mangualde
câmara
municipal

sintap

ACORDO COLETIVO DE EMPREGADOR PÚBLICO PARA O MUNICÍPIO DE MANGUALDE

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO Nº .../2023

PREÂMBULO

O presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, aplicável aos trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas que exercem funções no Município de Mangualde, resulta da revisão do Acordo Coletivo de Trabalho nº 91/2016, publicado no Diário da República, 2ª Série, nº 13, de 20 de janeiro de 2016, com as alterações que lhe foram introduzidas pela revisão parcial através do Acordo Coletivo de Trabalho nº 10/2017, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 87, de 5 de maio de 2017 e Aviso nº 8/2023, publicado no BTE nº 7 de 22 de fevereiro de 2023 e constitui um avanço local significativo e muito importante ao nível das relações laborais. Atendendo à diversidade e especificidade das atividades desenvolvidas pelo Município de Mangualde imprescindíveis à satisfação de necessidades dos seus munícipes, e, ainda, aos meios humanos de que deve dispor para o exercício das competências que lhe estão conferidas, visa salvaguardar os direitos dos trabalhadores da Autarquia, com vista a uma maior conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional, e ao aumento dos níveis de motivação no desempenho das suas funções traduzindo uma melhoria constante dos serviços prestados.

É estabelecido, neste contexto, o presente Acordo Coletivo de Empregador Público (o qual revoga o acordo coletivo de empregador público n.º 91/2016, publicado no Diário da República, 2ª Série, nº 13, de 20 de Janeiro de 2016, com as alterações que lhe foram introduzidas pela revisão parcial através do acordo coletivo de empregador público n.º 10/2017, publicado no Diário da República, 2ª Série, nº 87, de 5 de Maio de 2017 e pela alteração a que se refere o aviso nº 8/2023, publicada no Boletim do Trabalho e Emprego nº 7 de 22 de Fevereiro de 2023), entre a Câmara Municipal de Mangualde e o SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos.

mangualde
câmara
municipal

sintap

CAPÍTULO I

ÁREA, ÂMBITO E VIGÊNCIA

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, abreviadamente designado por Acordo, aplica-se a todos os trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas que exercem funções no Município de Mangualde, filiados no sindicato subscritor, bem como a todos os outros, que, independentemente da sua filiação sindical, não deduzam oposição expressa, nos termos do disposto no n.º 3, do artigo 370º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, doravante também designada por LTFP.

2- Para cumprimento do disposto no n.º 2 da alínea g) do artigo 365º da LTFP, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 345 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e continuidade

1- O Acordo revoga o ACEP n.º 91/2016, publicado no Diário da República, 2ª Série, nº 13, de 20 de Janeiro de 2016, com as alterações que lhe foram introduzidas pela revisão parcial através do acordo coletivo de empregador público n.º 10/2017, publicado no Diário da República, 2ª Série, nº 87, de 5 de Maio de 2017 e pela alteração a que se refere o aviso nº 8/2023, publicada no Boletim do Trabalho e Emprego nº 7 de 22 de Fevereiro de 2023 e vigora pelo prazo de um ano, entrando em vigor no dia seguinte ao da sua publicação na II Série do Diário da República.

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

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

mangualde
câmara
municipal

sintap

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 105º da LFTP, fixa-se como limite máximo de duração de horário de trabalho em 35 horas semanais e 7 diárias.

2- Os trabalhadores não podem prestar mais de 5 horas consecutivas de trabalho e, em qualquer caso, mais do que 9 horas de trabalho por cada dia de trabalho, incluindo nestas a duração de trabalho suplementar.

3- A regra de 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 7 dias em relação à data de início da alteração.

6- 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;

f) Meia jornada.

mangualde
câmara
municipal

sintap

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 específicos nomeadamente:

a) Nas situações previstas no regime de parentalidade definido pelo Código de Trabalho, conforme definido no artigo 4º, nº 1, alínea e) da LTFP;

b) Aos trabalhadores-estudantes, nos termos previstos no Código do Trabalho, conforme definido no artigo 4º, nº 1, alínea g) da LFTP;

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

Cláusula 6.ª

Horário Rígido

Horário rígido é a modalidade de horário de trabalho em que o cumprimento da duração semanal se reparte por 2 períodos de trabalho diário, com horas de entrada e saída fixas, separadas por um intervalo de descanso, nos seguintes termos:

a) Das 9h00 às 17h00 com intervalo de almoço de uma hora entre as 12h00 e as 14h00;

b) Outro a ser definido por despacho.

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 9 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 8 horas e as 20 horas, com 2 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 1 hora;

c) O cumprimento da duração de trabalho deve ser aferido ao mês.

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

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

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

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

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

b) À atribuição de créditos de horas, até ao máximo de 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 10 horas para o período do mês.

8- Para efeitos do disposto no nº 6 da presente cláusula, a duração média do trabalho é de 7 horas diárias e de 35 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 nº 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 nº 6 é feita no mesmo período (mês) que confere o direito à atribuição dos créditos de horas, podendo estes ser gozados no período (mês) seguinte àquele a que o respetivo crédito 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 1 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 noutras 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 ao dirigente em quem esta competência tenha sido delegada.

4- O estabelecimento do horário desfasado e a distribuição dos trabalhadores pelos respetivos períodos de trabalho compete, após cumprimento dos pressupostos previstos no presente Acordo, 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 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 rotativo, 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 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 7 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 1 mês de antecedência, as escalas de turno a vigorar no mês seguinte.

6 - O intervalo para refeição tem uma duração de 30 minutos, sendo considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efetivo.

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

9 - 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).

mangualde
câmara
municipal

sintap

10 - 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 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.

11 - O regime de turnos é permanente quando o trabalho for prestado em todos os 7 dias da semana, semanal prolongado quando for prestado em todos os 5 dias úteis e no sábado ou domingo e semanal quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.

12 - O regime de turnos é total quando for prestado em, pelo menos, 3 períodos de trabalho diário e parcial quando for prestado apenas em dois períodos.

Suplemento remuneratório de turno

Cláusula 11.ª

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, nos termos previstos no artº 161º da LGTFP, de acordo com as seguintes percentagens:

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.

mangualde
câmara
municipal

sintap

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, 2 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 1 mês de antecedência, as escalas de trabalho noturno para vigorar no mês seguinte.

Cláusula 13.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 o artigo 105º da LTFP, sem prejuízo da contagem integral do tempo de serviço para efeitos de antiguidade.

2- A prestação de trabalho na modalidade de meia jornada não pode ter duração inferior a 1 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- Podem beneficiar da modalidade de meia jornada os trabalhadores que reúnam um dos seguintes requisitos:

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

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

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

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

Cláusula 14.ª

Banco de Horas

1- Sem prejuízo da duração semanal de trabalho prevista no presente Acordo, e sempre que circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem e, desde que obtido o acordo de, pelo menos, 75% do conjunto de trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade orgânica, o período normal de trabalho diário pode ser aumentado até 2 horas diárias e pode atingir 45 horas semanais, tendo o acréscimo por limite de 100 horas, com período de aferição semestral.

2 – A compensação do trabalho prestado em acréscimo efetua-se por redução equivalente no período de trabalho, ou alargamento no período de férias, que deve ser utilizado no semestre seguinte ao do acréscimo de trabalho.

3- A utilização da redução no período de trabalho como compensação do trabalho prestado em acréscimo depende da informação a prestar pelo trabalhador ao Município, com a antecedência mínima de 8 dias relativamente à data de início do período de redução.

4- O Recurso ao banco de horas deve ser particularmente fundamentado, atendendo às necessidades imperiosas dos serviços e aos interesses superiores dos trabalhadores envolvidos, designadamente a conciliação da vida familiar com a profissional, dependendo de prévia comunicação ao trabalhador quanto à necessidade de prestação de trabalho nos termos do nº 1, por escrito, com a antecedência mínima de 10 dias.

5- O Empregador Público pode ainda celebrar acordo de banco de horas individual com o trabalhador, podendo, neste caso, o período normal de trabalho ser aumentado até 2 horas diárias e atingir 45 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 150 horas por ano.

6- O acordo referido no número anterior é celebrado por escrito, a requerimento do trabalhador ou 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 do nº 4 do artigo 205º do Código do Trabalho e artigo 106º da LTFP e deverá prever os termos em que se processará a redução equivalente no período de trabalho, como compensação do trabalho prestado em acréscimo.

mangualde
câmara
municipal

sintap

Clausula 15.ª

Isenção de horário de trabalho

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

a) Técnico Superior;

b) Coordenador Técnico;

c) Assistente Técnico;

d) Encarregado Operacional

e) Encarregado Geral Operacional;

f) Assistente Operacional.

g) Informático

2- Para os trabalhadores indicados no ponto anterior da presente cláusula, 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 11 horas seguidas entre dois períodos de trabalho diário consecutivos e ao pagamento de trabalho suplementar nos termos do disposto no nº 5 do artigo 118º da LTFP.

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

Cláusula 16.ª

Condições de isenção de horário de trabalho

1 - Os trabalhadores titulares de cargos dirigentes e que chefiem 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 e categorias previstas na cláusula anterior, mediante celebração de acordo escrito com o respetivo empregador público, autorizadas pelo dirigente máximo do serviço.

3 - A isenção de horário não dispensa a observância do dever geral de assiduidade, nem o cumprimento da duração semanal de trabalho legalmente estabelecida.

Cláusula 17.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 BRAP em vigor, em conformidade com o previsto no artº 164º da LGTFP.

Cláusula 18.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 de trabalho suplementar salvo quando havendo motivos atendíveis expressamente solicite a sua dispensa.

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

a) Trabalhador deficiente;

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

c) Trabalhador com doença crónica;

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

Cláusula 19.ª

Limite anual da duração do trabalho suplementar

1- O limite anual da duração de trabalho suplementar prestado é de 200 horas.

2- Em conformidade com o nº3, do art.º 120º da LTFP, o limite fixado no número anterior pode ser ultrapassado, nos termos previstos na lei, desde que não implique uma remuneração por trabalho suplementar superior a 60% da remuneração base, nomeadamente nos seguintes casos:

2.1- Trabalhadores integrados nas carreiras de assistente operacional ou assistente técnico, cuja manutenção ao serviço para além do horário de trabalho seja fundamentadamente reconhecida como indispensável, entre outros, os trabalhadores afetos aos serviços essenciais de abastecimento de água para consumo humano.

3- O empregador fica obrigado a preencher o mapa de registo de horas por trabalho suplementar antes e depois do mesmo ter sido prestado, devendo o trabalhador abrangido pela prestação do trabalho suplementar 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 suplementar nos termos do disposto nos artigos 226.º e seguintes do Código do Trabalho, bem como os períodos de descanso compensatório gozados ou a gozar pelo trabalhador, nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 20.ª

Interrupção ocasional

1- Nos termos do artigo 102º da LTFP, são consideradas como 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 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 climáticos que afetem a atividade do órgão ou serviço;

d) 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 21.ª

Teletrabalho

1- Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora do órgão ou serviço de 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 167º do Código do Trabalho, a duração do acordo escrito entre o Empregador Público e o trabalhador que estabeleça o regime de teletrabalho pode ter duração determinada ou indeterminada, podendo ser denunciado, durante os primeiros 30 dias da sua execução, por qualquer das partes.

3- Cessado o acordo, 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 quando o regime de teletrabalho terminar.

CAPÍTULO III

TEMPOS DE NÃO TRABALHO

Cláusula 22.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 Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e no presente ACEP, com as especificidades dos números seguintes:

2 — Ao período normal de férias constante do número anterior acrescem 3 dias úteis, por obtenção de menção positiva na avaliação do desempenho, ou sistema equiparado, referente

ao período anterior, relevando-se, para esse efeito, as avaliações atribuídas a partir de 2013/2014.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, por cada grupo de 10 pontos obtidos nas avaliações efetuadas em períodos avaliativos anteriores, o trabalhador adquire direito a um acréscimo ao período normal de férias de um dia útil de férias, cumulativo ao longo da carreira até ao máximo de 5 dias úteis de acréscimo, obtidos por força da presente disposição.

4 — Para efeitos do número anterior, serão consideradas as avaliações obtidas a partir do período avaliativo de 2013/2014.

5 — Os acréscimos ao período de férias previstos na Lei e neste ACEP não dão origem a qualquer acréscimo correspondente no subsídio de férias.

6 — A falta de avaliação por motivo imputável ao Município de Mangualde determina a aplicação automática do disposto no n.º 2 do presente artigo.

Cláusula 23.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- Nas situações em que a data de aniversário coincidir com o fim-de-semana, feriado, com o dia de descanso do trabalhador ou com outra tolerância de ponto o dia será gozado no primeiro dia útil seguinte.

3- 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 de serviço.

Cláusula 24.ª

Faltas por falecimento de familiar

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 a opção do interessado, no dia do óbito, no do seu conhecimento ou no dia da realização da cerimónia fúnebre e são utilizadas num único período.

2 – O trabalhador pode faltar justificadamente até 20 dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado, até cinco dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim no 1.º grau na linha reta e até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral.

3 – Para efeitos do número anterior, não podem ser contabilizados dos dias de descanso e feriados intercorrentes na contagem das faltas por motivo de falecimento de familiar.

5 – 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 25.ª

Feriado facultativo e/ou tolerância de ponto

1 – Para além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal e a terça-feira de Carnaval.

2 – A título de tolerância de ponto, a entidade empregadora compromete-se a conceder as seguintes:

a) A segunda-feira imediatamente a seguir ao Domingo de Páscoa;

b) O 24 de dezembro, véspera de Natal;

c) O 31 de dezembro ou o 2 de janeiro do ano seguinte, por opção do trabalhador e de acordo com as necessidades do serviço.

3 – Quando, por motivo imputável ao serviço, não possam ser gozadas as tolerâncias de ponto, o trabalhador terá direito a usufruir desse tempo, logo que possível, em data a acordar com o superior hierárquico.

4 – Os trabalhadores que se encontrem ausentes, independentemente do motivo, desde que não seja imposto pelo Empregador Público, nomeadamente o gozo de folgas, não têm direito a qualquer compensação.

CAPÍTULO IV

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 26.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 na matéria de prevenção da segurança e saúde no trabalho e manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

Cláusula 27.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 precauções a tomar;

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

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

e) Dar o seu apoio à Comissão de segurança e saúde e aos representantes eleitos dos trabalhadores para a segurança e saúde e conceder-lhes todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções;

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

g) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações da Comissão de segurança e saúde;

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

i) Em tudo quanto for omisso nas alíneas anteriores, aplica-se o disposto na legislação aplicável.

Cláusula 28.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 iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

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

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

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

4- As medidas e atividade 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 29.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 30.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 31.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 32.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 33.º

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho

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

2- O Município 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 V

Disposições Finais

Cláusula 34.ª

Comissão Paritária

1- A comissão paritária é composta por 2 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 Acordo, a identificação dos seus representantes.

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

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

6- A Comissão Paritária só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros representante 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 Empregador Público, em local designado para o efeito.

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

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

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

Cláusula 35.ª

Divulgação

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

Cláusula 36.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 órgão, serviço ou na página da intranet, em local e área apropriados, 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.

mangualde
câmara
municipal

sintap

Cláusula 37.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, designando com prontidão os seus representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

Mangualde, 02 de junho de 2023

Pelo empregador público:

Marco Filipe Pessoa de Almeida, Presidente da Câmara Municipal de Mangualde

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

José Ribeiro Jacinto Santos, na qualidade de Secretário Nacional e mandatário do SINTAP.

Sónia Carvalho da Conceição, na qualidade de Secretária Nacional e mandatária do SINTAP.