



MODERNIZAÇÃO DO ESTADO E DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Direção-Geral da Administração e do Emprego Público

Acordo Coletivo de Trabalho n.º 2/2022

Sumário: Acordo Coletivo de Trabalho entre o Município de Tavira, o SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, o SNBP — Sindicato Nacional de Bombeiros Profissionais e a FESAP — Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos.

Acordo Coletivo de Trabalho entre o Município de Tavira, o SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, o SNBP — Sindicato Nacional de Bombeiros Profissionais e a FESAP — Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos.

Preâmbulo

Considerando que a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), 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, designadamente as previstas nos artigos 13.º, 14.º e 364.º, e revogou o Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP);

Considerando que o Município de Tavira pretende garantir uma maior eficácia e eficiência dos serviços municipais;

Considerando que a organização e duração do tempo de trabalho, entre outras matérias, é merecedora de um ajustamento mais consistente à realidade e às especificidades dos serviços municipais, bem como às necessidades da sua população, e que se justifica a celebração de um Acordo Coletivo de Trabalho que introduza os necessários ajustamentos aos períodos de duração semanal e diária de trabalho, em conformidade com as concretas necessidades e exigências dos serviços municipais e que proporcione, simultaneamente, melhores condições de trabalho e de conciliação entre a vida profissional e pessoal dos seus trabalhadores, elevando, desse modo, a motivação e a produtividade laboral e consequentemente a uma mais racional gestão dos recursos humanos.

É celebrado o presente Acordo Coletivo de Trabalho entre:

O Empregador Público:

Município de Tavira, representado pela Presidente da Câmara Municipal, Ana Paula Fernandes Martins;

E as Associações Sindicais:

SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, neste ato representado por João Paulo dos Santos Barnabé, na qualidade de mandatário;

SNBP — Sindicato Nacional de Bombeiros Profissionais, neste ato representado por Sérgio Rui Martins Carvalho, na qualidade de Presidente do SNBP e mandatário e Emanuel de Sousa Martins de Andrade, na qualidade de membro da Direção Nacional do SNBP e mandatário;

FESAP — Federação Sindical dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, neste ato representado por João Paulo dos Santos Barnabé, na qualidade de mandatário;



o qual se rege pelas cláusulas seguintes:

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1 — O presente Acordo Coletivo de Trabalho, abreviadamente designado por Acordo rege-se pelo disposto no artigo 355.º e seguintes da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e pelo Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, na sua redação atual, em tudo o que lhe for diretamente aplicável, nos termos do artigo 4.º da citada LTFP.

2 — O Acordo aplica-se aos trabalhadores vinculados por regime de contrato de trabalho em funções públicas, filiados nos sindicatos subscritores, que exerçam ou venham a exercer funções no Município de Tavira, doravante designado por Município ou por Empregador Público.

3 — O presente Acordo aplica-se, ainda, aos restantes trabalhadores integrados em carreiras ou em funções no Município de Tavira, em regime de contrato de trabalho em funções públicas, não sindicalizados ou sindicalizados em associação sindical não outorgante, salvo oposição expressa, nos termos previstos nos n.ºs 2 e 3 do artigo 370.º da LTFP.

4 — Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP, estima-se que serão abrangidos pelo presente Acordo cerca de 21 trabalhadores.

5 — O Acordo aplicar-se-á ainda a todos os trabalhadores do Município, que durante a vigência do mesmo, se venham a filiar nos sindicatos mencionados no n.º 2.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e sobrevigência

1 — O presente Acordo substitui o Acordo Coletivo de Trabalho n.ºs 33/2016 — publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 7, de 12 de janeiro de 2016, e entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

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

3 — A denúncia e sobrevigência do presente Acordo seguem os trâmites legais previstos, designadamente, nos artigos 374.º e 375.º da LTFP.

CAPÍTULO II

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 3.ª

Período de funcionamento e atendimento dos serviços

1 — O período normal de funcionamento decorre, em regra, entre as 08h00 e as 19h00.

2 — Os horários de atendimento praticados pelos serviços têm de ser fixados de forma visível junto dos mesmos.

Cláusula 4.ª

Período normal de trabalho

1 — Para efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 105.º da LTFP, a duração do período normal de trabalho é de sete horas por dia e trinta e cinco horas por semana.

2 — Os trabalhadores não podem prestar mais de cinco horas consecutivas de trabalho e, em qualquer caso, mais de nove horas de trabalho por cada dia, nelas se incluindo o trabalho suplementar, com exceção dos bombeiros enquanto estiverem sujeitos ao período normal de trabalho diário de doze horas (praticando 12 horas de serviço, 24 de descanso, mais 12 horas de serviço e 48 horas de descanso), os quais mantêm o período normal de trabalho semanal de trinta e cinco horas.

3 — A regra da aferição do cumprimento do período normal de trabalho é diária, sem prejuízo do disposto quanto ao 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.

6 — Excetua-se do disposto no número anterior, a alteração pontual de horário de trabalho, cuja duração não exceda uma semana, sendo que o Município só poderá recorrer a este regime em casos devidamente justificados, mediante consulta prévia da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, da comissão sindical ou intersindical ou dos delegados sindicais.

7 — Sem prejuízo do disposto no n.º 6 desta 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.

Cláusula 5.ª

Intervalo de descanso e descanso semanal

1 — Sem prejuízo do disposto no presente Acordo, na lei vigente e ressalvado o disposto para horários específicos, o período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma hora nem superior a duas horas.

2 — Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, acrescido de um dia de descanso semanal complementar e serão organizados em dias completos, nos termos seguintes:

- a) Sábado e domingo; ou
- b) Domingo e Segunda; ou
- c) Sexta-feira e sábado.

3 — No caso 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.

Cláusula 6.ª

Modalidades de horário de trabalho

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

- a) Horário rígido;
- b) Horário flexível;
- c) Jornada contínua;



- d) Horário desfasado;
- e) Meia jornada;
- f) Trabalho por turnos;
- g) Trabalho noturno;
- h) Horários específicos;
- i) Isenção de horário de trabalho;
- j) Teletrabalho.

2 — As referidas modalidades de horário de trabalho são reguladas pela legislação em vigor e especificações constantes das cláusulas seguintes, sendo as modalidades a aplicar nos serviços da Entidade Empregadora Pública fixados por esta.

Cláusula 7.ª

Horário rígido

1 — O horário rígido é a modalidade de horário de trabalho em que o cumprimento da duração semanal se reparte por dois períodos de trabalho diário, com horas fixas de entrada e de saída, separadas por um intervalo de descanso.

2 — A duração do intervalo de descanso será determinada tendo em consideração o disposto no n.º 1 da cláusula 5.ª

3 — Pode ser fixado pelo Presidente ou Vereador com competência delegada, por conveniência de serviço ou a requerimento do trabalhador e em função das especificidades das tarefas a que estão adstritos, um horário rígido diferente do previsto, nomeadamente com períodos de início e fim diferentes e períodos de descanso com duração diferente, desde que respeitados os limites legais.

Cláusula 8.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), uma no período da manhã e outra no período da tarde;
- b) A interrupção mínima obrigatória de trabalho diário é de uma hora;
- c) O cumprimento da duração de trabalho deve ser aferido à semana.

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 (semana), há lugar:

- a) À marcação de falta ou meia falta, consoante o número de horas em débito, 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 a 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 de um 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, sem prejuízo de horários diários divergentes nos serviços com funcionamento ao sábado, que deverão ser previamente acordados com os trabalhadores.

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 que confere ao trabalhador o direito aos créditos de horas, salvo quando se verifique a sua impossibilidade prática, caso em que se transfere para o período seguinte àquele a que o respetivo crédito se reporta.

Cláusula 9.ª

Jornada contínua

1 — A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuado um único período de descanso não superior a 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 10.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, 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 Presidente da Câmara, sem prejuízo de delegação de competências.

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 e

despacho favorável do dirigente máximo do serviço, ao dirigente da unidade orgânica respetiva que deverá dar conhecimento à secção de recursos humanos, para efeitos de controlo de assiduidade dos diferentes períodos de entrada e saída aplicáveis e dos trabalhadores abrangidos por cada um deles.

Cláusula 11.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 105.º da LTFP, sem prejuízo da contagem integral do tempo de serviço para efeito de antiguidade.

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

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

4 — 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;

c) A existência de familiar ascendente a cargo, com deficiência, doença crónica ou manifesta necessidade de acompanhamento, devidamente comprovada a inexistência ou impossibilidade de outro familiar para prestar esse apoio.

5 — A autorização para a adoção da modalidade de horário de trabalho em regime de meia Jornada depende de autorização do Presidente da Câmara ou Vereador com competência delegada.

6 — Em caso de indeferimento, tem o mesmo de ser claramente fundamentado.

Cláusula 12.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, podendo 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 trabalho pode ser prestado em regime de turnos e, dentro deste, sob a forma de jornada continua.

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

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

5 — 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.

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

7 — As interrupções para repouso ou refeição não superiores a trinta minutos, são consideradas, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efetivo, desde que o trabalhador permaneça nesse período, no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, não podendo ser prestadas mais de cinco horas seguidas de trabalho.



8 — 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;

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

10 — Nos casos em que os trabalhadores não possam abandonar as instalações para tomar a sua refeição, o Município 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 acordadas entre eles e, previamente, aceites pelo respetivo dirigente ou superior hierárquico direto e não impliquem violação de normas legais imperativas.

12 — Não serão admitidas trocas de turnos que impliquem a prestação de trabalho no dia de descanso semanal obrigatório ou em turnos consecutivos no mesmo dia (das 00.00 horas às 24.00 horas), exceto por conveniência de serviço e com o acordo do trabalhador.

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) A comprovação a que se refere o corpo deste número faz-se mediante parecer favorável do médico do trabalhador, conjugado com idêntico parecer de médico indicado pelo Município;
- b) Se os pareceres médicos se revelarem de conteúdo divergente, será pedido parecer a um terceiro médico, designado de comum acordo entre o Município e o trabalhador, caso em que o respetivo parecer é vinculativo para ambas as partes.

14 — O regime de turnos é permanente quando o trabalho for prestado nos sete dias da semana, semanal prolongado quando for prestado nos cinco dias úteis e no sábado ou domingo e semanal quando for prestado de segunda-feira a sexta-feira.

15 — 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 13.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.

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

Cláusula 14.ª

Horários específicos

1 — Para além das modalidades de horários previstos nas cláusulas anteriores, a entidade empregadora, e no cumprimento do estipulado na legislação em vigor, poderá fixar horários de trabalho específicos para determinados conjuntos de serviços e/ou trabalhadores, atendendo às especificidades e necessidades dos mesmos.

2 — A requerimento do trabalhador, e por despacho do Presidente da Câmara ou Vereador com competência delegada, em casos devidamente justificados, poderão ser fixados horários de trabalho específicos, nomeadamente:

- a) Nas situações previstas no regime de parentalidade definido pelo Código de Trabalho e legislação regulamentar;
- b) No caso do trabalhador-estudante, nos termos do artigo 90.º do Código do Trabalho;



c) No caso de trabalhadores que exerçam funções que, pela sua natureza, não se enquadrem nos restantes horários definidos;

d) A existência de familiar ascendente a cargo, com deficiência, doença crónica ou manifesta necessidade de acompanhamento, devidamente comprovada a inexistência ou impossibilidade de outro familiar para prestar esse apoio.

Cláusula 15.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 acordo entre o Município e os trabalhadores integrados nas seguintes carreiras e categorias:

a) Técnico superior que esteja a coordenar projeto ou serviço, mediante despacho do dirigente máximo do serviço;

b) Coordenador técnico;

c) Encarregado geral operacional;

d) Encarregado operacional.

2 — Podem ainda gozar da isenção de horário, os trabalhadores integrados noutras carreiras/categorias, cujas funções pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou seja regularmente exercidas fora do serviço onde o trabalhador está colocado.

3 — A isenção de horário de trabalho pode revestir a modalidade de observância dos períodos normais de trabalho acordados ou de possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana, previstas nas alíneas c) e b) respetivamente do n.º 1 do artigo 118.º da LTFP.

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, ao 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.

6 — O alargamento da prestação de trabalho a um determinado número de horas, por dia ou por semana, não pode ser superior a duas horas por dia ou dez horas por semana.

7 — A isenção de horário de trabalho na modalidade de possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana, confere ao trabalhador, além da remuneração diária, o direito ao equivalente à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

8 — A prestação de trabalho que exceda os limites do alargamento previsto no n.º 3 ou no acordo de isenção será remunerada como trabalho suplementar.

9 — As partes podem fazer cessar o regime de isenção, nos termos do acordo que o institua e mediante comunicação escrita, com antecedência de 30 dias.

10 — O disposto nesta cláusula não isenta o trabalhador do dever de assiduidade, sem prejuízo da aplicação de regras específicas de aferição do seu cumprimento quando o trabalho seja prestado fora das instalações do serviço onde o trabalhador está afeto.

Cláusula 16.ª

Teletrabalho

1 — Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora do órgão ou serviço do município, e através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.



2 — A modalidade de teletrabalho pode ser adotada, com o prévio acordo do trabalhador, para execução de tarefas com autonomia técnica, designadamente, a elaboração de estudos, pareceres e informações de carácter técnico-científico.

3 — A duração inicial do acordo escrito entre o município e o trabalhador que estabeleça o teletrabalho não pode exceder dois anos.

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

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 de trabalhador para o efeito, em casos de força maior e ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o Município.

3 — A prestação de trabalho suplementar carece sempre de autorização prévia do dirigente máximo do serviço, dada por escrito, exceto por motivo de força maior, caso em que será comunicada e reduzida a escrito, logo que possível.

4 — O trabalhador é obrigado à prestação de trabalho suplementar salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

5 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores nas seguintes condições:

- a) Trabalhador portador de deficiência comprovada;
- 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 18.ª

Limite anual da duração do trabalho suplementar

1 — O limite anual da duração do trabalho suplementar é de 200 horas, reunidos os pressupostos legais de realização de trabalho suplementar para os trabalhadores inseridos nas seguintes carreiras e afetos às seguintes atividades:

- a) Assistente operacional, nas atividades de manutenção e conservação do espaço público;
- b) Assistente operacional, nas atividades de condução de veículos;
- c) Assistente operacional, assistente técnico e técnico superior, nas atividades de realização de eventos, espetáculos e similares;
- d) Assistente operacional, nas atividades de apoio aos cemitérios;
- e) Técnico superior e assistente técnico, nas atividades de apoio ao Gabinete de Apoio ao Presidente e Vereação e de apoio ao funcionamento dos órgãos municipais;
- f) Técnico superior, assistente técnico e assistente operacional, nas atividades de proteção civil e segurança municipal;
- g) Outros trabalhadores, afetos ao cumprimento de idênticas obrigações de prestação de serviço público legalmente estabelecidas, em situações devidamente fundamentadas.

2 — 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 do trabalhador.



Cláusula 19.ª

Interrupção ocasional

1 — Nos termos do artigo 102.º da LTFP, são consideradas 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 meio dia ou dia completo de ausência do serviço e só podem ser concedidas desde que não afetem o funcionamento do serviço.

CAPÍTULO III

Tempos de não trabalho

Cláusula 20.ª

Férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de 22 dias úteis remunerados em cada ano civil, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 126.º da LTFP ao qual acumula um dia útil de férias por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado, nos termos do n.º 4 do referido artigo 126.º e com as especificidades dos números seguintes.

2 — A acrescer ao período normal de férias, os trabalhadores a quem tenha sido atribuída, na avaliação do desempenho, a menção de adequado ou superior têm direito a três dias de férias em cada ano do biénio subsequente ao período avaliado, relevando, para o efeito, as avaliações de desempenho atribuídas a partir do biénio 2019-2020, inclusive. O acréscimo ao período de férias previsto na presente cláusula não dá direito a qualquer aumento na remuneração ou no subsídio de férias.

3 — A falta de avaliação por motivo imputável ao município, determina a aplicação automática do disposto no n.º 2 da presente cláusula.

Cláusula 21.ª

Tolerâncias de ponto

1 — Será concedido pelo município aos seus trabalhadores, tolerância de ponto no dia 24 de dezembro e na terça-feira de Carnaval.

2 — O trabalhador será dispensado ao trabalho no dia do seu aniversário, se estiver ao serviço, sem possibilidade de transferência para outro dia, caso ocorra em fim-de-semana ou feriado, sendo considerado o dia 1 de março como dia de aniversário do trabalhador nascido a 29 de fevereiro.

CAPÍTULO IV

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 22.ª

Princípios gerais

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



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

Cláusula 23.ª

Medicina no trabalho

O Município 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, com o objetivo de realizar o acompanhamento médico e a monitorização e controlo dos fatores que possam afetar a saúde dos seus trabalhadores.

Cláusula 24.ª

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

1 — Sem prejuízo do disposto nos artigos 21.º e 26.º a 40.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, o Município compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostra 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 IV

Disposições finais

Cláusula 25.ª

Redução do período experimental

Nos termos do n.º 1 do artigo 51.º da LTFP, 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

Comissão paritária

1 — As partes outorgantes constituem uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as disposições deste acordo, 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 de Administração e do Emprego Público, abreviadamente designada por DGAEP, no prazo de 30 dias após 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 a 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 quando tomadas por unanimidade e enviadas à DGAEP, para depósito e publicação, passam a constituir parte integrante deste Acordo.

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

9 — As reuniões da comissão paritária realizam-se nas instalações do município, em local designado para o efeito.

10 — Das reuniões da comissão paritária são lavradas atas, as quais são assinadas na reunião seguinte pelos presentes.

11 — As 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 27.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 28.ª

Participação dos trabalhadores

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

2 — Os delegados sindicais têm direito nos termos previstos no artigo 316.º da LTFP, a afixar no interior do órgão, serviço, ou na página da *intranet*, em local e área apropriada, para o efeito reservada pelo município, 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 29.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, designando com prontidão os seus representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

Tavira, 22 de setembro de 2021.

Pelo Empregador Público:

Pelo Município de Tavira,

Ana Paula Fernandes Martins, Presidente da Câmara Municipal.



Pelas Associações Sindicais:

SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, *João Paulo dos Santos Barnabé*, na qualidade de mandatário;

SNBP — Sindicato Nacional de Bombeiros Profissionais, *Sérgio Rui Martins Carvalho*, na qualidade de Presidente do SNBP e mandatário e *Emanuel de Sousa Martins de Andrade*, na qualidade de membro da Direção Nacional do SNBP e mandatário;

FESAP — Federação Sindical dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, *João Paulo dos Santos Barnabé*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 8 de novembro de 2021, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 50/2021, a fls. 32 do Livro n.º 3.

16 de novembro de 2021. — A Diretora-Geral, *Eugénia Santos*.

314752022