

## **AVISO INTERNO Nº 107/2022**

### **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO CELEBRADO ENTRE O MUNICÍPIO DE MÉRTOLA E O SINTAP (ACEP N.º 21/2022)**

**LUÍS MIGUEL CAVACO DOS REIS**, Vereador da Câmara Municipal de Mértola, com competências na direção e gestão de pessoal, delegadas por despacho do Presidente da Câmara n.º 189/2021, de 21 de outubro:

**Dá conhecimento a todos os trabalhadores** do Acordo Coletivo de Trabalho n.º 21/2022 – Acordo Coletivo de Empregador Público (ACEP) – celebrado entre o Município de Mértola e o SINTAP – Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e Entidades com Fins Públicos, publicado no Diário da República, 2.ª Série, de 16 de setembro de 2022, anexo ao presente Aviso e que dele faz parte integrante.

Nos termos do disposto no artigo 370.º da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o ACEP aplica-se:

- aos trabalhadores filiados na associação sindical outorgante (SINTAP);
- aos restantes trabalhadores, salvo oposição expressa de trabalhador não sindicalizado ou de associação sindical interessada e com legitimidade para celebrar o acordo coletivo de trabalho, relativamente aos seus filiados.

O direito de oposição acima referido deverá ser exercido no prazo de 15 dias a contar da data de entrada em vigor do ACEP.

O acréscimo ao período de férias previsto na cláusula 18.º do ACEP aplica-se a partir do corrente ano, com base na avaliação de desempenho obtida no ciclo 2019/2020 e o seu gozo efetivo depende de requerimento prévio e da conveniência do serviço.

O presente ACEP entra em vigor nesta data.

Câmara Municipal de Mértola, 19 de setembro de 2022

O Vereador com competências delegadas,

**LUÍS MIGUEL  
CAVACO DOS REIS**

Assinado de forma digital por LUÍS  
MIGUEL CAVACO DOS REIS  
Dados: 2022.09.19 14:36:29  
+01'00'

- Luís Miguel Cavaco dos Reis -

**PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS**

Direção-Geral da Administração e do Emprego Público

**Acordo Coletivo de Trabalho n.º 21/2022**

*Sumário:* Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Mértola e o SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos.

**Acordo Coletivo de Empregador Público entre o Município de Mértola e o SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos**

## Preâmbulo

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

Considerando que a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, define um conjunto de matérias que podem ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho;

Considerando que a Câmara Municipal de Mértola está empenhada na maior eficácia e eficiência dos seus serviços, entende que a matéria da organização e duração do tempo de trabalho é merecedora de concreto ajustamento à realidade e especificidades da Autarquia, justificando a celebração de um Acordo que introduza o necessário ajustamento dos períodos de duração, semanal e diária de trabalho, às concretas necessidades e exigências dos serviços, bem como outras matérias que proporcionam, em simultâneo, melhores condições de trabalho e de conciliação entre a vida profissional e pessoal dos seus trabalhadores, elevando, desse modo, níveis de motivação e produtividade;

É estabelecido, neste contexto, o presente Acordo Coletivo de Empregador Público, entre:

O Empregador Público:

Mário José Santos Tomé, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal de Mértola.

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

Joaquim José Grácio Ribeiro e Paulo Jorge Prazeres Ruas, na qualidade de Secretário Nacional e Delegado Sindical, respetivamente, mandatários do SINTAP.

## CAPÍTULO I

**Âmbito e vigência**

## Cláusula 1.ª

**Âmbito de Aplicação**

1 — O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, adiante designado por ACEP, aplica-se a todos os trabalhadores que exercem funções na Câmara Municipal de Mértola, filiados nos sindicatos subscritores, bem como a todos os outros sem filiação sindical, e que não deduzam oposição expressa nos termos do disposto no n.º 3, do artigo 370.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, adiante designada por LTFP.

2 — Para cumprimento do disposto no n.º 2 da alínea g) do artigo 365.º da LTFP, estima-se que poderão ser abrangidos por este Acordo cerca de 200 trabalhadores.



## Cláusula 2.ª

**Vigência, denúncia e sobrevivência**

1 — O presente acordo substitui o ACEP n.º 76/2015, publicado na 2.ª série do *Diário da República* n.º 195, de 6 de outubro de 2015 e entra em vigor no primeiro dia útil seguinte ao da sua publicação na 2.ª série do *Diário da República*, vigorando pelo prazo de dois anos.

2 — Decorrido o prazo mencionado no número anterior, o ACEP renova-se automaticamente por iguais e sucessivos períodos de dois anos.

3 — Sem prejuízo dos trâmites legais previstos na LTFP, designadamente o disposto nos artigos 374.º e 375.º, as matérias constantes no ACEP mantêm-se em vigor até serem substituídas.

## CAPÍTULO II

**Duração e organização do tempo de trabalho**

## Cláusula 3.ª

**Período normal de trabalho e sua organização temporal**

1 — Nos termos e para efeitos do presente ACEP, fixa-se como limite máximo de duração de horário de trabalho trinta e cinco horas semanais e sete diárias.

2 — 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 de trabalho, incluindo nestas a duração de trabalho suplementar.

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

4 — O Empregador Público não pode alterar unilateralmente os horários de trabalho individualmente acordados.

5 — Todas as alterações de horários de trabalho devem ser fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores abrangidos e à organização sindical subscritora do presente acordo, sendo posteriormente afixadas no órgão ou serviço com a antecedência mínima de sete dias em relação à data de início da alteração, ainda que vigore o regime previsto na cláusula 13.ª

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

7 — Havendo trabalhadores no Empregador Público pertencentes ao mesmo agregado familiar, a fixação do horário de trabalho deve tomar em conta esse facto, procurando assegurar a compatibilização da vida familiar com a profissional.

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

9 — Os dias de descanso referidos no número anterior só podem deixar de coincidir com o domingo e o sábado nas situações previstas no artigo 124.º da LTFP.

10 — Quando a organização do trabalho for efetuada por turnos, os horários de trabalho serão escalonados para que cada trabalhador tenha dois dias de descanso por cada cinco dias de trabalho.

## Cláusula 4.ª

**Modalidades de horário de trabalho**

São previstas as seguintes modalidades de organização temporal de trabalho:

- a) Horário rígido;
- b) Horário flexível;
- c) Jornada Contínua;
- d) Horário desfasado;
- e) Meia jornada;
- f) Trabalho por turnos.



## Cláusula 5.ª

**Horários específicos**

A requerimento do trabalhador e por despacho do dirigente máximo do serviço ou por quem tenha essa competência delegada, podem ser fixados horários de trabalho diferentes dos previstos na cláusula anterior, nomeadamente:

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

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

## Cláusula 6.ª

**Horário rígido**

1 — 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.

2 — Na Câmara Municipal de Mértola podem ser fixados os seguintes horários rígidos:

a) Período da manhã — das 9H00 às 12H30; Período da tarde — das 14H00 às 17H30;

b) Período da manhã — das 8H00 às 12H00; Período da tarde — das 13H00 às 16H00.

## Cláusula 7.ª

**Horário flexível**

1 — Entende-se por horário flexível aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho e a sua disponibilidade, escolhendo as horas de entrada e saída, de forma a cumprir o período normal de trabalho estipulado.

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, bem como no que diz respeito ao trabalho com os colegas com a mesma ou outra modalidade de horário.

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 8H30 e as 19H00 com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), das 9H30 às 12 horas e das 14H30 às 17H00, salvo quando se trate de serviços com horários diferenciados, caso em que as plataformas deverão ser fixadas pontualmente;

b) A interrupção obrigatória de trabalho diário é de uma hora, sem prejuízo dos horários flexíveis adotados no âmbito da parentalidade, em que a interrupção poderá ser reduzida a 30 minutos.

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

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

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

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





6 — No final de cada período de referência, há lugar:

- a) À marcação de falta, a justificar, por cada período superior a meio dia de trabalho;
- b) À atribuição de créditos de horas, até ao máximo de meio dia de trabalho.

7 — Os saldos, positivos ou negativos, até meio dia de trabalho, apurados no final de cada mês poderão ser usufruídos ou compensados no período imediatamente a seguir.

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

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

10 — 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.

#### Cláusula 8.ª

##### Jornada contínua

1 — A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuado um único período de descanso de 15 minutos que, para todos os efeitos, se considera como tempo de trabalho.

2 — A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário em 45 minutos.

3 — A jornada contínua pode ser adotada quando, por razões de economia, eficácia e eficiência do serviço se fundamente ser a forma mais adequada de organização do tempo de trabalho, ou autorizada mediante requerimento do trabalhador, devidamente fundamentado, nos seguintes casos:

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;
- d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- e) Trabalhador-Estudante;
- f) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem.

4 — Em circunstâncias excecionais, designadamente quando, devido às condições meteorológicas, a prática dos horários aprovados não permita assegurar as boas condições de trabalho e a proteção da saúde dos trabalhadores, poderão ser fixados pontualmente, por despacho do Presidente da Câmara Municipal ou seu delegado legal e consultados os órgãos representativos dos trabalhadores, horários na modalidade de jornada contínua.

#### Cláusula 9.ª

##### Horário desfasado

1 — O horário desfasado é aquele que, embora mantendo inalterado em cada dia e semana, respetivamente, o período normal de trabalho diário e semanal, permite estabelecer serviço a serviço ou para determinadas carreiras ou categorias, 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 depende de proposta fundamentada dos serviços ao dirigente máximo do serviço, ou ao dirigente em quem esta competência tenha sido delegada, ouvidas as associações sindicais.

#### 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 tempo completo a que se refere o artigo 114.º-A da LTFP, sem prejuízo da contagem integral do tempo de serviço para efeito de antiguidade.

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

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

4 — Podem beneficiar da modalidade de meia jornada os trabalhadores que reúnam um dos seguintes requisitos:

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

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

5 — A autorização para a adoção da modalidade de horário de trabalho em regime de meia jornada cabe ao dirigente máximo dos serviços, mediante parecer do superior hierárquico do trabalhador em funções públicas.

6 — O indeferimento do pedido de autorização a que se refere o número anterior obriga a fundamentação, de forma clara e sempre por escrito, das 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 podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2 — O trabalho pode ser prestado em regime de turnos e, dentro deste, sob a forma de jornada contínua.

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

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

5 — Os dias de descanso a que têm direito os trabalhadores que trabalham em regime de turnos ou que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, corresponderão ao sábado e domingo, pelo menos de quatro em quatro semanas.

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

7 — Os intervalos para refeições devem recair totalmente dentro dos períodos a seguir indicados:

a) Almoço — entre as 12.00 e as 14.30 horas;

b) Jantar — entre as 18.30 e as 21.00 horas;

c) Ceia — entre as 02.00 e as 04.00 horas.



8 — No período de tempo estabelecido para as refeições os trabalhadores podem ausentar-se dos seus locais de trabalho.

9 — Sendo o turno efetuado na modalidade de jornada contínua, o intervalo para refeição, tem uma duração mínima de 15 minutos, sendo considerado como tempo de trabalho efetivo.

10 — Aos trabalhadores que, por motivos justificados e acordados com o trabalhador e/ou associação sindical outorgante do presente acordo, não possam abandonar as instalações para tomarem as refeições, o Empregador Público obriga-se a facultar um local adequado para esse efeito, sendo considerado como tempo de trabalho efetivo.

11 — 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.

12 — 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.

13 — O trabalhador impossibilitado de trabalhar por turnos, por motivos de saúde do próprio, pode solicitar a alteração da modalidade de horário, com sujeição às seguintes condições:

a) A comprovação da sua situação clínica mediante parecer favorável quer do médico do trabalhador, quer do médico indicado pela Empregador Público;

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 Empregador Público e o trabalhador, caso em que o respetivo parecer será vinculativo para ambas as partes.

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

15 — O regime de turnos é total quando for prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário, e parcial quando for prestado apenas em dois períodos, que não têm que ser seguidos.

16 — 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.

17 — 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.

18 — O acréscimo remuneratório inclui o que fosse devido por trabalho noturno, mas não afasta a remuneração por trabalho suplementar.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Trabalho noturno

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

2 — Considera-se trabalhador noturno aquele que realiza durante o período noturno, pelo menos, três horas do seu tempo de trabalho normal.

3 — O trabalhador noturno não pode prestar mais de 9 horas num período de 24 horas em que execute trabalho noturno.

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

5 — O trabalho noturno deve ser remunerado com um acréscimo de 25 % relativamente à remuneração do trabalho equivalente prestado durante o dia.



## Cláusula 13.ª

**Isenção de horário de trabalho**

1 — Para além dos casos previstos na LTFP, a 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 o Empregador Público e o trabalhador, com respeito pelo disposto nesta cláusula e demais disposições, legais e constantes deste ACEP, em vigor.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados, bem como ao pagamento de trabalho suplementar, nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 118.º da LTFP.

3 — 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, nem do cumprimento da duração semanal de trabalho legalmente estabelecida.

4 — Ao trabalhador que goza de isenção de horário não podem ser impostas as horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso, sem prejuízo de não poder afetar o regular funcionamento do órgão ou serviço, especialmente no que diz respeito às relações com o público, bem como no que diz respeito ao trabalho com os colegas a quem seja concedida a mesma isenção ou que tenham outra modalidade de horário.

## Cláusula 14.ª

**Trabalho Suplementar**

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

2 — O trabalho suplementar pode ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador, ou em casos de força maior, ou ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o Empregador Público, carecendo sempre de autorização prévia, exceto por motivo de força maior.

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

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

- a) Trabalhador deficiente;
- b) Trabalhadora grávida, puérpera ou lactante e trabalhador com filhos ou descendentes ou afins de linha reta ou adotados com idade inferior a 12 anos ou portadores de deficiência;
- c) Trabalhador com doença crónica;
- d) Trabalhador-estudante, salvo em casos de força maior.

5 — A prestação de trabalho suplementar confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos remuneratórios:

- a) 25 % da remuneração, na primeira hora ou fração desta em dia normal de trabalho;
- b) 37,5 % da remuneração, nas horas ou frações subsequentes, em dia normal de trabalho;
- c) 50 % da remuneração, por cada hora ou fração de trabalho efetuado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado.

6 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere ainda ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar nos três dias úteis imediatamente seguintes ou noutra altura, por acordo entre as partes.

7 — A compensação horária que serve de base ao cálculo do trabalho suplementar é apurada segundo a fórmula prevista no artigo 155.º da LTFP, considerando-se, nas situações de determi-





nação do período normal de trabalho semanal em termos médios, que N significa o número médio de horas do período normal de trabalho semanal efetivamente praticado no órgão ou serviço.

8 — É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada.

9 — A autorização prévia prevista no número anterior é dispensada em situações de prestação de trabalho suplementar motivadas por força maior ou sempre que indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para os órgãos e serviços, desde que as mesmas sejam posteriormente justificadas pelo dirigente máximo do serviço.

10 — Por acordo entre o Empregador Público e o trabalhador, a remuneração por trabalho suplementar pode ser substituída por descanso compensatório.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

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

1 — O limite anual da duração do trabalho suplementar prestado nas condições previstas no n.º 1 do artigo 120.º do LTFP é de 200 horas.

2 — O limite fixado no número anterior da presente cláusula, 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 descanso compensatório gozados ou a gozar pelo trabalhador, nos termos da legislação em vigor.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Interrupção Ocasional

1 — São consideradas como 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 só podem ser concedidas desde que não afetem o funcionamento do serviço.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Férias

1 — O trabalhador ao serviço da entidade empregadora tem direito a um período anual de férias remuneradas em cada ano civil, com a duração de 22 dias úteis.

2 — Ao período de férias previsto no n.º 1 acresce um dia útil de férias por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado.

3 — O previsto no n.º 2 da presente cláusula, não acumula com o exposto no n.º 4 do artigo 126.º da LTFP.



## Cláusula 18.ª

**Acréscimo de Férias pelo Desempenho**

1 — O trabalhador ao serviço da entidade empregadora, caso tenha obtido menção positiva na sua avaliação do desempenho anterior ao ano civil em causa, tem direito a três dias úteis de férias a acrescer aos dias de férias estipulados na cláusula 17.ª do presente acordo.

2 — Caso não obtenha menção positiva na avaliação de desempenho no período de avaliação anterior, o trabalhador adquire o direito ao acréscimo logo que obtenha menção positiva em futura avaliação de desempenho.

3 — A avaliação do desempenho relevante para o acréscimo de dias de férias referido na presente cláusula é a atribuída no último ciclo de avaliação do desempenho, sendo aplicado nos anos seguintes até novo ciclo de avaliação do desempenho, e assim sucessivamente.

4 — A falta de avaliação do desempenho por facto imputável ao Empregador Público, determina a aplicação automática ao trabalhador do disposto no n.º 1 da presente cláusula.

5 — Os dias de férias a que se refere a presente cláusula serão igualmente marcados por acordo entre o Empregador Público e o trabalhador.

6 — Na falta de acordo, cabe ao Empregador Público marcar os dias a gozar, ouvindo para o efeito a Associação Sindical outorgante.

7 — O acréscimo ao período de férias previstos na presente cláusula bem como os previstos no n.º 2 da cláusula 17.ª do presente acordo, não dão direito a quaisquer acréscimos remuneratórios no subsídio de férias.

8 — O disposto na presente cláusula aplica-se a partir do ano de 2022, com base na avaliação do desempenho atribuída no biénio 2019/2020.

## Cláusula 19.ª

**Feriados e Tolerâncias de ponto**

1 — Para além dos feriados obrigatórios por lei, é ainda considerado como feriado o do Município de Mértola.

2 — O Empregador Público signatário do presente acordo, concede tolerância de ponto no dia de aniversário do trabalhador, salvo se esse dia coincidir com dia de descanso semanal, complementar ou obrigatório, ou dia feriado, caso em que a tolerância poderá ser gozada no dia útil imediatamente subsequente ao dia do aniversário.

3 — Nos anos comuns é considerado o dia 1 de março como dia de aniversário dos trabalhadores nascidos a 29 de fevereiro, aplicando-se igualmente o disposto no número anterior.

## Cláusula 20.ª

**Horas para Atividade Sindical**

Os delegados sindicais ao serviço da entidade empregadora, têm direito para atividade sindical, ao crédito de tempo mensal de catorze horas, não transferível mensalmente, desde que as concedidas pela legislação em vigor sejam inferiores e não transferíveis mensalmente, sem perda de remuneração e subsídios, que em ambos os casos podem ser utilizadas em meias horas, horas ou dias completos de trabalho.

## Cláusula 21.ª

**Período Experimental**

É aplicável o disposto no Acordo Coletivo de Trabalho para as Carreiras Gerais, n.º 1/2009 de 28.09, enquanto o mesmo se encontrar em vigor e não seja substituído por outro mais favorável.



## CAPÍTULO III

**Segurança e saúde no trabalho**Cláusula 22.<sup>a</sup>**Princípios gerais**

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

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

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

4 — O Empregador Público obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria penosidade e insalubridade, atribuindo uma compensação como suplemento aos seus trabalhadores de acordo com o nível considerado para cada atividade.

Cláusula 23.<sup>a</sup>**Deveres específicos do Empregador Público**

O Empregador Público é obrigado a:

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

b) Instruir os trabalhadores quanto aos riscos que comportam as respetivas ocupações e às precauções a tomar;

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

d) Fornecer aos trabalhadores o equipamento individual de proteção 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;

e) 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;

f) 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;

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

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

i) Compensar os trabalhadores das áreas consideradas como de risco, penosidade e insalubridade, por nível de reconhecimento, baixo, médio ou alto, com um suplemento remuneratório, de acordo com a cláusula seguinte e a legislação em vigor.

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

Cláusula 24.<sup>a</sup>**Suplemento de penosidade e insalubridade**

1 — Nos termos do Decreto-Lei n.º 93/2021, de 9 de novembro, têm direito ao suplemento remuneratório de penosidade e insalubridade os trabalhadores da carreira geral de assistente operacional



que exerçam funções nas áreas de recolha e tratamento de resíduos e tratamento de efluentes, higiene urbana, saneamento, procedimentos de inumações, exumações, transladações, cremação, abertura, aterro e arranjo de sepulturas, limpeza de canis e recolha de cadáveres animais, bem como de asfaltamento de rodovias, de que resulte comprovada sobrecarga funcional que potencie o aumento da probabilidade de ocorrência de lesão ou um risco potencial agravado de degradação do estado de saúde.

2 — O referido suplemento remuneratório é atribuído por cada dia de trabalho efetivamente prestado em que seja reconhecido um nível de insalubridade ou penosidade.

3 — Os serviços e áreas em que serão reconhecidos níveis de insalubridade ou penosidade serão todos os mencionados no n.º 1 da presente cláusula, bem como os considerados como serviços conexos às diversas áreas e outros que por lei venham a ser estabelecidos.

4 — Das diversas áreas ou serviços mencionados e considerados, sob proposta financeiramente sustentada do presidente da câmara, devem ser definidos setores, funções, e trabalhadores cujas funções preencham os requisitos de penosidade e insalubridade, aos quais será atribuído um suplemento remuneratório por penosidade e insalubridade, ouvidos os sindicatos subscritores do presente acordo, e com parecer fundamentado do serviço de segurança, higiene e saúde no trabalho.

5 — O nível de penosidade e insalubridade será estabelecido em função do quadro normativo em vigor e do nível de risco associado às funções em concreto.

6 — Deverão ser informados e consultados os sindicatos subscritores do presente acordo, sempre que hajam alterações às áreas, serviços ou serviços conexos em que foram determinadas as atribuições do referido suplemento remuneratório, assim como ao nível considerado.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Obrigações dos Trabalhadores

1 — Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo Empregador Público;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;

c) Utilizar corretamente e segundo as instruções transmitidas pelo Empregador Público, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhes afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

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

2 — Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adotados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem medidas para a sua própria segurança 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 e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respetivas obrigações.

5 — As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do Empregador Público pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.



## Cláusula 26.ª

**Equipamento Individual**

1 — Compete ao Empregador Público fornecer gratuitamente as fardas e demais equipamentos de trabalho de acordo com as especificidades de cada profissão.

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, bem como da legislação específica para cada setor profissional.

3 — O Empregador Público suportará os encargos com a deterioração das fardas, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho, ocasionada por acidente ou uso inerente ao trabalho prestado.

## Cláusula 27.ª

**Locais para Refeição**

Sem prejuízo da existência de um refeitório geral, nos casos em que se revele indispensável, nomeadamente por motivos relacionados com a duração e horário de trabalho, o Empregador Público porá à disposição dos trabalhadores um local condigno, arejado e asseado, servido de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipado com os eletrodomésticos que sejam minimamente necessários ao aquecimento de refeições.

## Cláusula 28.ª

**Vestiários, Lavabos e Balneários**

O Empregador Público obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, incluindo a existência de vestiários, lavabos e balneários para uso dos trabalhadores.

## Cláusula 29.ª

**Medicina no Trabalho**

O Empregador Público promove a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos nos locais de trabalho, mediante serviços de medicina no trabalho.

## Cláusula 30.ª

**Eleição dos Representantes dos Trabalhadores para a Segurança e Saúde no Trabalho**

1 — O Empregador Público cria uma Comissão de Segurança e Saúde no Trabalho, de composição paritária.

2 — No âmbito de cada Comissão de Segurança e Saúde no Trabalho pode ser criada uma comissão permanente, de composição também paritária, com o número máximo de 4 elementos no total.

3 — Os representantes dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde no trabalho, são eleitos pelos trabalhadores por voto direto e secreto segundo o princípio da representação pelo método de Hondt.

4 — Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na empresa ou listas que se apresentem subscritas, no mínimo, por 20 % dos trabalhadores da empresa, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

5 — Cada lista deve indicar um número de candidatos efetivos igual ao dos lugares elegíveis e igual número de candidatos suplentes.

6 — O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.





7 — A substituição dos representantes dos trabalhadores só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos candidatos efetivos e suplentes pela ordem indicada na respetiva lista.

8 — Os representantes dos trabalhadores dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de sete horas por mês, que podem ser utilizadas em meias horas, horas ou dia completo de trabalho, não sendo acumuláveis com as estipuladas na legislação em vigor para os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

9 — O crédito de horas referido no número anterior é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

## CAPÍTULO IV

### Disposições Finais

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Comissão Paritária

1 — A Comissão Paritária criada para a interpretação deste ACEP 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 da Administração e do Emprego Público, abreviadamente designada por DGAEP, no prazo de 30 dias após a 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 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 representante de cada parte.

7 — As deliberações da Comissão Paritária são tomadas por unanimidade e enviadas à DGAEP, para depósito e publicação, passando a constituir parte integrante do presente ACEP.

8 — As reuniões da Comissão Paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a 15 dias em relação à respetiva data de realização, 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 potenciais despesas emergentes que resultem do funcionamento da Comissão Paritária são suportadas pelas partes, por acordo ou na falta dele, proporcionalmente.

12 — As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por via eletrónica ou carta registada com aviso de receção tendo as partes que confirmar a sua boa receção.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Divulgação

A Entidade Empregadora obriga-se a distribuir por todos os trabalhadores que são abrangidos pelo presente acordo, bem como pelos que vierem a sê-lo, no respetivo ato de admissão, cópia do presente ACEP, em mão ou por via eletrónica.



## Cláusula 33.ª

**Participação dos Trabalhadores**

1 — O Empregador Público compromete-se a reunir, sempre que se justifique, com as associações sindicais subscritoras do presente acordo, para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.

2 — Os delegados e dirigentes sindicais têm direito a afixar no interior do órgão, serviço ou na página da *intranet* caso exista, em local e área apropriada para o efeito, reservado pelo Empregador Público a essa finalidade, 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 normal funcionamento do órgão ou serviços.

## Cláusula 34.ª

**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 coletivos, designando com prontidão os seus representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas. Mértola, 20 de abril de 2022

Pelo Empregador Público:

*Mário José Santos Tomé*, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal de Mértola.

Pela Associação Sindical:

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

*Joaquim José Grácio Ribeiro*, na qualidade de Membro do Secretariado Nacional e Mandatário do Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (SINTAP).

*Paulo Jorge Prazeres Ruas*, na qualidade de Delegado Sindical da Secção Regional do Alentejo e Mandatário do Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (SINTAP).

Depositado em 3 de maio de 2022, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 19/2022, a fls. 36 do Livro n.º 3.

26 de maio de 2022. — O Chefe de Divisão, *Sérgio Agrainho*.

315465033