

## ÍNDICE

### PÚBLICO

#### REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

##### CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Acordo coletivo de trabalho n.º 102/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Castro Verde e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins ..... 5
- Acordo coletivo de trabalho n.º 103/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município da Moita e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA ..... 13
- Acordo coletivo de trabalho n.º 104/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Proença-a-Nova e Peral e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins ..... 21
- Acordo coletivo de trabalho n.º 105/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Elvas e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP ..... 37
- Acordo coletivo de trabalho n.º 106/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Cascais e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA ..... 41
- Acordo coletivo de trabalho n.º 107/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Ferreira do Zêzere e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA ..... 57
- Acordo coletivo de trabalho n.º 108/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Santo Tirso e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outros ..... 73
- Aviso n.º 22/2023 - Alteração e texto consolidado ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 279/2015 entre a Freguesia de Campo de Ourique e o Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa - STML ..... 86

### PRIVADO

#### REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

##### CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Contrato coletivo entre a Associação do Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Setúbal e outra e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros - Alteração salarial e outras ..... 97
- Contrato coletivo entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros - Alteração salarial e outras ..... 102

– Acordo de empresa entre a GesLoures, Gestão de Equipamentos Sociais, EM, Unipessoal L. <sup>da</sup> e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outro - Revisão global .....	114
– Acordo de empresa entre a DS Smith Paper Viana, SA e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte - SITE-NORTE e outros - Alteração salarial e outras/texto consolidado .....	152
– Acordo de adesão entre a EGEAC - Empresa de Gestão de Equipamentos e Animação Cultural, EM, SA e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins ao acordo de empresa entre a mesma entidade empregadora e o Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa - STML .....	184

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

### ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

#### II – DIREÇÃO:

– União dos Sindicatos do Distrito de Santarém/CGTP-Intersindical Nacional - Retificação .....	185
--	-----

### ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

#### II – DIREÇÃO:

– Associação Comercial de Moda - Eleição .....	186
– A.C.I.M. - Associação dos Comerciantes, Industriais e Prestadores de Serviços do Concelho de Moncorvo - Eleição .....	187

### COMISSÕES DE TRABALHADORES:

#### I – ESTATUTOS:

– Navigator Pulp Setúbal, SA - Constituição .....	188
– Mov Cávado Transportes e Mobilidade I, L. <sup>da</sup> - Constituição .....	204
– Synthomer (Portugal), SA (anteriormente denominada OMNOVA Solutions Portugal, SA) - Alteração .....	219

#### II – ELEIÇÕES:

– Navigator Pulp Setúbal, SA - Eleição .....	235
– Mov Cávado Transportes e Mobilidade I, L. <sup>da</sup> - Eleição .....	236
– Associação Musical do Algarve - Eleição .....	237
– Ocidental - Companhia Portuguesa de Seguros de Vida, SA - Eleição .....	238
– Eugster & Frismag - Electrodomésticos, L. <sup>da</sup> - Eleição .....	239
– Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, EIM, SA (STCP, EIM, SA) - Substituição .....	240

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

### I – CONVOCATÓRIAS:

- Sourcetextile, L.<sup>da</sup> - Convocatória ..... 241
- The Navigator Company, SA - Convocatória ..... 242

### II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:

- Pentaplast, Unipessoal L.<sup>da</sup> - Eleição ..... 243
- SIMARSUL - Saneamento da Península de Setúbal, SA - Eleição ..... 244

## PÚBLICO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Acordo coletivo de trabalho n.º 108/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Santo Tirso e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outros****Preâmbulo**

A Constituição da República Portuguesa consagra no artigo 56.º o direito à contratação coletiva, designadamente o direito das associações sindicais e entidades empregadoras regularem coletivamente as relações de trabalho, dentro dos limites fixados na lei.

Por sua vez, também a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante designada por LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, prevê que determinadas matérias possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, concedendo os artigos 13.º, 14.º e 364.º legitimidade aos municípios para conjuntamente com as associações sindicais celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados ACEP.

Por conseguinte, o Município de Santo Tirso, empenhado numa maior eficácia e eficiência dos serviços municipais, entende que a matéria da organização e duração do tempo de trabalho é merecedora de um concreto ajustamento à realidade e especificidades do mundo atual.

Destarte, a celebração do presente Acordo Coletivo de Trabalho (ACEP) regula os períodos de duração de trabalho, semanal e diário, ajustando-os às concretas necessidades e exigências dos serviços municipais e do atual contexto social e económico, manifestando ainda, concomitantemente, uma manifesta preocupação com a valorização e formação profissional dos trabalhadores, com a garantia de melhores condições físicas de trabalho e uma consciencialização relativa à importância crescente da conciliação entre a vida profissional e pessoal, procurando elevar, desse modo, os níveis de motivação, felicidade e produtividade de todos os trabalhadores.

O presente ACEP responde, assim, às necessidades dos trabalhadores permitindo, simultaneamente, implementar um novo paradigma de gestão dos serviços do Município de Santo Tirso, que acompanhe o fenómeno da globalização e digitalização do mundo do trabalho, com vista a uma maior aproximação aos cidadãos e das suas necessidades, através da adoção de instrumentos que permitam uma maior flexibilidade da gestão pública e, consequentemente, a prestação de um serviço público mais célere, eficaz, eficiente e produtivo.

Neste sentido, ao abrigo do disposto na alínea a) do n.º 3 e do n.º 4, do artigo 364.º e da alínea a) do n.º 2 do artigo 27.º, ambos da LTFP é estabelecido o presente Acordo Coletivo de Empregador Público, também designado ACEP, entre o Município de Santo Tirso, representado pelo Presidente da Câmara Municipal, Alberto Manuel Martins Costa; o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP, representado por Manuel da Silva Braga, na qualidade de mandatário; Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e afins - STAL, representado pelas dirigentes nacionais Ana Maria Barros Moreira e Maria Clara Martins Nogueira, ambas na qualidade de mandatárias; e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte - STFPSN, representado pelo coordenador e membro da Direção, Orlando Sérgio Machado Gonçalves e pelo membro da Direção, Maria de Lurdes Monteiro Ribeiro, ambos na qualidade de mandatários.

## CAPÍTULO I

**Área, âmbito e vigência**Cláusula 1.<sup>a</sup>**Âmbito de aplicação**

1- O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, abreviadamente designado por ACEP, 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, na sua redação atual, e pelo Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, em tudo o que lhe for diretamente aplicável, nos termos do artigo 4.º da citada LTFP.

2- O presente ACEP aplica-se aos trabalhadores filiados nas associações sindicais subscritoras, vinculados em regime de contrato de trabalho em funções públicas, que exercem funções no Município de Santo Tirso, doravante designado por Empregador Público.

3- Este ACEP aplica-se ainda aos restantes trabalhadores integrados em carreira ou em funções no Empregador Público, salvo oposição expressa de trabalhador não sindicalizado ou oposição expressa de associação sindical não subscritora do presente ACEP, relativamente aos seus filiados.

4- Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 365º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante também designada por LTFP, estima-se que serão abrangidos por este ACEP cerca de 700 trabalhadores.

5- O ACEP aplica-se ainda a todos os trabalhadores do Empregador Público, que durante a vigência do mesmo se venham a filiar numa das associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Vigência, denúncia e sobrevivência**

1- O presente ACEP entra em vigor no primeiro dia útil seguinte ao da sua publicação, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, retroagindo os seus efeitos a 1 de janeiro de 2023, e terá vigência de dois anos, renovando-se por períodos iguais e sucessivos, salvo denúncia a efetuar, por escrito, por qualquer uma das partes outorgantes, nos termos do disposto no artigo 374º da LTFP.

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 sobrevivência deste ACEP seguem os trâmites legais previstos no LTFP, designadamente nos artigos 374º e 375º da referida Lei.

4- Com a publicação deste ACEP são expressamente revogados os ACEP n.º 78/2015 e 276/2016, publicados no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 201 e 60, de 14 de outubro de 2015 e 28 de março de 2016, respetivamente.

## CAPÍTULO II

**Duração e organização do tempo de trabalho**Cláusula 3.<sup>a</sup>**Período normal de trabalho e sua organização temporal**

1- De acordo com o disposto no n.º 3 do artigo 105º da LTFP, a duração dos períodos normais de trabalho será de trinta e cinco horas semanais e sete horas diárias.

2- 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.

3- Compete ao Empregador Público estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e respetivos trabalhadores, por intermédio de negociação direta com as associações sindicais.

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

5- Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste ACEP 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.

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

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

8- Todas as alterações de horários devem ser fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores abrangidos e aos delegados sindicais, sendo posteriormente afixadas as alterações no órgão ou serviço com a antecedência mínima de sete dias em relação à data de início da alteração, ainda que vigore o regime de adaptabilidade previsto na cláusula 13.<sup>a</sup> do presente ACEP.

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

10- Havendo no Empregador Público trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre esse facto em consideração, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Modalidades de organização temporal de trabalho

1- São previstas as seguintes modalidades de organização temporal de trabalho:

- a) Horário rígido;
- b) Horário flexível;
- c) Horário desfasado;
- d) Horário específico;
- e) Jornada Contínua;
- f) Meia jornada;
- g) Trabalho por turnos;
- h) Trabalho noturno;
- i) Isenção de horário de trabalho;
- j) Teletrabalho.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Horários específicos

1- Para além das modalidades de horários previstas nas cláusulas seguintes, o Empregador Público, no cumprimento do estipulado na legislação em vigor, poderá fixar horários de trabalho específicos para determinados conjuntos de serviços e/ou trabalhadores, nomeadamente, fixar o seguinte horário de trabalho:

a) De segunda a quinta-feira – das 09h00m às 17h30m, com intervalo de descanso de uma hora, a gozar entre as 12h30m e as 14h30m, de acordo com as orientações dos dirigentes;

b) À sexta-feira – das 09h00m às 14h00m.

2- A fixação de horários específicos, nos termos do número anterior, a requerimento do trabalhador, pode ser fixado por despacho do Presidente da Câmara ou Vereador(a) com competência delegada, 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, na sua redação atual;

b) A trabalhadores-estudantes, nos termos do artigo 90.º supracitada Lei;

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

d) Aos trabalhadores que tenham filhos menores de 12 anos;

e) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;

f) 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;

g) Quanto o trabalhador tenha familiar ascendente ou descendente a cargo, em linha reta, com deficiência, doença crónica ou manifesta necessidade de acompanhamento, devidamente comprovada, e ocorra inexistência ou impossibilidade de outro familiar para prestar esse apoio.

Cláusula 6.<sup>a</sup>**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 de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso, nos seguintes termos:

- a) Período da manhã – das 9 horas às 12 horas e trinta minutos;
- b) Período da tarde – das 14 horas às 17 horas e trinta minutos.

2- Pode ser fixado pelo Presidente ou Vereador(a) 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 7.<sup>a</sup>**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 08h00m e as 20h00m, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), das 10h00m às 12h00m e das 14h30m às 16h30m;

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

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

4- 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.

5- No final de cada período de referência (semana), 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.

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

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

8- 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.

9- A atribuição de créditos prevista na alínea b) do n.º 6 é feita no mesmo período (mês) que confere ao trabalhador o direito aos créditos de horas, salvo quando se verifique a sua impossibilidade prática, caso em que se transfere para a primeira semana do mês seguinte àquele a que o respetivo crédito se reporta.

10- A adoção da modalidade de horário flexível, a requerimento do trabalhador, pode ser fixada por despacho do Presidente da Câmara ou Vereador(a) com competência delegada, 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, na sua redação atual;

b) A trabalhadores-estudantes, nos termos do artigo 90.º supracitada Lei;

c) Aos trabalhadores que tenham filhos menores de 12 anos;

d) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;

e) 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;

f) Quanto o trabalhador (a) tenha familiar ascendente ou descendente a cargo, em linha reta, com deficiência, doença crónica ou manifesta necessidade de acompanhamento, devidamente comprovada, e ocorra inexistência ou impossibilidade de outro familiar para prestar esse apoio.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **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 de uma hora.

3- A jornada contínua pode ser autorizada, a requerimento do trabalhador, 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, na sua redação atual;

b) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;

c) A trabalhadores-estudantes, nos termos do artigo 90.º supracitada Lei;

d) Aos trabalhadores que tenham filhos menores de 12 anos;

e) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;

f) 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;

g) Quanto o trabalhador (a) tenha familiar ascendente ou descendente a cargo, em linha reta, com deficiência, doença crónica ou manifesta necessidade de acompanhamento, devidamente comprovada, e ocorra inexistência ou impossibilidade de outro familiar para prestar esse apoio.

h) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem;

i) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Horário desfasado**

1- O horário desfasado é aquele que, embora mantendo-se 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 setores 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 ou Vereador (a) com competência delegada, ouvidas as associações sindicais.

4- O estabelecimento do horário desfasado e a distribuição dos trabalhadores pelos respetivos períodos de trabalho compete, após cumprimento dos pressupostos previstos no presente ACEP, 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.<sup>a</sup>

##### **Meia Jornada**

1- A meia jornada consiste na prestação de trabalho num período reduzido em metade do período normal de trabalho, a que se refere o n.º 3 do 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 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, a requerimento, 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;
- c) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- 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) A existência de familiar ascendente a cargo, com deficiência, doença crónica ou manifesta necessidade de acompanhamento, devidamente comprovada, e ocorra 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(a) com competência delegada.

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 11.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

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

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

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

4- Os dias de descanso, em cada período de sete dias, a que têm direito os trabalhadores que trabalham em regime de laboração contínua ou que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, corresponderão a um fim de semana completo em cada mês de trabalho efetivo.

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

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

7- Os intervalos para refeições devem, em qualquer caso, recair totalmente dentro dos períodos a seguir indicados:

- a) Almoço – entre as 12h00m e as 14h30m;
- b) Jantar – entre as 19h00m e as 21h00m;
- c) Ceia – entre as 02h00m e as 04h00m.

8- Aos trabalhadores que não possam abandonar as instalações para realizarem as refeições, o Empregador Público obriga-se a facultar um local adequado para esse efeito.

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

10- 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 00h00m às 24h00m).

11- 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 este número faz-se mediante parecer favorável quer do médico indicado pela Entidade Empregadora Pública, quer do médico do trabalhador;
- b) Se os pareceres dos médicos das partes se revelarem de conteúdo divergente, será pedido um novo parecer a um terceiro médico, designado de comum acordo entre a Entidade Empregadora Pública e o trabalhador,

caso em que o respetivo parecer será vinculativo para ambas as partes.

12- O regime de turnos é:

- a) permanente quando o trabalho for prestado em todos os sete dias da semana;
- b) semanal prolongado quando for prestado em todos os cinco dias úteis e no sábado ou domingo;
- c) semanal quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.

13- 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.

14- O trabalho pode ser prestado em regime de turnos e, simultaneamente, sob a forma de jornada contínua.

15- Desde que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores por turnos têm direito a um acréscimo remuneratório cujo montante varia em função do número de turnos adotado, bem como da natureza permanente ou não do funcionamento dos serviços.

16- O acréscimo referido no número anterior, relativamente à remuneração base, é o seguinte:

- 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.

17- O acréscimo remuneratório inclui o que for devido por trabalho noturno e não afasta a remuneração por trabalho suplementar.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Trabalho noturno**

Considera-se trabalho noturno o trabalho prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 07 horas do dia seguinte.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Isenção de horário de trabalho**

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

- a) Técnico Superior;
- b) Coordenador Técnico;

2- A isenção de horário de trabalho só pode revestir a modalidade da observância dos períodos normais de trabalho acordados, prevista na alínea c) do n.º 1 do artigo 118º da LTFP.

3- 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 118º e do n.º 2 do artigo 132, ambos da LTFP.

4- Ao trabalhador que usufrua 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.

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

6- 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 14.<sup>a</sup>

##### **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 Empregador Público.

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 com deficiência;
  - b) Trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;
  - c) Trabalhador com filhos até à idade de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
  - d) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
  - e) 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;
  - f) Trabalhador com familiar ascendente a cargo, com deficiência, doença crónica ou manifesta necessidade de acompanhamento, devidamente comprovada, e ocorra inexistência ou impossibilidade de outro familiar para prestar esse apoio.
  - g) Trabalhador com doença crónica;
  - h) Trabalhador-estudante, salvo em casos de força maior.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Limite anual da duração do trabalho suplementar

- 1- O limite anual da duração do trabalho suplementar é de 200 horas.
- 2- O limite fixado no número anterior pode ser ultrapassado, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 120º da LTFP, desde que não implique uma remuneração por trabalho suplementar superior a 60 % da remuneração base.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Interrupção Ocasional

- 1- Nos termos do artigo 102º 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 um dia completo de ausência do serviço e só podem ser concedidas desde que não afetem o funcionamento do serviço.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Teletrabalho

- 1- Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora do órgão ou serviço do Empregador Público, e através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.
- 2- A modalidade de teletrabalho pode ainda 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 Empregador Público e o trabalhador que estabeleça o teletrabalho não pode exceder três anos, e deve cumprir com o disposto no artigo 167º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual.
- 4- 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.
- 5- Quando seja admitido um trabalhador para o exercício de funções em regime de teletrabalho, do respetivo contrato deve constar a atividade que este exercerá aquando da respetiva cessação, se for o caso.
- 6- Aplica-se aos trabalhadores do Empregador Público, abrangidos pelo presente ACEP, o regime legal previsto nos artigos 165º a 171º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho), na sua redação atual.

## CAPÍTULO III

### Tempos de não trabalho

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1- O trabalhador tem direito a um período de férias de 22 dias úteis remunerados em cada ano civil, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 126.º da LTFP e no presente ACEP.

2- Ao período de férias referido no número anterior acresce, ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado, não dando este direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias, nos termos legais.

3- Tendo em conta o disposto no número 5, do artigo 126º da LTFP, de que a duração do período de férias pode ainda ser aumentada no quadro de sistemas de recompensa do desempenho, nos termos previstos na lei ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, as partes acordam em encetar negociações para o efeito num prazo de até dois anos contados a partir da assinatura do ACEP.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Dispensas e faltas justificadas

1- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração.

2- Nos casos em que, por motivos de serviço, não seja possível o gozo da dispensa de serviço no próprio dia de aniversário, ou no caso do dia de aniversário recair em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, em dia de feriado, ou a 29 de fevereiro, deverá ser concedido ao trabalhador um dia alternativo de dispensa, preferencialmente o dia útil seguinte.

3- Quando ocorra o falecimento de um familiar do trabalhador da linha colateral em 3.º grau (tio, tia, sobrinho ou sobrinha) o trabalhador tem direito ao dia do funeral, sem perda de remuneração, com exceção do subsídio de alimentação.

4- O trabalhador tem direito a uma dispensa mensal de serviço, até ao limite máximo de 3 horas e 30 minutos, para tratar de assuntos pessoais, sem perda de remuneração.

5- O trabalhador tem direito a dispensa de serviço, sem perda de remuneração, para acompanhamento escolar dos descendentes, no primeiro dia do Jardim de Infância, 1º ano do 1º ciclo e 1º ano do 2º ciclo.

## CAPÍTULO IV

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### 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 e higiene no trabalho e prevenção de doenças profissionais.

2- O Empregador Público obriga-se a criar e manter serviços responsáveis pelo exato cumprimento no disposto no número anterior, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

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

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Deveres específicos do Empregador Público

O Empregador Público é obrigado a:

a) Respeitar, cumprir e fazer cumprir a legislação em vigor e o presente ACEP, bem como toda a regulamentação interna adotada no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho;

b) Manter os edifícios, instalações, equipamentos e locais de trabalho em condições de higiene e segurança, conforme as disposições legais em vigor, de forma que os trabalhadores se encontrem protegidos contra riscos de acidentes e doenças profissionais;

- c) Instruir os trabalhadores quanto aos riscos que comportam as respetivas ocupações e às precauções a tomar;
- d) Promover a colaboração de todo o pessoal na realização e manutenção das melhores condições possíveis de segurança, higiene e saúde;
- e) Fornecer aos trabalhadores o equipamento individual de proteção que em função do trabalho que cada colaborador desempenha seja adaptado ao respetivo posto de trabalho, segundo se encontra definido por legislação aplicável, norma interna ou pelos serviços competentes;
- f) Dar o seu apoio à comissão de segurança, higiene e saúde e aos representantes eleitos dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde e conceder-lhes todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções;
- g) Consultar a comissão de segurança, higiene e saúde e os representantes eleitos dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde sempre que as questões relativas a estas matérias o justifiquem;
- h) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações da comissão de segurança;
- i) Fornecer aos trabalhadores as normas legais, convencionais e regulamentares sobre prevenção de segurança, higiene e saúde;
- j) Em tudo quanto for omissa nas alíneas anteriores, aplica-se o disposto no artigo 15º da Lei nº. 102/2009, de 10 de setembro, na sua redação atual.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Obrigações dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene 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 pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;
- c) Utilizar corretamente, e segundo as instruções transmitidas pela autarquia, 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, higiene e saúde no trabalho;
- e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhes afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e eminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;
- f) Em caso de perigo grave e 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 ou a de terceiros.

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

4- As medidas e atividades relativas à segurança, higiene 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 saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Equipamento individual

1- Nos termos do disposto na alínea e) do número 1 da cláusula 22.<sup>a</sup> do presente ACEP, compete à Entidade Empregadora fornecer aos trabalhadores o equipamento individual de proteção, em função do trabalho que cada colaborador desempenha, que se encontra definido por legislação aplicável, norma interna ou pelos serviços competentes.

2- Na escolha de tecidos e dos artigos de segurança, deverão ser tidas em conta as condições climáticas do

local e do período do ano, nos termos da legislação aplicável e deve ter em conta a legislação específica para 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 24.<sup>a</sup>

##### **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 25.<sup>a</sup>

##### **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 26.<sup>a</sup>

##### **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.

## CAPÍTULO V

### **Disposições finais**

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Abono por falhas**

1- É devido abono para falhas a trabalhador que, independentemente da carreira, efetue o manuseamento ou guarde valores, em numerário ou títulos monetários, no âmbito das suas funções, cumpridos os requisitos constantes na presente cláusula.

2- Sem prejuízo do disposto no n.º 3, têm direito ao abono para falhas os trabalhadores que exerçam tarefas que incluam o manuseamento ou guarda de valores, desde que de forma regular e reiterada.

3- O abono pode ser atribuído em outros serviços quando, cumulativamente:

- a) Haja efetivo exercício de funções em posto de trabalho cujas atividades se enquadrem no n.º 1;
- b) Perdurem as condições que determinam a sua atribuição;

4- Compete ao dirigente da unidade orgânica afetar os trabalhadores aos postos de trabalho que conferem direito ao abono para falhas, controlar a assiduidade diária em cada período de trabalho e o efetivo exercício das funções, e informar os serviços competentes para efeitos de processamento remuneratório do abono.

5- O reconhecimento do direito dos trabalhadores ao abono para falhas, independentemente da carreira, compete ao Presidente da Câmara Municipal ou Vereador com competências delegadas, mediante informação favorável do dirigente da unidade orgânica.

6- O montante do abono para falhas é fixado por legislação própria.

7- O abono para falhas não é devido nos dias de falta igual ou superior a meio-dia, nos dias de férias, ou noutros dias em que o trabalhador não preste serviço efetivo em posto de trabalho que lhe confere esse direito.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Comissão paritária**

1- A comissão paritária é 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 Administra-

ção e do Emprego Público, abreviadamente designada por DGAEP, no prazo de 30 dias após publicação deste ACEP, 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 são tomadas por unanimidade e enviadas à DGAEP, para depósito e publicação, passando a constituir parte integrante deste ACEP.

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 29.<sup>a</sup>

##### **Procedimento disciplinar**

A violação das normas previstas neste ACEP é passível de procedimento disciplinar, nos termos da legislação aplicável.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Atividade sindical**

1- O Empregador Público reunirá com as associações sindicais pelo menos uma vez por trimestre.

2- A reunião poderá ser pedida pelo Empregador Público ou pelas associações sindicais, acompanhada da ordem de trabalhos, devendo ser agendada nos 30 dias úteis seguintes ao pedido.

3- As associações sindicais poderão realizar reunião com os trabalhadores no local e horário de trabalho nos termos da lei.

4- A reunião referida no número anterior deverá ser solicitada com um mínimo de 48 horas de antecedência.

5- Os delegados sindicais têm direito, nos termos da lei, a afixar no interior do órgão, serviço, em local e área apropriada, 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.

6- O Empregador Público deverá ainda publicitar na intranet, a pedido das associações sindicais, os documentos que legalmente podem ser afixados no âmbito da atividade sindical.

7- O trabalhador em teletrabalho poderá utilizar as tecnologias de informação e comunicação afetas à prestação de trabalho para participar em reunião promovida no local de trabalho pelas associações sindicais.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Divulgação**

As partes obrigam-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 deste.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Resolução de conflitos coletivos**

1- As partes 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, designando com prontidão os seus representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

Santo Tirso, 11 de setembro de 2023.

Pelo Empregador Público:

*Alberto Manuel Martins Costa.*

Pelas Associações Sindicais:

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

*Manuel da Silva Braga.*

Pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins:

*Ana Maria Barros Moreira.*

*Maria Clara Martins Nogueira.*

Pelo STFPSN, Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte:

*Orlando Sérgio Machado Gonçalves.*

*Maria de Lurdes Monteiro Ribeiro.*

Depositado em 31 de outubro de 2023, nos termos do artigo 368.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 117/2023, a fls. 60 do livro n.º 3.