021/2020, publicado no *Diário da República*, 2.^a série, n.º 13, de 20 de janeiro de 2020 e o Aviso n.º 16299/2021, no *Diário da República*, 2.^a série, n.º 167, de 27 de agosto de 2021 e vigora pelo prazo de um ano, entrando em vigor no dia útil seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE).

2-Decorrido o prazo mencionado no número anterior, este Acordo renova-se sucessivamente por períodos de 1 ano.

3-A denúncia e sobrevigência deste Acordo seguem os trâmites legais previstos na LTFP.

CAPÍTULO II

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 3.^a

Período normal de trabalho e sua organização temporal

1-Nos termos e para efeitos do disposto no artigo 105.º da LTFP, fixa-se como limite máximo de duração de horário de trabalho em trinta e cinco horas semanais e sete diárias, interrompidas por um intervalo de descanso obrigatório de uma hora.

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

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

4-O Empregador Público não pode alterar unilateralmente os horários de trabalho individualmente acordados.

5-Todas as alterações de horários devem ser fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores abrangidos e aos delegados sindicais, sendo posteriormente afixadas as alterações no órgão ou serviço com a antecedência mínima de sete dias em relação à data de início da alteração, ainda que vigore o regime de adaptabilidade previsto na cláusula 12.^a

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

7-Havendo trabalhadores no Empregador Público pertencentes ao mesmo agregado familiar, a fixação do horário de trabalho deve tomar sempre em conta esse facto.

Cláusula 4.^a

Modalidades de horário de trabalho

São previstas as seguintes modalidades de organização temporal de trabalho:

- a) Horário rígido;
- b) Horário flexível;
- c) Jornada contínua;
- d) Horário desfasado;
- e) Trabalho por turnos.

Cláusula 5.^a

Horários específicos

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 na cláusula anterior, nomeadamente:

a) Nas situações previstas no regime de parentalidade definido pelo Código de Trabalho, conforme definido no artigo 4.º, alínea d) da LTFP;

b) Aos trabalhadores-estudantes, nos termos previstos no Código do Trabalho, conforme definido no artigo 4.º, alínea f) da LTFP;

c) Aos trabalhadores que exerçam funções que, pela sua natureza, não se enquadrem nos restantes horários definidos.

Cláusula 6.ª

Horário rígido

1- Horário rígido é a modalidade de horário de trabalho em que o cumprimento da duração semanal se reparte por dois períodos de trabalho diário, entre as 9h e as 17 h, com um intervalo de descanso.

2- Para os trabalhadores afetos aos serviços operacionais, os dois períodos diários serão entre as 8h e as 16h, com um intervalo de descanso.

Cláusula 7.ª

Horário flexível

1- Entende-se por horário flexível aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho e a sua disponibilidade, escolhendo as horas de entrada e saída.

2- A adoção da modalidade de horário flexível e a sua prática não podem afetar o regular funcionamento do órgão ou serviço, especialmente no que diz respeito às relações com o público.

3- Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho, incluindo a duração do trabalho suplementar.

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

a) A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 08 horas e as 19 horas, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), das 10 horas às 12 horas e das 14 horas às 16 horas;

b) A interrupção obrigatória de trabalho diário é de uma hora;

c) O cumprimento da duração de trabalho deve ser aferido à semana e, excecionalmente, ao mês.

5- Os trabalhadores sujeitos ao cumprimento de horário flexível e em contrapartida do direito de gestão individual do horário de trabalho estão obrigados a:

a) Cumprir as tarefas programadas e em curso, dentro dos prazos superiormente fixados, não podendo, em todo o caso, a flexibilidade ditada pelas plataformas móveis originar, em caso algum, inexistência de pessoal que assegure o normal funcionamento dos serviços;

b) Assegurar a realização e a continuidade de tarefas urgentes de contactos ou de reuniões de trabalho, mesmo que tal se prolongue para além dos períodos de presença obrigatória.

6- No final de cada período de referência, há lugar:

a) À marcação de falta, a justificar, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho;

b) À atribuição de créditos de horas, até ao máximo de período igual à duração média diária do trabalho.

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

8- Para efeitos do disposto no n.º 6 da presente cláusula, a duração média do trabalho é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais, e, nos serviços com funcionamento ao sábado, o que resultar do regulamento interno de horários de trabalho.

9- A marcação de faltas previstas na alínea a) do n.º 6 é reportada ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

10- A atribuição de créditos prevista na alínea b) do n.º 6 é feita no mesmo período (semana) que confere o direito à atribuição dos créditos de horas, podendo estes ser gozados no período (semana) seguinte àquele a que o respetivo crédito se reporta.

Cláusula 8.ª

Jornada contínua

1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuado um único período de descanso de 30 minutos que, para todos os efeitos, se considera como tempo de trabalho.

2- A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário nunca superior a uma hora;

3- A jornada contínua pode ser autorizada 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 deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- e) Trabalhador-estudante;
- f) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem;
- g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 9.^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 em quem esta competência tenha sido delegada, ouvidas as associações sindicais.

Cláusula 10.^a

Trabalho por turnos

1- Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2-O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório, salvo acordo do trabalhador em sentido contrário.

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

4-Os dias de descanso, em cada período de sete dias, a que têm direito os trabalhadores que trabalham em regime de laboração contínua ou que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, corresponderão ao sábado e domingo, pelo menos de quatro em quatro semanas.

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

6-O intervalo para refeição tem uma duração mínima de trinta minutos, sendo considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efetivo, desde que o trabalhador permaneça, nesse período, no espaço habitual de trabalho ou próximo dele.

7-Os intervalos para refeições devem, em qualquer caso, recair totalmente 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.

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

9-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.

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

11- Não serão admitidos os pedidos de trocas de turnos que impliquem a prestação de trabalho, no dia de descanso semanal obrigatório ou impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos no mesmo dia (das 00.00 horas às 24.00 horas).

12- 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) A comprovação a que se refere o corpo deste número faz-se mediante parecer favorável quer do médico indicado pela 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 a Empregador Público e o trabalhador, caso em que o respetivo parecer será vinculativo para ambas as partes.

13- O regime de turnos é permanente quando o trabalho for prestado em todos os sete dias da semana, semanal prolongado quando for prestado em todos os cinco dias úteis e no sábado ou domingo e semanal quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.

14- O regime de turnos é total quando for prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário e parcial quando for prestado apenas em dois períodos.

Cláusula 11.^a

Suplemento remuneratório de turno

1- A prestação de trabalho em regime de turnos, desde que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período noturno, confere direito à atribuição de um subsídio correspondente a um acréscimo remuneratório, calculado sobre a remuneração base, de acordo com as seguintes percentagens:

- 25 % quando o regime de turnos for permanente total;
- 24 % quando o regime de turnos for permanente parcial;
- 22 % quando o regime de turnos for semanal prolongado total;
- 21 % quando o regime de turnos for semanal prolongado parcial;
- 20 % quando o regime de turnos for semanal total;
- 19 % quando o regime de turnos for semanal 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 12.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno o trabalho prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 07 horas do dia seguinte, para os trabalhadores inseridos nas seguintes carreiras:

- a) Carreira de assistente técnico;
- b) Carreira de assistente operacional.

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.

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

4- O Empregador Público obriga-se a afixar, com um mês de antecedência, as escalas de trabalho noturno para vigorar no mês seguinte.

Cláusula 13.^a

Adaptabilidade

1- Sem prejuízo da duração semanal prevista no presente Acordo, sempre que circunstâncias relevantes e devidamente fundamentadas o justifiquem, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios atendendo às necessidades imperiosas dos serviços e aos interesses superiores dos trabalhadores envolvidos, designadamente a conciliação da vida familiar com a vida profissional, observando-se os procedimentos previstos na Lei.

2- Na modalidade de adaptabilidade prevista no número anterior, o aumento do período normal de trabalho tem como limites duas horas diárias e 45 horas semanais, a realizar em média num período de dois meses.

3- O trabalho suplementar prestado por motivo de força maior não será contabilizado para efeitos de determinação dos limites referidos no número anterior.

4- Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a trinta e cinco horas, a redução diária não pode ser superior a duas horas, mas as partes podem acordar na redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.

5- O Empregador Público pode ainda celebrar acordo de adaptabilidade individual com o trabalhador, no qual defina o período normal de trabalho em termos médios com os limites constantes dos números 2 a 4 da presente cláusula.

6- O acordo referido na cláusula anterior é celebrado por escrito, mediante proposta escrita do Empregador Público a qual se presume aceite caso o trabalhador não se oponha à mesma nos 14 dias seguintes ao seu conhecimento, aí incluídos os prazos de consulta à associação sindical respetiva nos termos legais aplicáveis.

Cláusula 14.^a

Isenção de horário de trabalho

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

- a) Técnico Superior;
- b) Coordenador Técnico;
- c) Encarregado Geral Operacional;
- d) Assistente Técnico;
- e) Assistente Operacional.

2- A isenção de horário de trabalho pode revestir qualquer das modalidades previstas nas alíneas a), b) ou c) do n.º 1 do artigo 118.º da LTFP.

3- A determinação, por acordo escrito, da modalidade de isenção de horário para os trabalhadores indicados no número anterior, dependerá, em concreto, da aferição das necessidades dos serviços.

4- Os trabalhadores isentos de horários de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos horários de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios, aos dias e meios-dias de descanso complementar e o período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos de trabalho diário consecutivos e ao pagamento de trabalho suplementar nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 118.º da LTFP.

5- 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.

Cláusula 15.^a

Condições de isenção de horário de trabalho

1- Os trabalhadores titulares de cargos dirigentes e que chefiam equipas multidisciplinares gozam de isenção de horário de trabalho, nos termos dos respetivos estatutos.

2- Podem ainda gozar de isenção de horário outros trabalhadores, integrados nas carreiras ou categorias previstas na cláusula anterior, mediante celebração de acordo escrito com o respetivo empregador público, autorizadas pelo dirigente máximo do serviço.

Cláusula 16.^a

Retribuição por isenção de horário de trabalho

O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a retribuição específica mensal, correspondente a 25 % da sua remuneração base, de acordo com o previsto no artigo 164.º da LTFP.

Cláusula 17.^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:
- Trabalhador deficiente;
 - 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;
 - Trabalhador com doença crónica;
 - Trabalhador-estudante, salvo em casos de força maior.

Cláusula 18.^a

Compensação por trabalho suplementar - Acordo de descanso compensatório

1- Nos termos do n.º 7 do artigo 162.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, por acordo entre o empregador e o trabalhador, a remuneração por trabalho suplementar pode ser substituída por descanso compensatório, nos termos da presente cláusula.

2- O acordo previsto no número anterior é celebrado por escrito entre as partes e limitado temporalmente.

3- O acordo referido no número anterior exclui a possibilidade de aceitação tácita ou previsão em regulamento interno.

4- A substituição da remuneração por tempo de descanso compensatório acresce a 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.

5- O descanso compensatório será gozado quando atingir a duração de um ou meio período normal de trabalho diário, marcado por acordo entre o empregador e o trabalhador nos termos previstos, consoante a situação, nos n.ºs 3 e 4 do artigo 229.º do Código do Trabalho.

6- O descanso compensatório será marcado por acordo entre empregador e trabalhador, tendo em consideração as necessidades do trabalhador e as exigências imperiosas de funcionamento do empregador público.

7- Não sendo possível realizar a compensação prevista nos números anteriores dentro dos prazos definidos no n.º 5, aplicar-se-ão as regras legais gerais para a compensação do trabalho suplementar.

8- O gozo do descanso compensatório, regulado no presente artigo, não prejudica o direito ao recebimento do subsídio de refeição.

Cláusula 19.^a

Limite anual da duração do trabalho suplementar

1- O limite anual da duração do trabalho suplementar prestado nos termos da LTFP é de 200 horas para os trabalhadores inseridos nas seguintes carreiras e afetos às seguintes atividades:

a) Carreira de assistente operacional, nas atividades de limpeza urbana, recolha de resíduos sólidos urbanos, manutenção e conservação do espaço público;

b) Carreira de assistente operacional, nas atividades de abastecimento e manutenção da rede municipal de água e da qualidade da água para consumo humanos; da manutenção e do funcionamento da rede municipal de saneamento e tratamento de águas residuais;

c) Carreira de assistente operacional, nas atividades de condução de veículos;

d) Carreira de assistente operacional, assistente técnico e técnico superior, nas atividades de realização de eventos e espetáculos, mercados e feiras;

e) Carreira de assistente operacional, nas atividades de apoio aos cemitérios e centro de recolha animal;

f) Carreira de técnico superior e assistente técnico, nas atividades de apoio aos Gabinetes de Apoio aos Eleitos e apoio ao funcionamento dos órgãos municipais;

g) Carreira de técnico superior, assistente técnico e assistente operacional, nas atividades de proteção civil e segurança municipal;

h) Outros trabalhadores, afetos ao cumprimento de idênticas obrigações de prestação de serviço público legalmente estabelecidas, independentemente da carreira na qual se integrem.

Cláusula 20.^a

Interrupção ocasional

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

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

b) As resultantes do consentimento do Empregador Público;

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

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

Cláusula 21.^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- Para os efeitos do disposto no artigo 167.º do Código do Trabalho, a duração inicial do acordo escrito entre o Empregador Público e o trabalhador que estabeleça o regime de teletrabalho não pode exceder três anos, podendo cessar, durante os primeiros trinta dias de execução.

3- Cessado o acordo pelo período estipulado, o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho nos termos em que o vinha fazendo antes do exercício de funções em regime de teletrabalho, não podendo ser prejudicado nos seus direitos.

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

Cláusula 22.^a

Período experimental

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução das funções do trabalhador, nas modalidades de contrato de trabalho em funções públicas e de nomeação, e destina-se a comprovar se o trabalhador possui as competências exigidas pelo posto de trabalho que vai ocupar.

2- O período experimental tem duas modalidades:

a) Período experimental do vínculo, que corresponde ao tempo inicial de execução do vínculo de emprego público;

b) Período experimental de função, que corresponde ao tempo inicial de desempenho de nova função em diferente posto de trabalho, por trabalhador que já seja titular de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado.

3- Concluído sem sucesso o período experimental do vínculo, este cessa os seus efeitos automaticamente, sem direito a qualquer indemnização ou compensação;

4- Concluído sem sucesso o período experimental de função, o trabalhador regressa à situação jurídico -funcional que detinha anteriormente;

5- Por ato fundamentado da entidade competente, o período experimental pode ser feito cessar antes do respetivo termo, quando o trabalhador manifestamente revele não possuir as competências exigidas pelo posto de trabalho que ocupa.

Cláusula 23.^a

Redução do período experimental

De acordo com o previsto no artigo 51.º n.º 1 da LTFP a duração do período experimental é reduzida nos seguintes termos:

1- No contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 60 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;

b) 120 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente técnico e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;

c) 180 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de técnico superior e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional.

2- No contrato de trabalho em funções públicas a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias, no contrato a termo certo de duração igual ou superior a seis meses e no contrato a termo incerto cuja duração se preveja vir a ser superior àquele limite;

b) 15 dias, no contrato a termo certo de duração inferior a seis meses e no contrato a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

3- Na falta de lei especial em contrário, o período experimental na nomeação definitiva tem a duração de um ano.

CAPÍTULO III

Tempos de não trabalho

Cláusula 24.^a

Férias complementares 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 no n.º 1 do artigo 126.º da LTFP e no presente ACEP, com as especificidades dos números seguintes:

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

3- Os trabalhadores têm ainda direito, em cada ano civil, desde que possuam mais de um ano de serviço efetivo e que tenham obtido menção positiva na avaliação de desempenho, ou sistema equiparado, referente ao ciclo avaliativo anterior, ao acréscimo de dias de férias de acordo com a seguinte regra:

- Não acrescem dias úteis de férias - até completar 39 anos de idade;
- Acresce 1 dia útil de férias - até completar 49 anos de idade;
- Acresce 2 dias úteis de férias - até completar 59 anos de idade;
- Acresce 3 dias úteis de férias - a partir dos 59 anos de idade;

4- A idade relevante para aplicação da regra enunciada no número anterior é aquela que o trabalhador completar até 31 de dezembro do ano em que as férias se vencem.

5- Os acréscimos ao período de férias previstos na presente cláusula, bem como os previstos nos n.ºs 4 e 5 do art. 126.^a da LTFP, não dão direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.

6- A falta de avaliação por motivo imputável ao Município de S. Pedro do Sul, determina a aplicação automática do disposto no n.º 3 do presente artigo.

Cláusula 25.^a

Duração especial de férias

1- Férias frias - Ao trabalhador que goze a totalidade do período normal de férias vencidas em 1 de janeiro de um determinado ano até 30 de abril e, ou, de 1 de novembro a 31 de dezembro é concedido, no próprio ano ou no ano imediatamente a seguir, consoante a sua opção, um período de 5 dias úteis de férias, o qual não pode ser gozado nos meses de julho, agosto e setembro.

2- Sem prejuízo do disposto na parte final do número anterior, o período complementar de férias pode ser gozado imediatamente a seguir ao período normal de férias desde que não haja inconveniente para o serviço.

3- O disposto no n.º 1 só é aplicado nos casos em que o trabalhador tenha direito a, pelo menos, 15 dias de férias não relevando, para este efeito, o período complementar previsto nesse número.

4- O período complementar de 5 dias úteis de férias não releva para efeitos de atribuição de subsídio de férias.

5- O disposto no n.º 1 é aplicado a todos os casos de acumulação de férias.

6- As faltas por conta do período de férias não afetam o direito ao período complementar de férias, desde que as não reduzam a menos de 15 dias.

Cláusula 26.^a

Tolerância de ponto no dia de aniversário do trabalhador

1- O trabalhador tem direito a tolerância de ponto no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração, dependendo, porém, a mesma de comunicação prévia do trabalhador ao respetivo superior hierárquico.

2- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida tolerância em dia a acordar com a entidade empregadora.

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

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

~~Cláusula 27.^a~~

~~Vide redação dada pela alteração publicada no BTE 4/2024, em anexo~~

~~Faltas por nojo~~

~~1- As faltas por falecimento de cônjuge, parente ou afim, previstas na alínea b) do n.º 2 em conjugação com a alínea a) do n.º 4, ambas do artigo 134.º da LTFP, com remissão para a alínea b) do n.º 2 do artigo 249.º e artigo 251.º do Código do Trabalho, têm início, segundo opção do interessado, no dia do óbito, no do seu conhecimento ou no da realização da cerimónia fúnebre e são utilizadas num único período.~~

~~2- O trabalhador pode faltar justificadamente até vinte dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha reta, e, até cinco dias úteis consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta e até dois dias úteis consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral, contando apenas os dias em que o trabalhador está obrigado ao cumprimento do seu período normal de trabalho diário.~~

~~3- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no dia do funeral de familiar da linha colateral em 3.º Grau (tio, tia, sobrinho, sobrinha), sem perda de remuneração.~~

~~4- As faltas previstas nos números anteriores adiam ou suspendem o gozo das férias, desde que comunicadas logo que possível e sujeitas a apresentação de prova nos termos dos artigos 253.º e 254.º do Código do Trabalho.~~

Cláusula 28.^a

Feriados e tolerâncias de ponto

1- Para além dos feriados obrigatórios é ainda considerado como feriado o do Município de São Pedro do Sul.

2- A entidade pública signatária do presente acordo compromete-se ainda a dar as seguintes tolerâncias de ponto:

- a) A terça-feira de Carnaval;
- b) A segunda-feira de Páscoa;
- c) O dia 24 de dezembro;
- d) O dia 31 de dezembro.

3- As tolerâncias de ponto obedecem ao seguinte regime:

a) Em função da natureza dos trabalhos a prestar, a entidade pública signatária do presente acordo poderá definir os sectores relativamente aos quais a tolerância será gozada em dia diferente, a fixar por esta;

b) Os trabalhadores que se encontrem ausentes, independentemente do motivo, não têm direito a qualquer compensação.

CAPÍTULO IV

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 29.^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, 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 vigor em matéria de prevenção da segurança e saúde no trabalho e manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

Cláusula 30.^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 higiene e segurança, conforme as disposições legais em vigor, de forma a que os trabalhadores se encontrem protegidos contra riscos de acidentes e doenças profissionais;
- b) Instruir os trabalhadores quanto aos riscos que comportam as respetivas ocupações e às precauções a tomar;
- c) Promover a colaboração de todo o pessoal na realização e manutenção das melhores condições possíveis de segurança, Higiene e saúde;
- d) Promover a colaboração de todo o pessoal na realização e manutenção das melhores condições possíveis de segurança, higiene e saúde;
- e) 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;
- f) Dar o seu apoio à comissão de segurança, higiene e saúde e aos representantes eleitos dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde e conceder-lhes todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções;
- g) Consultar a comissão de segurança, higiene e saúde e os representantes eleitos dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde sempre que as questões relativas a estas matérias o justifiquem;
- h) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações da comissão de higiene e segurança;
- i) Fornecer aos trabalhadores as normas legais, convencionais e regulamentares sobre prevenção de segurança, higiene e saúde;
- j) Em tudo quanto for omissis nas alíneas anteriores, aplica-se o disposto na legislação aplicável.

Cláusula 31.^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;
- e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhes afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e eminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;
- f) Em caso de perigo grave e 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 culposo 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 o trabalho.

Cláusula 32.^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 escolha de tecidos e dos artigos de segurança, deve ser consultada a comissão de higiene e segurança, e deverão ser tidas em conta as condições climáticas do local e do período do ano, nos termos da legislação aplicável, e deve ter-se em conta 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 33.^a**Locais para refeição**

Sem prejuízo da existência de um refeitório geral, nos casos em que se revele indispensável, nomeadamente por motivos relacionados com a duração e horário de trabalho, o Empregador Público porá à disposição dos trabalhadores um local condigno, arejado e asseado, servido de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipado com os eletrodomésticos que sejam minimamente necessários à conservação e aquecimento de refeições ligeiras.

Cláusula 34.^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 35.^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 36.^a**Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho**

1- O Empregador Público cria uma Comissão de Segurança e Saúde no Trabalho, de composição paritária.

2- No âmbito de cada Comissão de Segurança e Saúde no Trabalho pode ser criada uma comissão permanente, de composição também paritária, com o número máximo de 4 elementos no total.

3- Os representantes dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde no trabalho, são eleitos pelos trabalhadores por voto direto e secreto segundo o princípio da representação pelo método de *Hondt*.

4- Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na empresa ou listas que se apresentem subscritas, no mínimo, por 20 % dos trabalhadores da empresa, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

5- Cada lista deve indicar um número de candidatos efetivos igual ao dos lugares elegíveis e igual número de candidatos suplentes.

6- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

7- A substituição dos representantes dos trabalhadores só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos candidatos efetivos e suplentes pela ordem indicada na respetiva lista.

8- Os representantes dos trabalhadores dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês.

9- O crédito de horas referido no número anterior não é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

CAPÍTULO V

Disposições finais

Cláusula 37.^a

Comissão Paritária

- 1- É criada a Comissão Paritária para a interpretação deste Acordo.
- 2- A Comissão Paritária é composta por dois membros de cada parte.
- 3- Cada parte representada na comissão pode ser assistida por dois assessores, sem direito a voto.
- 4- 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 Acordo, a identificação dos seus representantes.
- 5- 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.
- 6- A presidência da Comissão Paritária é exercida anual e alternadamente pelas partes.
- 7- A Comissão Paritária só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros representante de cada parte.
- 8- As deliberações da Comissão Paritária são tomadas por unanimidade e enviadas à DGAEP, para depósito e publicação, passando a constituir parte integrante deste Acordo.
- 9- 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.
- 10- As reuniões da Comissão Paritária realizam-se nas instalações do Empregador Público, em local designado para o efeito.
- 11- Das reuniões da Comissão Paritária são lavradas atas, as quais são assinadas na reunião seguinte pelos presentes.
- 12- As despesas emergentes do funcionamento da Comissão Paritária são suportadas pelas partes.
- 13- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por carta registada com aviso de receção.

Cláusula 38.^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 Acordo.

Cláusula 39.^a

Participação dos trabalhadores

- 1- O Empregador Público 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 a afixar no interior do órgão, serviço ou na página da intranet, em local e área apropriada, para o efeito reservado pelo Empregador Público, 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 40.^a

Resolução de conflitos coletivos

- 1- As partes adotam, na resolução dos conflitos coletivos emergentes do presente Acordo, os meios e termos legalmente previstos de conciliação, mediação e arbitragem.
- 2- As partes comprometem-se a usar de boa-fé na condução e participação nas diligências de resolução de conflitos coletivos, designado com prontidão os seus representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

São Pedro do Sul, 7 de novembro de 2023.

Pelo Empregador Público:

Vítor Manuel de Almeida Figueiredo, presidente da Câmara Municipal de S. Pedro do Sul

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

José Ribeiro Jacinto dos Santos e Ana Paula de Paiva Ribeiro Seabra, na qualidade de secretários nacionais e mandatários.

Depositado em 13 de novembro de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 122/2023, a fl. 60 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Aviso n.º 2/2024 - Alteração ao acordo coletivo de trabalho n.º 101/2023 entre Município de São Pedro do Sul e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP**Preâmbulo**

Publicado o acordo coletivo de trabalho no *Boletim do Trabalho e Emprego* do passado dia 29 de novembro de 2023, constatou-se a necessidade de proceder à correção de inexatidões respeitantes às faltas por falecimento de familiar, clarificando o conteúdo da sua cláusula 27^a;

Neste contexto, as partes concordam na alteração da referida cláusula 27^a que passa a ter a redação a seguir indicada, celebrando-se assim a presente revisão do Acordo Coletivo de Trabalho n.º 101/2023:

Cláusula 27.^a**Faltas por nojo**

1- As faltas por falecimento de cônjuge, parente ou afim, previstas na alínea b) do n.º 2 em conjugação com a alínea a) do n.º 4, ambas do artigo 134.º da LTFP, com remissão para a alínea b) do n.º 2 do artigo 249.º e artigo 251.º do Código do Trabalho, têm início, segundo opção do interessado, no dia do óbito, no do seu conhecimento ou no da realização da cerimónia fúnebre e são utilizadas num único período.

2- O trabalhador pode faltar, justificadamente, até vinte dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado - pessoa com quem viva em união de facto ou economia comum - ou, ainda, por falecimento de filho ou enteado; até cinco dias úteis consecutivos por falecimento de outro(s) parente ou afim no 1.º grau na linha reta e, por fim, até dois dias úteis consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral, contando apenas os dias em que o trabalhador está obrigado ao cumprimento do seu período normal de trabalho diário.

3- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no dia do funeral de familiar da linha colateral em 3.º Grau (tio, tia, sobrinho, sobrinha), sem perda de remuneração.

4- As faltas previstas nos números anteriores adiam ou suspendem o gozo das férias, desde que comunicadas logo que possível e sujeitas a apresentação de prova nos termos dos artigos 253.º e 254.º do Código do Trabalho.

São Pedro do Sul, 15 de dezembro de 2023.

Pelo empregador público:

Vítor Manuel de Almeida Figueiredo, presidente da Câmara Municipal de S. Pedro do Sul.

Pela Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP:

José Ribeiro Jacinto dos Santos e Ana Paula de Paiva Ribeiro Seabra, na qualidade de secretários nacionais e mandatários.

Depositado em 12 de janeiro de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho sob o n.º 9/2024, a fl. 63 do livro n.º 3.