

Acordo coletivo de trabalho n.º 155/2014

Acordo Coletivo de Entidade Empregadora Pública entre a Junta de Freguesia da Fajã da Ovelha (Região Autónoma da Madeira) e o STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins.

CAPÍTULO I**Âmbito e vigência**

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1 — O presente acordo coletivo de entidade empregadora pública, adiante designado por ACEEP, obriga por um lado, a Junta de Freguesia da Fajã da Ovelha, adiante designado por entidade empregadora pública (EEP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas da EEP filiados no STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar neste sindicato durante o período de vigência do presente ACEEP.

2 — O presente ACEEP é celebrado ao abrigo do disposto no artigo 14.º n.º 2 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante designada LTFP, aplica-se no âmbito territorial abrangido pela EEP, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

3 — Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP será abrangido pelo presente ACEEP, cerca de 1 (um) trabalhador.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente ACEEP entra em vigor cinco dias após a sua publicação e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.

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 ACEEP denunciado, consoante o caso, mantêm-se em vigor até serem substituídas.

CAPÍTULO II**Organização do tempo de trabalho**

Cláusula 3.ª

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho não poderá exceder as trinta e cinco horas em cada semana, nem as sete horas diárias.

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

3 — Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, acrescido de um dia de descanso semanal complementar, que devem coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente.

4 — Os dias de descanso referidos no número anterior só podem deixar de coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente, quando o trabalhador exerça funções em serviço que encerre a sua atividade noutros dias da semana.

5 — Os dias de descanso semanal podem ainda deixar de coincidir com o domingo e o sábado nos casos:

a) De trabalhador necessário para assegurar a continuidade de serviços que não possam ser interrompidos ou que devam ser desempenhados em dia de descanso de outros trabalhadores;

b) Do pessoal dos serviços de limpeza ou encarregado de outros trabalhos preparatórios e complementares que devam necessariamente ser efetuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores;

c) De trabalhador diretamente afeto a atividades de vigilância, transporte e tratamento de sistemas eletrónicos de segurança;

d) De trabalhador que exerça atividade em exposições e feiras;

e) De pessoal dos serviços de inspeção de atividades que não encerrem ao sábado e, ou, ao domingo;

f) Nos casos previstos em legislação especial.

6 — Quando o trabalhador estiver organizado por turnos rotativos, os horários de trabalho serão escalonados para que cada trabalhador tenha dois dias de descanso por cada cinco dias de trabalho.

7 — Os trabalhadores que efetuem trabalho aos fins-de-semana têm direito a gozar como dias de descanso semanal, pelo menos, um fim-de-semana completo em cada mês de trabalho efetivo.

8 — Os trabalhadores que efetuem trabalho ao domingo, têm direito a gozar como dia de descanso semanal obrigatório, um domingo de descanso por cada dois domingos de trabalho efetivo.

Cláusula 4.ª

Horário de trabalho

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

2 — Compete à EEP estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e respetivos trabalhadores, por intermédio de negociação direta com a organização sindical.

3 — Excetua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo a EEP recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em livro próprio e sujeita a parecer prévio da comissão sindical, salvo casos excecionais e devidamente fundamentados em que não seja possível este parecer prévio, casos em que a consulta à comissão sindical deverá ser feita assim que possível.

4 — Sem prejuízo do disposto nos n.º 2 e 3 desta cláusula, se pela EEP ou pelo trabalhador surgirem situações pontuais, e desde que devidamente fundamentadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao horário de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio por escrito entre as partes, e comunicação à organização sindical

5 — Não pode ser unilateralmente alterado o horário individualmente acordado.

6 — A EEP está obrigada a afixar o mapa do horário em local bem visível.

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

8 — Havendo na EEP trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre esse fato em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

Cláusula 5.ª

Modalidades de horário de trabalho

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

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

Cláusula 6.ª

Horário rígido

1 — A modalidade de horário rígido, consiste naquela, ou naquelas que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com hora de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

2 — Para efeitos da parte final da alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, horários desfasados são aqueles que, mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permitem estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de trabalhadores, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

Cláusula 7.ª

Jornada contínua

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

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

3 — A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina uma redução de uma hora de trabalho ao período normal diário de trabalho estipulado nos termos do disposto na Cláusula 3.ª deste ACEEP.

4 — A jornada contínua pode ser atribuída, mediante requerimento do trabalhador, nos seguintes casos:

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

5 — Pode ainda ser requerida pelo trabalhador ou autorizada pelo responsável máximo do serviço, nos seguintes casos:

- a) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem;
- b) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 8.ª

Trabalho por turnos

1 — A modalidade de trabalho por turnos, consiste em qualquer modo de organização do trabalho em equipa, no qual os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, onde se inclui o ritmo rotativo, podendo ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que significa que os trabalhadores poderão executar o trabalho a horas diferentes, no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2 — A prestação de trabalho em regime de turnos obedecerá às seguintes regras:

- a) Os turnos serão rotativos, devendo ser elaboradas as respetivas escalas por setor que envolverão todos os trabalhadores cujas categorias estejam abrangidas pelo regime de turnos, estando estes sujeitos à sua variação regular;
- b) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores;
- c) A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- d) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal;
- e) Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal assistente operacional afeto a serviços de vigilância, transporte, tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, devem ser organizados de modo a que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, dois dias de descanso em cada período de sete dias.

Cláusula 9.ª

Horário flexível

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

2 — A adoção de qualquer horário de trabalho flexível está sujeito às regras seguintes:

- a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público;
- b) É obrigatória a previsão de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;
- c) Não podem ser prestadas por dia mais de nove horas de trabalho;
- d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido à semana, à quinzena ou ao mês, consoante for estipulado por acordo entre a EEP e a comissão sindical ou delegados sindicais, na falta desta;
- e) A aplicação desta modalidade de horário não afasta o cumprimento do período mínimo de intervalo de descanso previsto no n.º 2 da Cláusula 3.ª deste ACEEP.

3 — Verificando-se a existência de excesso de horas no final de cada um dos períodos de aferição, pode o mesmo ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele ser compensado até ao máximo de período igual à duração média diária de trabalho.

4 — O débito de horas apurado no final de cada um dos períodos de aferição, nos termos do número anterior, dá lugar à marcação de uma falta, que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável, por cada período igual ou inferior à duração média diária de trabalho.

5 — Relativamente aos trabalhadores portadores de deficiência, ao excesso ou débito de horas apurado no final de cada um dos períodos de aferição é aplicável o disposto no n.º 4 do artigo 111.º da LTFP

6 — Para os efeitos do disposto nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula, a duração média de trabalho normal é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais.

7 — As faltas a que se refere o n.º 4 desta cláusula reportam-se ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

Cláusula 10.ª

Horário específico

Para além dos horários previstos nas cláusulas anteriores, podem ser fixados horários específicos de harmonia com o previsto na LTFP.

Cláusula 11.ª

Isenção de horário

1 — Os trabalhadores titulares de cargos dirigentes ficam sujeitos ao regime de isenção de horário nos termos dos respetivos estatutos.

2 — Sem prejuízo do disposto no n.º anterior, a modalidade de isenção de horário aplica-se a trabalhadores cujas funções profissionais, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado, dependendo de acordo entre a EEP e o trabalhador, com respeito pelo disposto nesta cláusula e demais disposições, legais e constantes deste ACEEP, em vigor.

3 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, a que se refere o número anterior, ficam abrangidos pela modalidade de isenção prevista na alínea c) do n.º 1 do artigo 118.º da LTFP, sem prejuízo do direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e ao pagamento do trabalho suplementar nos termos do disposto nas disposições legais em vigor.

4 — O disposto nesta cláusula não isenta o trabalhador do dever de assiduidade, sem prejuízo da aplicação de especiais regras da sua verificação quando o trabalho tenha que ser realizado fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado.

5 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será pago como trabalho suplementar nos termos do artigo 162.º n.º 2 da LTFP.

Cláusula 12.ª

Trabalho noturno

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

Cláusula 13.ª

Limites do trabalho suplementar

1 — Ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 e 4 do artigo 120.º da LTFP, conjugados com os artigos 227.º e 228.º do Código do Trabalho, o trabalho suplementar fica sujeito ao limite de 200 horas por ano.

2 — O limite fixado no número anterior pode ser ultrapassado, nos termos previstos na lei, desde que não implique uma remuneração por trabalho extraordinário superior a 60 % da remuneração base.

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

4 — O mapa referido no número anterior deve conter os fundamentos do recurso ao trabalho extraordinário nos termos do disposto no artigo 121.º da LTFP, bem como os períodos de des-

canso compensatório gozados ou a gozar pelo trabalhador, nos termos da legislação em vigor.

CAPÍTULO III

Disposições finais

Cláusula 14.ª

Divulgação obrigatória

Este ACEEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exercem atividades na EEP, pelo que deve ser distribuído um exemplar a cada trabalhador.

Cláusula 15.ª

Comissão paritária

1 — A comissão paritária é composta por quatro elementos, sendo dois a designar pela entidade empregadora pública e dois a designar pelo sindicato outorgante.

2 — Cada parte representada na comissão pode ser assistida por um assessor, sem direito a voto.

3 — Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra e à Direcção-Geral da Administração e Emprego Público (DGAEP), no prazo de 30 dias após a publicação deste acordo, a identificação do seu representante.

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

5 — A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes o representante de cada parte.

6 — As deliberações da comissão paritária tomadas por unanimidade são enviadas à DGAEP, para publicação, passando a constituir parte integrante deste acordo.

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

8 — As reuniões da comissão paritária realizam-se nas instalações da entidade empregadora pública, em local designado por esta para o efeito.

9 — As despesas emergentes de funcionamento da comissão paritária são suportadas pelas partes.

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

Cláusula 16.ª

Resolução de conflitos coletivos

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

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

Fajã da Ovelha, 16 de outubro de 2014.

Pelo Empregador Público:

João Cunha e Silva, Vice-presidente do Governo Regional da Madeira, responsável pela área da Administração Pública

José Manuel Ventura Garcês, Secretário Regional do Plano e Finanças, responsável pela área das Finanças

Gabriel Bizarro Neto, na qualidade de Presidente da Junta de Freguesia da Fajã da Ovelha

Pela Associação Sindical:

António João Mendonça Monteiro, na qualidade de Membro da Direcção Nacional e Mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º n.º 2 alínea e) dos Estatutos do STAL

Maritza Moreira Abreu Pereira, na qualidade de Membro da Direcção Nacional e Mandatária, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º n.º 2 alínea e) dos Estatutos do STAL

Depositado em 11 de dezembro de 2014, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 160 /2014, a fls. 32 do Livro n.º 1.

16 de outubro de 2014. — A Diretora-Geral, *Joana Ramos*.

208312774

Acordo coletivo de trabalho n.º 156/2014

Acordo Coletivo de Empregador Público Celebrado entre o Município do Funchal, da Região Autónoma da Madeira, e a FESAP — Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades de Fins Públicos e o SNBP — Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais.

Considerando que os instrumentos de regulamentação coletiva são uma fonte de direito específica do contrato de trabalho em funções públicas nas matérias que, face ao disposto na lei possam regular, conforme determinado no n.º 1 do artigo 13.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;

Considerando que o acordo coletivo de empregador público, de acordo com o n.º 5 e o n.º 7 daquela disposição legal é um dos instrumentos de regulamentação coletiva aplicável no âmbito do órgão ou serviço onde o trabalhador exerce funções;

Considerando que o n.º 1 do artigo 350.º da LTFP especifica as matérias que podem ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho e que o n.º 1 do artigo 355.º da mesma lei especifica as matérias que os instrumentos de regulamentação coletiva podem dispor no seu conteúdo;

Considerando que é intenção do Município do Funchal, da FESAP — Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos e do SNBP — Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais celebrar um acordo de entidade empregadora pública que regulamente aspetos da relação jurídica de emprego público, nomeadamente nas matérias de duração e organização do tempo de trabalho e na segurança, higiene e saúde no trabalho;

Considerando as especificidades das diversas atribuições e competências do Município do Funchal; Considerando a diversidade de áreas de atividade em que os trabalhadores do Município do Funchal desempenham funções;

Considerando os meios técnicos necessários ao desempenho das atribuições e competências do Município e ao desempenho de funções dos trabalhadores; Considerando que o interesse público, a eficiência e a eficácia do desempenho dos serviços municipais e as condições de trabalho dos trabalhadores, a sua estabilidade e bem-estar no posto de trabalho, são fatores relevantes para o Município do Funchal;

Considerando que a FESAP — Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos e o SNBP — Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais, em representação e defesa dos trabalhadores, pretendem a salvaguarda dos seus direitos.

De acordo com o n.º 3, com o n.º 6 do artigo 364.º e com a alínea a) do n.º 2 do artigo 27.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, é livremente e de boa-fé celebrado o presente Acordo Coletivo de Empregador Público entre:

Paulo Alexandre Nascimento Cafofo, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal do Funchal, com sede na Praça do Município, 9004-512 Funchal, Pessoa Coletiva n.º 511 217 315, João Cunha e Silva, Vice-Presidente do Governo Regional da Madeira, na qualidade de membro do governo regional responsável pela área da Administração Pública e José Manuel Ventura Garcês, Secretário Regional do Plano e Finanças, na qualidade de membro do governo regional responsável pela área das finanças;

Ricardo Jorge Teixeira de Freitas, na qualidade de Secretário Nacional e mandatário da FESAP — Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, respetivamente, com sede na Rua Damascano Monteiro, n.º 114, 1170-113 Lisboa, Pessoa Coletiva n.º 510488595;

Sérgio Rui Martins Carvalho e Fernando Gabriel Dias Curto, respetivamente na qualidade de Presidente, de Vice-Presidente e de mandatários do SNBP — Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais, com sede na Avenida D. Carlos I, n.º 89-R/C, 1200-647 Lisboa, Pessoa Coletiva n.º 503226394.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula Primeira

Âmbito de aplicação

1 — O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, abreviadamente designado por Acordo, aplica-se aos trabalhadores filiados nos Sindicatos subscritores, em regime de contrato de trabalho em funções públicas e que exercem funções no Município do Funchal.

2 — De acordo com o previsto na alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, doravante designada LTFP, estima-se em 149 o número de trabalhadores abrangidos pelo presente Acordo.