



MODERNIZAÇÃO DO ESTADO E DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Direção-Geral da Administração e do Emprego Público

Acordo Coletivo de Trabalho n.º 15/2022

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

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

Preâmbulo

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, prevê que determinadas matérias possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, designadamente em matéria de duração do período normal de trabalho e a higiene, segurança e saúde no trabalho.

Assim, atendendo às especificidades dos serviços que o Município de Coruche presta aos seus munícipes e a todos os utentes dos serviços públicos, aos meios disponíveis para prossecução das atribuições e competências do Município de Coruche e aos interesses legítimos dos trabalhadores da autarquia, e nos termos do n.º 2 artigo 14.º e do n.º 3 artigo 364.º da LTFP, e por revisão do Acordo Coletivo de Trabalho n.º 109/2015 que foi publicado no D.R. 2.ª série n.º 219 de 9/11/2015 é celebrado o presente Acordo Coletivo de Entidade Empregadora Pública entre:

Município de Coruche, representado por Francisco Silvestre de Oliveira, Presidente da Câmara Municipal de Coruche, e

FESAP — Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, representada por Sérgio Rui Martins Carvalho na qualidade de mandatário.

SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, representado por António Gabriel Caires Sousa na qualidade de mandatário.

SNBP — Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais, representado por Sérgio Rui Martins Carvalho na qualidade de Presidente e Miguel António Pinto Felismino na qualidade de elemento da Direção.

é acordado o seguinte:

CAPÍTULO I

Âmbito de Aplicação e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1 — O presente acordo coletivo de empregador público (ACEP) aplica-se a todos os trabalhadores, com vínculo de emprego público, que desempenham funções no Município de Coruche, filiados nos sindicatos que integram a FESAP — Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, assim como aos demais, desde que, quanto a estes, não seja deduzida oposição expressa, pelos próprios ou, sendo o caso, pelo sindicato do qual façam parte, nos termos do disposto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 370.º da LTFP.



2 — Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP, estima-se que serão abrangidos por este acordo coletivo cerca de 2 trabalhadores do SINTAP e 22 trabalhadores do SNBP, sendo que atendendo à parte final do número anterior, poderá ser aplicado aos 400 trabalhadores do empregador público.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e sobrevivência

1 — O presente ACEP entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Diário da República*, nos termos previstos no RCTFP.

2 — O presente ACEP vigora pelo prazo de dois anos, renovando-se automaticamente por períodos iguais e sucessivos.

3 — A denúncia e sobrevivência deste acordo coletivo seguem os trâmites legais previstos na LTFP.

CAPÍTULO II

Duração e Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.ª

Período normal de trabalho

1 — De acordo com o disposto no n.º 3 do artigo 105.º da LTFP, a duração do período normal de trabalho será de trinta e cinco horas semanais e sete diárias, sem prejuízo do disposto no presente ACEP relativamente aos horários flexíveis.

2 — No caso dos Bombeiros Municipais poderão ser praticadas 12 horas de trabalho diárias, nos termos da legislação especial em vigor.

3 — Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste ACEP, 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.

4 — O intervalo para descanso e a prestação de trabalho sem interrupção poderão ser aumentados até um máximo de 6 horas, verificadas que sejam as seguintes circunstâncias:

a) Necessidades devidamente fundamentadas do serviço e a decisão merecer a concordância do trabalhador.

b) Por vontade expressa do trabalhador fundamentada em razões de natureza pessoal.

Cláusula 4.ª

Descanso diário e semanal

1 — Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, acrescido de um dia de descanso semanal complementar, preferencialmente e sempre que possível em dias consecutivos, nos termos legalmente aplicáveis.

2 — Para os trabalhadores da área administrativa que na sua atividade não tenham contacto nem relação direta com o público, os dias de descanso semanal a que se refere o número anterior serão preferencialmente o domingo e o sábado, respetivamente.

3 — Os trabalhadores que realizem a sua prestação laboral 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.

4 — Os trabalhadores que realizem a sua prestação laboral ao domingo têm direito a gozar, como dia de descanso semanal obrigatório, um domingo de descanso por cada dois domingos de

trabalho efetivo, exceto nos serviços e unidades orgânicas em que tal não seja possível, em razão da respetiva natureza e das funções exercidas.

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

Cláusula 5.ª

Definição e alterações do horário de trabalho

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

2 — Compete à entidade empregadora pública estabelecer os horários de trabalho aplicáveis em cada um dos seus serviços e unidades orgânicas e aos respetivos trabalhadores, dentro dos condicionalismos legais, com observância das disposições constantes do presente ACEP.

3 — Havendo na entidade empregadora pública trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a fixação e organização dos horários de trabalho terá em conta esse facto, procurando assegurar a prática de horários que permitam a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.

4 — Todas as alterações dos horários de trabalho devem ser fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores afetados e à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais sendo posteriormente afixadas no serviço ou unidade orgânica com uma antecedência de sete dias em relação à data de início da alteração.

5 — Excetua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo a entidade empregadora pública recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em livro próprio com a menção de que foi previamente informada e consultada a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais.

6 — Se surgirem situações pontuais de natureza excecional, devidamente fundamentadas e que impliquem ajustamentos ao horário de trabalho, este poderá ser alterado desde que exista acordo entre a entidade empregadora pública e o trabalhador.

Cláusula 6.ª

Modalidades e organização do horário de trabalho

1 — Sem prejuízo do disposto na Lei e nas cláusulas anteriores, os regimes próprios de horário previstos no presente ACEP são organizados nas seguintes modalidades de horário de trabalho:

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

2 — Para além dos horários referidos no número anterior, podem ser definidos e fixados horários específicos pela entidade empregadora pública nomeadamente nos seguintes casos:

a) Nas situações previstas no regime de parentalidade definido pelo Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, conforme preceituado na alínea d) do artigo 4.º da LTFP;

b) Aos trabalhadores-estudantes, nos termos do artigo 90.º do Código de Trabalho, de acordo com o disposto na alínea f) do artigo 4.º da LTFP;

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

Cláusula 7.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 8.ª

Jornada contínua

1 — A modalidade de horário de trabalho de jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de trinta minutos, que para todos os devidos efeitos, conta como tempo de trabalho efetivo.

2 — A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina uma redução máxima de uma hora de trabalho no período normal diário de trabalho estipulado nos termos do disposto na cláusula 3.ª do presente ACEP.

3 — A jornada contínua poderá ser autorizada, pelo prazo de um ano, mediante requerimento do trabalhador, nos seguintes casos:

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos ou, independentemente da idade, cm 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 doze anos;
- d) Trabalhador adotante, 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.

4 — O horário de trabalho na modalidade de jornada contínua não pode ser atribuído e autorizado caso afete ou ponha em causa o regular e eficaz funcionamento dos serviços municipais.

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

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

7 — O horário de trabalho na modalidade de jornada contínua pode ainda ser requerido pelo trabalhador ou fixado pelo Presidente da Câmara Municipal, nos seguintes casos:

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

Cláusula 9.ª

Trabalho por turnos

1 — A modalidade de horário 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 do 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, em princípio, rotativos, devendo ser elaboradas as respetivas escalas para o serviço ou setor, as quais envolverão todos os trabalhadores cujas carreiras e ou 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, exceto no caso do serviço de bombeiros onde os turnos podem ter a duração de até 12 horas.

d) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório, salvo acordo do trabalhador;

e) *(Revogada.)*

f) No horário por turnos os dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, são os fixados nas respetivas escalas;

g) Pelo menos uma vez em cada período de quatro semanas, o dia de descanso semanal obrigatório deverá coincidir com o domingo;

h) As interrupções destinadas ao repouso ou refeição, quando não superiores a quinze minutos, consideram-se incluídas no período de trabalho;

3 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre eles e previamente comunicadas e aceites pelos serviços ou unidades orgânicas, não originando, em caso algum, a violação de normas legais imperativas.

4 — Quando a natureza, as características e as funções do serviço ou unidade orgânica o justificarem, as jornadas contínuas podem ser organizadas em regimes de turnos.

5 — No caso especial do Serviço de Bombeiros, as partes comprometem-se a desenvolver medidas com o objetivo de implementar uma diferente organização dos turnos de 12 horas quando se verifique que existem efetivos suficientes para garantir o socorro e para aplicar essa nova organização de trabalho.

Cláusula 10.ª

Horário flexível

1 — A modalidade de horário flexível consiste naquela que permite aos trabalhadores de um determinado serviço gerir os seus tempos de trabalho e a sua disponibilidade, escolhendo as horas de entrada e de saída, sem prejuízo do cumprimento do período normal de trabalho estipulado e das plataformas fixas, nos termos estabelecidos na presente cláusula.

2 — Para efeitos do presente ACEP consideram-se:

a) Plataformas fixas — os períodos diários de presença obrigatória;

b) Plataformas móveis — os períodos diários de presença não obrigatória;

3 — As plataformas fixas são as seguintes:

a) Período da manhã — das 10 horas às 12 horas;

b) Período da tarde — das 14 horas e 30 minutos às 16 horas e 30 minutos.

4 — Na modalidade de horário flexível a prestação laboral pode ser efetuada entre as 8 horas e trinta minutos e as 19 horas, com estrita obediência aos dois períodos de presença obrigatória constantes das plataformas fixas a que se referem o número precedente.

5 — A adoção prática de qualquer horário flexível está sujeita às regras seguintes:

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



- b) Não podem ser prestadas por dia útil mais de nove horas de trabalho;
- c) O período mínimo de intervalo de descanso diário entre o fim da primeira plataforma fixa e o início da segunda é de uma hora;
- d) O cumprimento da duração de trabalho deve ser aferido por referência ao período de um mês.

6 — Verificando-se a existência de excesso ou débito de horas no final de cada um dos períodos de aferição, pode o mesmo ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele gozado ou compensado.

7 — A não compensação de um débito de horas 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.

8 — Os trabalhadores sujeitos ao cumprimento de horário flexível, não poderão descurar os deveres disciplinares, designadamente 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, a inexistência de pessoal que assegure o normal funcionamento dos serviços;

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

Cláusula 11.ª

Isenção de horário de trabalho

1 — Para além dos casos previstos no n.º 1 do artigo 117.º da LTFP ou outras disposições legais, e nos termos do seu n.º 2, podem gozar da isenção de horário, e mediante a celebração de acordo escrito com o Município, os trabalhadores integrados nas seguintes carreiras e categorias:

- a) Técnico Superior;
- b) Coordenador Técnico;
- c) Encarregado Operacional.

2 — A isenção de horário de trabalho pode revestir a modalidade prevista na alínea c) do n.º 1 do artigo 118.º da LTFP.

3 — Ao trabalhador que goza da 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.

4 — As partes podem fazer cessar o regime de isenção, nos termos do acordo que o institua.

5 — 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 está afeto.

Cláusula 12.ª

Trabalho suplementar

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

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

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

- a) Trabalhador deficiente;
- b) Trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;



- c) Trabalhador com filhos ou afins na linha reta ou adotados com idade inferior a 12 anos ou portadores de deficiência;
- d) Trabalhador com doença crónica;
- e) Trabalhador-estudante, salvo em casos de força maior.

Cláusula 13.ª

Limite anual da duração do trabalho suplementar

O limite máximo anual da duração do trabalho suplementar, prestado nas condições previstas no n.º 1 do artigo 120.º da LTFP é de 200 horas — nos termos do seu n.º 4 —, sendo que o respetivo pagamento não pode ultrapassar a percentagem de 60 % da remuneração base do trabalhador, para os trabalhadores afetos ao exercício das seguintes atividades:

- a) Bombeiros e assistentes operacionais afetos ao serviço de Bombeiros Municipais;
- b) Assistentes operacionais afetos à condução de viaturas;
- c) Assistentes operacionais afetos ao serviço de educação;
- d) Assistentes operacionais afetos ao mercado municipal;
- e) Assistentes operacionais afetos ao serviço de desporto.

Cláusula 14.ª

Trabalho noturno

1 — Considera-se trabalho noturno nos termos do n.º 2 artigo 223.º do Código do Trabalho, o que é prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do seguinte, que respeite a duração mínima aplicável e o intervalo correspondente, para os trabalhadores inseridos nas carreiras abaixo referidas e afetos às seguintes atividades:

- a) Carreira de assistente operacional e assistente técnico, no serviço de bombeiros e proteção civil;
- b) Carreira de assistente operacional, na atividade de recolha de resíduos sólidos.

2 — Nos termos do n.º 1 do artigo 224.º do Código do Trabalho, considera-se trabalhador noturno aquele que realiza, durante o período noturno, uma certa parte do seu tempo de trabalho anual, correspondente a, pelo menos, duas horas por dia.

3 — O trabalhador não pode prestar mais de nove horas, no período de vinte e quatro horas em que execute trabalho noturno.

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

Cláusula 14.ª-A

Direito a férias

1 — O trabalhador tem direito a um período mínimo de férias de 22 dias úteis remunerados em cada ano civil, 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 no número anterior acrescem 2 dias de descanso por obtenção das menções de “Adequado” ou “Relevante”, ou 3 dias de descanso pela obtenção ou proposta da menção de “Excelente” na respetiva avaliação do desempenho.

3 — Aos períodos de férias referidos nos números anteriores acresce, ainda, 1 dia útil por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado nos termos legais.

4 — Os acréscimos ao período de férias previstos na Lei e no presente ACEP não dão origem a quaisquer acréscimo correspondente no subsídio de férias.



Cláusula 14.ª-B

Dispensas

- 1 — É concedida tolerância de ponto ao trabalhador no dia do seu aniversário.
- 2 — Não será possível o gozo noutra dia (útil) no caso de o evento ocorrer em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, dia feriado, tolerância de ponto por outro motivo ou dia não útil.

CAPÍTULO III

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 15.ª

Princípio geral

A entidade empregadora pública deve garantir a organização e o funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos previstos em legislação especial.

Cláusula 16.ª

Medicina no trabalho

A entidade empregadora pública promove a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos nos locais de trabalho, mediante a prestação de 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 trabalhadores.

Cláusula 17.ª

Segurança, higiene e saúde no trabalho

- 1 — Compete ao presidente da câmara municipal a designação de três dos membros da comissão, na qualidade de representantes do município, de entre trabalhadores que integram o mapa de pessoal da autarquia local os quais integrarão a Comissão de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho.
- 2 — Os representantes dos trabalhadores são eleitos por estes, mediante voto direto e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt.
- 3 — Cada lista deve indicar um número de candidatos efetivos e suplentes igual ao dos lugares elegíveis.
- 4 — O mandato dos membros da Comissão de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho é de três anos.
- 5 — A substituição dos representantes dos trabalhadores apenas será admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos candidatos suplentes, pela ordem indicada na respetiva lista.
- 6 — Os representantes dos trabalhadores dispõem, para o exercício das suas funções de um crédito de cinco horas por mês.
- 7 — O crédito de horas referido no número anterior não é acumulável com aquele que o trabalhador beneficie, na eventualidade de integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

Cláusula 18.ª

Comissão paritária

- 1 — As partes outorgantes constituem uma Comissão Paritária, cujo funcionamento é regulado nos termos do n.º 1 do artigo 367.º da LTFP com competência para interpretar e integrar as

disposições deste acordo coletivo, composta por dois membros do município e dois membros do sindicato.

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

3 — Para efeito da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra e à Direção Geral da Administração e do Emprego Público (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 anual e alternadamente pelas partes.

6 — O Presidente não tem direito a voto de qualidade.

7 — A Comissão Paritária só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros representantes de cada parte.

8 — As deliberações da Comissão Paritária são tomadas por unanimidade e enviadas à DGAEP, para depósito e publicação, passando a constituir parte integrante deste Acordo.

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

10 — As reuniões da Comissão Paritária realizam-se nas instalações do Município, em local designado para o efeito.

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

12 — As despesas emergentes do funcionamento da Comissão Paritária são suportadas pelas partes.

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

Cláusula 18.ª-A

Participação dos trabalhadores

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

2 — Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior do órgão, serviço ou página da intranet, em local e área apropriada, para o efeito reservado pelo Município, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socio profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do funcionamento normal do órgão ou serviços.

3 — As direções dos sindicatos subscritores do presente Acordo e os delegados sindicais têm direito a informação e consulta relativamente às matérias próprias das suas atribuições, nomeadamente:

a) A informação sobre as linhas gerais orientadoras para definição dos objetivos e escolha de competências na avaliação do desempenho adequados à avaliação;

b) A informação e consulta atempada sobre as decisões suscetíveis de produzir mudanças na organização do trabalho ou dos contratos de trabalho, nomeadamente ritmos de trabalho, condições da prestação do trabalho, mudança de local, horário de trabalho, turnos e promoções;

c) A informação e consulta das propostas de mapas de pessoal e respetivas dotações financeiras para pessoal;

d) Qualquer alteração, inclusão ou de outra natureza no que respeita ao EPI ou outros fardamentos.



4 — As informações referidas no número anterior são prestadas por escrito no prazo de 10 dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 30 dias.

5 — Previamente à apresentação das propostas referidas na alínea c) do n.º 3, será agendada reunião com as direções dos Sindicatos subscritores do presente acordo com o objetivo de abordar as verbas para alterações de posição remuneratória e prémios e critérios de definição dos universos de trabalhadores a abranger em opção gestionária para alteração de posição remuneratória.

Cláusula 18.ª-B

Créditos para exercício da atividade de representação dos trabalhadores e respetivas eleições

1 — O crédito de horas previsto no artigo 345.º da LTFP é fixado em 1,5 membros da direção por cada 200 associados dos Sindicatos subscritores.

2 — O crédito de tempo para os eleitos em representação dos trabalhadores para a Segurança e Saúde no Trabalho é de 8 horas por mês, com a possibilidade de gestão de tempos entre os eleitos de cada lista concorrente.

3 — O Município disponibilizará uma sala, equipada com meios adequados, para o desenvolvimento do trabalho dos Representantes dos Trabalhadores para a Segurança e Saúde no Trabalho.

4 — O Município dispensará da atividade os candidatos, efetivos e suplentes, das listas afetas aos Sindicatos subscritores do presente Acordo, concorrentes às eleições para representantes dos trabalhadores para a Segurança e Saúde no Trabalho, no período de campanha eleitoral, que se fixa em 5 dias seguidos, sem perda de remuneração e dos suplementos de caráter permanente.

CAPÍTULO IV

Cumprimento

Cláusula 19.ª

Execução

1 — No cumprimento do presente ACEP devem as partes outorgantes, tal como os respetivos trabalhadores filiados, proceder de boa fé.

2 — Durante a execução do ACEP atende-se às circunstâncias em que as partes fundamentaram a decisão de contratar.

CAPÍTULO V

Conflitos coletivos

Cláusula 20.ª

Resolução de conflitos coletivos

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

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



CAPÍTULO VI

Divulgação

Cláusula 21.ª

Divulgação obrigatória

1 — O presente ACEP é de conhecimento obrigatório para todos os trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes que prestem trabalho na entidade empregadora pública.

2 — A entidade empregadora pública compromete-se a distribuir pelos trabalhadores que são abrangidos pelo presente ACEP bem como pelos que vierem a sê-lo, no respetivo ato de admissão, cópia do presente acordo coletivo de trabalho.

Coruche, 24 de setembro de 2021.

Pelo Empregador Público:

O Representante do Município, *Francisco Silvestre de Oliveira*.

Pelas Associações Sindicais:

O Representante da FESAP, *Sérgio Rui Martins Carvalho*.

O Representante do SINTAP, *António Gabriel Caires Sousa*.

Os Representantes do SNBP:

Sérgio Rui Martins Carvalho.

Miguel António Pinto Felismino.

Depositado em 29 de setembro de 2021, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 42/2021, a fls. 30 do Livro n.º 3.

30 de setembro de 2021. — A Subdiretora-Geral, *Elda Morais*.

314635148