

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

## CAPÍTULO III

### Disposições finais

#### Cláusula 14.ª

##### Divulgação obrigatória

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

#### Cláusula 15.ª

##### Comissão paritária

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 16.ª

##### Resolução de conflitos coletivos

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

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

Fajã da Ovelha, 16 de outubro de 2014.

Pelo Empregador Público:

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

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

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

Pela Associação Sindical:

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

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

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

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

208312774

## Acordo coletivo de trabalho n.º 156/2014

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência

#### Cláusula Primeira

##### Âmbito de aplicação

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

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

3 — Por imposição dos efeitos do princípio da filiação, o Acordo aplica-se a todos os trabalhadores que durante a sua vigência se venham a filiar nos Sindicatos outorgantes.

#### Cláusula Segunda

##### Vigência, Denúncia e Sobrevigência

1 — O Acordo entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação na 2.ª série do *Diário da República* e vigorará pelo prazo de dois anos.

2 — Decorrido o prazo de dois anos, o Acordo renova-se, sucessivamente, por períodos de um ano.

3 — A denúncia e a sobrevigência do Acordo seguem os trâmites legais previstos na LTFP.

## CAPÍTULO II

### Duração e organização do tempo de trabalho

#### Cláusula Terceira

##### Período Normal de Trabalho

O período normal de trabalho semanal é de trinta cinco horas, distribuídas por um período normal de trabalho diário de sete horas.

#### Cláusula Quarta

##### Organização Temporal

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

2 — O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, sem prejuízo do intervalo de descanso da jornada contínua.

3 — Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, acrescido de um dia de descanso complementar, que devem coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente, só podendo deixar de coincidir com estes dias, nas situações previstas no n.º 4 do artigo 124.º da LTFP.

4 — A solicitação do trabalhador estudante e mediante informação da unidade orgânica que ateste que a mesma não prejudica o desempenho das suas atribuições e competências, os dias de descanso semanal obrigatório e complementar podem deixar de ser contíguos.

5 — A regra de aferição do cumprimento do período normal de trabalho é diária.

6 — Todas as alterações de horário devem ser fundamentadas e determinadas quando necessárias ao regular e normal funcionamento do serviço ou quando forem uma condição de eficiência e eficácia para o desempenho das suas atribuições.

7 — As alterações de horário são precedidas de consulta aos trabalhadores, sendo posteriormente remetidas aos delegados sindicais e afixadas no serviço com a antecedência mínima de dez dias em relação à produção dos efeitos da alteração.

8 — Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a fixação do horário de trabalho deve tomar sempre em conta esse facto.

9 — Compete ao Presidente da Câmara ou a quem este tenha delegado essa competência, mediante despacho devidamente fundamentado, definir a organização do tempo de trabalho e autorizar as modalidades de horário de trabalho dos trabalhadores ao serviço das unidades orgânicas.

10 — O Município do Funchal não pode alterar unilateralmente horários de trabalho individualmente acordados.

#### Cláusula Quinta

##### Modalidades de Horário de Trabalho

Na organização temporal do trabalho podem ser consideradas as seguintes modalidades de horário:

- a) Horário rígido;
- b) Jornada contínua;
- c) Horário desfasado;
- d) Trabalho por turnos;
- e) Isenção de horário de trabalho;
- f) Teletrabalho;
- g) Horários Específicos;
- h) Horário Flexível.

#### Cláusula Sexta

##### Horário Rígido

1 — Horário rígido é aquele em que o cumprimento da duração semanal se reparte por dois períodos de trabalho diários, com horas de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

2 — O intervalo de descanso terá uma duração não inferior a uma hora nem superior a duas.

3 — Compete ao Presidente da Câmara ou a quem este tenha delegado essa competência determinar o início e o termo dos períodos de trabalho diários.

#### Cláusula Sétima

##### Jornada Contínua

1 — A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, com um período de descanso de 20 minutos que, para todos os efeitos, se considera tempo de serviço e determina uma redução do período normal de trabalho de 10 minutos.

2 — O período de descanso deverá ser fixado de modo a que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3 — A adoção da jornada contínua como modalidade de horário pode ser autorizada, mediante informação da unidade orgânica que ateste que a mesma não prejudica o desempenho das suas atribuições e competências e perante o requerimento dos interessados, devidamente fundamentado, nas seguintes situações:

- a) Trabalhadores com filhos menores de 12 anos;
- b) Trabalhadores com filhos detentores de deficiência ou doença crónica;
- c) Trabalhadores que, substituindo-se aos progenitores, tenham a seu cargo neto menor de 12 anos;
- d) Trabalhadores que, substituindo-se aos progenitores, tenham a seu cargo neto detentor de deficiência ou doença crónica;
- e) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa de pessoa deficiente;
- f) Trabalhador com cônjuge detentor de deficiência ou doença crónica ou trabalhador que viva em situação de união de facto devidamente comprovada com pessoa detentora de deficiência ou doença crónica;
- g) Trabalhador detentor de deficiência ou doença crónica;
- h) Trabalhador-Estudante;
- i) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem.

4 — A adoção da jornada contínua como modalidade de horário pode ser autorizada mediante requerimento das unidades orgânicas, devidamente fundamentado e nas situações em que esta modalidade de horário seja uma condição de eficiência e eficácia para o seu desempenho.

#### Cláusula Oitava

##### Horário Desfasado

1 — O horário desfasado é aquele em que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de trabalhadores e sem possibilidade de opção, horas fixas de entrada e saída.

2 — O intervalo de descanso terá uma duração não inferior a uma hora nem superior a duas.

3 — A adoção de horário desfasado como modalidade de horário pode ser autorizada mediante requerimento das unidades orgânicas, devidamente fundamentado e nas situações em que esta modalidade de horário seja uma condição de eficiência e eficácia para o seu desempenho.

#### Cláusula Nona

##### 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 do 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 — Os turnos têm a duração do período normal de trabalho diário e devem ser organizados de forma a que o trabalhador no período de sete dias de trabalho goze de dois dias de descanso.

3 — O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório.

4 — As pausas para refeição têm a duração máxima de 30 minutos, consideram-se tempo de serviço efetivo e devem obedecer ao princípio de que não podem ser prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

5 — As escalas de turno devem ser afixadas com a antecedência de um mês, devendo constar das mesmas a determinação dos dias de descanso semanal obrigatório e complementar.

6 — O dia de descanso semanal deve coincidir com o domingo, pelo menos uma vez em cada período de quatro semanas.

7 — A adoção de trabalho por turnos como modalidade de horário pode ser autorizada mediante requerimento das unidades orgânicas, devidamente fundamentado e nas situações em que esta modalidade de horário seja uma necessidade para o regular e normal funcionamento do serviço, sendo condição de eficiência e eficácia para o seu desempenho.

8 — Desde que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores têm direito a um acréscimo remuneratório relativamente à remuneração base de:

- 25 % quando o regime de turnos for permanente, total ou parcial;
- 22 % quando o regime de turnos for semanal prolongado, total ou parcial;
- 20 % quando o regime de turnos for semanal, total ou parcial.

#### Cláusula Décima

##### Isenção de Horário de Trabalho

1 — O regime de isenção de horário aplica-se aos casos previstos no n.º 1 do artigo 117.º da LTFP ou noutras disposições legais em vigor.

2 — Para além dos casos previstos no número anterior, a isenção de horário de trabalho na modalidade de observância dos períodos normais de trabalho, prevista na alínea c) do n.º 1 do artigo 118.º da LTFP, depende de acordo escrito a celebrar entre o Município do Funchal e o trabalhador.

3 — A adoção do regime de isenção de horário como modalidade de horário poderá ser autorizada mediante requerimento das unidades orgânicas, devidamente fundamentado e nas situações em que esta modalidade de horário seja uma necessidade para o regular e normal funcionamento do serviço, sendo condição de eficiência e eficácia para o desempenho das suas atividades.

4 — A isenção de horário não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios, aos dias de descanso complementar nem ao período mínimo de onze horas de descanso diário entre dois períodos de trabalho consecutivos, a que se refere o n.º 5 do artigo 118.º da LTFP.

5 — Aos trabalhadores que gozam de isenção de horário não podem ser impostas as horas de início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

6 — O dever de assiduidade imposto a qualquer trabalhador não fica prejudicado com a adoção do regime previsto nesta cláusula.

7 — As regras e formas de aferição do cumprimento do período normal de trabalho do trabalhador com isenção de horário deverão constar do conteúdo do acordo escrito a celebrar entre o Município do Funchal e o trabalhador.

8 — As formas de cessação do regime de isenção de horário deverão constar do conteúdo do acordo escrito a celebrar entre o Município do Funchal e o trabalhador.

#### Cláusula Décima Primeira

##### Teletrabalho

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

2 — A prestação de trabalho em regime de teletrabalho depende de acordo escrito a celebrar entre o Município do Funchal e o trabalhador, não podendo o prazo de duração deste regime exceder os 3 anos.

3 — O acordo pode cessar por decisão de qualquer das partes durante os primeiros 30 dias úteis da sua execução.

4 — Cessando o acordo o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho nos termos em que o fazia antes do regime do teletrabalho.

5 — A adoção do regime de teletrabalho como modalidade de horário pode ser autorizado mediante requerimento das unidades orgânicas, devidamente fundamentado e nas situações em que esta modalidade de horário seja uma necessidade para o regular e normal funcionamento do serviço, sendo condição de eficiência e eficácia para o desempenho das suas atividades.

6 — O teletrabalhador está sujeito ao cumprimento do período normal de trabalho diário e semanal, podendo contudo estar isento de horário de trabalho.

7 — O dever de assiduidade imposto a qualquer trabalhador não fica prejudicado com a adoção do regime previsto nesta cláusula.

8 — As regras e as formas de aferição do cumprimento do período normal de trabalho do trabalhador em regime de teletrabalho deverão constar do conteúdo do acordo escrito a celebrar entre o Município do Funchal e o trabalhador.

9 — As formas de cessação do regime de teletrabalho deverão constar do conteúdo do acordo escrito a celebrar entre o Município do Funchal e o trabalhador.

#### Cláusula Décima Segunda

##### Horários Específicos

1 — O horário específico é aquele que não se enquadra nas outras modalidades de horário definidas mas que é ajustado às características das atividades desenvolvidas pelos serviços ou a circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas apresentadas pelos trabalhadores.

2 — A determinação de horários específicos deverá observar os condicionalismos legais em matéria de duração e organização do tempo de trabalho.

3 — O período de descanso deverá ser fixado de forma a que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

4 — A adoção de horário específico como modalidade de horário poderá ser autorizada mediante informação da unidade orgânica que ateste que o mesmo não prejudica o desempenho das suas atribuições e competências e perante o requerimento dos interessados, devidamente fundamentado, nas seguintes situações:

- a) Trabalhadores com filhos menores de 12 anos;
- b) Trabalhadores com filhos detentores de deficiência ou doença crónica;
- c) Trabalhadores que, substituindo-se aos progenitores, tenham a seu cargo neto menor de 12 anos;
- d) Trabalhadores que, substituindo-se aos progenitores, tenham a seu cargo neto detentor de deficiência ou doença crónica;
- e) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa de pessoa deficiente;
- f) Trabalhador com cônjuge detentor de deficiência ou doença crónica ou trabalhador que viva em situação de união de facto devidamente comprovada com pessoa detentora de deficiência ou doença crónica;
- g) Trabalhador detentor de deficiência ou doença crónica;
- h) Trabalhador-Estudante;
- i) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem.

5 — A adoção de horário específico como modalidade de horário pode ser autorizada mediante requerimento das unidades orgânicas, devidamente fundamentado e nas situações em que esta modalidade de horário seja uma necessidade para o regular e normal funcionamento do serviço, sendo uma condição de eficiência e eficácia para o seu desempenho.

#### Cláusula Décima Terceira

##### 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 de saída, observados que sejam os períodos de presença obrigatória, designados por plataformas fixas e os limites para a prestação do trabalho.

2 — As plataformas fixas desenvolvem-se das 10 às 12 horas e das 14 às 16 horas.

3 — Os trabalhadores devem prestar o seu trabalho entre as 8 e as 20 horas.

4 — A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público e com os serviços externos.

5 — Os trabalhadores em regime de horário flexível estão obrigados a cumprir as atividades programadas dentro dos prazos definidos pelo responsável do serviço, bem como assegurar a realização e a continuidade de tarefas urgentes, de contactos, de reuniões, mesmo que as mesmas se proloquem para além dos períodos de presença obrigatória.

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

7 — O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas.

8 — Na aferição do período normal de trabalho são considerados períodos de quatro semanas.

9 — No final do período de referência, verificando-se:

Um débito de horas igual ao período normal de trabalho diário, sem qualquer justificação legal, será averbada falta injustificada ao traba-

lhador, reportando-se a mesma ao último dia ou últimos dias do período de aferição;

Um débito de horas inferior ao período normal de trabalho diário, sem qualquer justificação legal, o trabalhador terá de compensar o mesmo com a prestação do trabalho na primeira semana do período de aferição seguinte.

10 — As ausências ao serviço, sem qualquer justificação legal, nos períodos de presença obrigatória (plataformas fixas) não podem ser compensadas, implicando a sua verificação a perda total do tempo de trabalho normal e a contabilização do mesmo para efeitos de marcação de falta injustificada.

11 — A adoção do horário flexível como modalidade de horário pode ser autorizada mediante informação da unidade orgânica que ateste que o mesmo não prejudica o desempenho das suas atribuições e competências e perante o requerimento dos interessados, devidamente fundamentado, nas seguintes situações:

- a) Trabalhadores com filhos menores de 12 anos;
- b) Trabalhadores com filhos detentores de deficiência ou doença crónica;
- c) Trabalhadores que, substituindo-se aos progenitores, tenham a seu cargo neto menor de 12 anos;
- d) Trabalhadores que, substituindo-se aos progenitores, tenham a seu cargo neto detentor de deficiência ou doença crónica;
- e) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa de pessoa deficiente;
- f) Trabalhador com cônjuge detentor de deficiência ou doença crónica ou trabalhador que viva em situação de união de facto devidamente comprovada com pessoa detentora de deficiência ou doença crónica;
- g) Trabalhador detentor de deficiência ou doença crónica;
- h) Trabalhador-Estudante;
- i) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem.

12 — O não cumprimento pelo trabalhador das disposições constantes da presente cláusula implica, mediante requerimento das unidades orgânicas devidamente fundamentado e nas situações em que o comportamento do trabalhador esteja a perturbar a eficiência e a eficácia do desempenho do serviço, a integração do mesmo no horário em vigor para o serviço.

#### Cláusula Décima Quarta

##### Trabalho Noturno

1 — Considera-se trabalho noturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Entende-se por trabalhador noturno aquele que execute, pelo menos, 3 horas de trabalho normal noturno em cada dia.

3 — A determinação de horário que contemple prestação de trabalho noturno deverá ser comunicada ao trabalhador com uma antecedência de um mês.

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

5 — A prestação de trabalho noturno depende de autorização do Presidente da Câmara ou de quem este tenha delegado essa competência, mediante requerimento das unidades orgânicas, devidamente fundamentado e nas situações em que esta modalidade de horário seja uma necessidade para o regular e normal funcionamento do serviço, sendo condição de eficiência e eficácia para o seu desempenho.

#### Cláusula Décima Quinta

##### Trabalho Suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho, quando o serviço tenha de fazer face a crescimentos eventuais e transitórios de trabalho, em caso de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o serviço.

2 — A prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório atribui ao trabalhador direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

3 — A prestação de trabalho suplementar carece sempre de autorização do Presidente da Câmara ou de quem este tenha delegado essa competência, mediante requerimento das unidades orgânicas, devidamente fundamentado e nas situações previstas no n.º 1 da presente cláusula, exceto quando o mesmo é prestado por motivo de força maior.

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

5 — Não estão sujeitos à obrigação referida no número anterior, os trabalhadores que, em requerimento instruído com os documentos de prova adequados, demonstrem que se encontram numa das seguintes condições:

- a) Trabalhador portador de deficiência;
- b) Trabalhador com doença crónica;
- c) Trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;
- d) Trabalhador com filho menor de 12 anos;
- e) Trabalhador com filho detentor de deficiência ou doença crónica;
- f) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto menor de 12 anos de idade;
- g) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto detentor de deficiência ou doença crónica;
- h) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa de pessoa menor de 12 anos;
- i) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa de pessoa deficiente;
- j) Trabalhador com cônjuge detentor de deficiência ou doença crónica ou trabalhador que viva em situação de união de facto devidamente comprovada com pessoa detentora de deficiência ou doença crónica;
- l) Trabalhador-Estudante;
- m) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem.

6 — Os limites da duração de trabalho suplementar podem ser ultrapassados nas situações e com os limites fixados no n.º 3 do artigo 120.º da LTFP.

7 — Os responsáveis pelos serviços ficam obrigados a preencher o mapa de registo de trabalho suplementar que deve conter os fundamentos do recurso ao trabalho suplementar, bem como os períodos de descanso compensatórios gozados ou a gozar pelo trabalhador.

8 — O trabalhador deve apor o seu visto imediatamente a seguir à prestação do trabalho.

#### Cláusula Décima Sexta

##### Adaptabilidade

1 — A adaptabilidade de horário consiste na possibilidade de o período normal de trabalho ser definido em termos médios, de forma individual ou de forma grupal.

2 — O período de trabalho diário tem como limite as nove horas.

3 — O período de trabalho semanal tem como limite as quarenta cinco horas.

4 — O período de referência para a duração média de trabalho é de 2 meses.

5 — Nos limites referidos anteriormente deverá ser considerado o trabalho suplementar, com exceção daquele que é realizado por motivos de força maior.

6 — A adaptabilidade de horários poderá ser autorizada mediante requerimento das unidades orgânicas, devidamente fundamentado e nas situações em que seja necessária ao regular e normal funcionamento do serviço, sendo condição de eficiência e eficácia para o seu desempenho.

7 — Não estão sujeitos à adaptabilidade, os trabalhadores que, em requerimento instruído com os documentos de prova adequados, demonstrem que se encontram numa das seguintes condições:

- a) Trabalhador portador de deficiência;
- b) Trabalhador com doença crónica;
- c) Trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;
- d) Trabalhador com filho menor de 12 anos;
- e) Trabalhador com filho detentor de deficiência ou doença crónica;
- f) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto menor de 12 anos;
- g) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto detentor de deficiência ou doença crónica;
- h) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa de pessoa menor de 12 anos;
- i) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa de pessoa deficiente;
- j) Trabalhador com cônjuge detentor de deficiência ou doença crónica ou trabalhador que viva em situação de união de facto devidamente comprovada com pessoa detentora de deficiência ou doença crónica;
- l) Trabalhador-Estudante.

8 — O regime de adaptabilidade não produz qualquer alteração na remuneração do trabalhador, em virtude de se considerar que o mesmo se encontra a cumprir o período normal de trabalho.

9 — O estipulado no presente artigo não se aplica aos bombeiros municipais.

## Cláusula Décima Sétima

**Banco de horas**

1 — O regime do banco de horas consiste na possibilidade de o período normal de trabalho ser aumentado diariamente.

2 — O período normal de trabalho pode ser aumentado duas horas diárias e o período normal de trabalho semanal pode atingir as quarenta cinco horas, quer no regime grupal quer no regime individual.

3 — O acréscimo, no regime grupal e no regime individual, tem por limite as 150 horas anuais.

4 — O regime do banco de horas carece sempre de autorização do Presidente da Câmara ou de quem este tenha delegado essa competência, mediante requerimento das unidades orgânicas, devidamente fundamentado e nas situações em que seja necessário ao regular e normal funcionamento do serviço, sendo condição de eficiência e eficácia para o seu desempenho.

5 — O Município do Funchal deverá comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho com a antecedência de dez dias seguidos.

6 — O trabalho prestado em acréscimo confere ao trabalhador redução equivalente no tempo de trabalho, que deve ser gozado pelo mesmo nos 90 dias seguintes.

7 — A redução no tempo de trabalho deve ser solicitada pelo trabalhador com uma antecedência mínima de dez dias seguidos.

8 — O responsável pelo serviço só poderá indeferir a solicitação do trabalhador se o mesmo for fundamentado no regular e normal funcionamento do serviço.

9 — Se a redução no tempo de trabalho não for solicitada pelo trabalhador no prazo referido no n.º 6, o responsável pelo serviço deverá determinar o período em que a mesma se verifica, informando ao trabalhador com uma antecedência mínima de dez dias seguidos.

10 — Não estão sujeitos ao banco de horas, os trabalhadores que, em requerimento instruído com os documentos de prova adequados, demonstrarem que se encontram numa das seguintes condições:

- a) Trabalhador portador de deficiência;
- b) Trabalhador com doença crónica;
- c) Trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;
- d) Trabalhador com filho menor de 12 anos;
- e) Trabalhador com filho detentor de deficiência ou doença crónica;
- f) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto menor de 12 anos;
- g) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto detentor de deficiência ou doença crónica;
- h) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa de pessoa menor de 12 anos;
- i) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa de pessoa deficiente;
- j) Trabalhador com cônjuge detentor de deficiência ou doença crónica ou trabalhador que viva em situação de união de facto devidamente comprovada com pessoa detentora de deficiência ou doença crónica;
- l) Trabalhador-Estudante.

11 — O estipulado no presente artigo não se aplica aos bombeiros municipais.

## Cláusula Décima Oitava

**Horário dos Bombeiros Municipais**

1 — O período normal de trabalho semanal dos bombeiros municipais é de 35 horas, com a possibilidade de efetuarem 12 horas de trabalho diário contínuo.

2 — Os bombeiros municipais exercem as suas funções em regime de trabalho por turnos permanente e total.

3 — Os turnos a praticar pelos Bombeiros Municipais estão organizados em 4 turnos rotativos de 12 horas (12 horas de trabalho diurno, 24 horas de descanso, 12 horas de trabalho noturno, 48 horas de descanso), das 8 às 20 horas e das 20 às 8 horas do dia seguinte.

4 — Os bombeiros municipais têm direito a um dia de descanso semanal, acrescido de um dia de descanso complementar.

5 — As pausas para refeição têm a duração máxima de 30 minutos e consideram-se tempo de serviço efetivo.

6 — As escalas de turno são elaboradas pelo Serviço de Bombeiros Municipais, remetidas ao Presidente da Câmara ou a quem este tenha delegado essa competência e devem ser afixadas com a antecedência de um mês, devendo constar das mesmas a determinação do dia de descanso semanal obrigatório e complementar.

7 — O dia de descanso semanal deve coincidir com o domingo, pelo menos uma vez em cada período de quatro semanas.

## CAPÍTULO III

**Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho**

## Cláusula Décima Nona

**Princípios Gerais**

1 — Ao Município do Funchal compete assegurar aos trabalhadores as condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspetos que se relacionem com o trabalho e adotar as medidas necessárias à prevenção de doenças profissionais.

2 — O cumprimento do disposto no número anterior deverá ser assegurado por serviços do Município do Funchal que desenvolvem as atividades necessárias à prevenção dos riscos das doenças profissionais e à promoção da saúde do trabalhador.

3 — O Município do Funchal obriga-se a cumprir as imposições legais em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, mantendo os seus trabalhadores informados sobre o conteúdo daquelas.

## Cláusula Vigésima

**Deveres Específicos do Município do Funchal**

Constituem obrigações do Município do Funchal, de acordo com a legislação em vigor:

- a) Manter os edifícios, as instalações, os equipamentos e os locais de trabalho em condições de segurança e higiene, de forma a que os trabalhadores se encontrem protegidos contra os riscos de acidentes e doenças profissionais;
- b) Instruir os trabalhadores quanto aos riscos que comportam as funções que exercem e as precauções a tomar para minimizar os mesmos;
- c) Promover a colaboração de todos os trabalhadores na realização e manutenção das melhores condições possíveis de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- d) Fornecer aos trabalhadores o equipamento individual de proteção adequado às suas funções e ao posto de trabalho que ocupam;
- e) Apoiar a comissão de segurança, higiene e saúde no desempenho das suas funções;
- f) Consultar a comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho sempre que as questões o justifiquem;
- g) Implementar as recomendações da comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- h) Dar conhecimento aos trabalhadores das normas legais, convencionais e regulamentares sobre segurança, higiene e saúde no trabalho.

## Cláusula Vigésima Primeira

**Obrigações do Trabalhador**

Constituem obrigações do trabalhador, de acordo com a legislação em vigor:

- a) Cumprir as instruções de segurança, higiene e saúde legalmente previstas e determinadas pelo Município do Funchal;
- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões;
- c) Utilizar corretamente e segundo as instruções transmitidas pelo Município do Funchal as máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos de proteção coletiva ou individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho determinados;
- d) Cooperar para a melhoria das condições de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências detetadas que sejam suscetíveis de originarem perigo grave e iminente, bem como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;
- f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato, adotar as medidas e instruções determinadas para a situação em curso;
- g) O trabalhador incorre em responsabilidade disciplinar e civil pela violação das suas obrigações em matérias de segurança e higiene no trabalho.

## Cláusula Vigésima Segunda

**Equipamento Individual**

1 — Ao Município do Funchal compete fornecer as fardas e os equipamentos de trabalho adequados para que o trabalhador desempenhe as suas funções.

2 — Na escolha do material das fardas e dos equipamentos de segurança deverão ser consideradas as imposições legais, as condições climáticas do local e o período do ano em que os mesmos vão ser utilizados.

3 — O Município do Funchal suporta os encargos com a deterioração das fardas e equipamentos de segurança causados pelo seu uso normal.

## Cláusula Vigésima Terceira

**Locais para Refeição**

1 — Ao Município do Funchal compete, nos casos em que se revele necessário, disponibilizar ao trabalhador um espaço com condições de higiene, equipado com água potável, mesas e cadeiras e os eletrodomésticos necessários ao aquecimento de uma refeição ligeira.

2 — Ao trabalhador compete zelar pela higiene e bom estado de utilização do espaço disponibilizado pelo Município do Funchal, incorrendo em responsabilidade disciplinar em caso de violação das suas obrigações em matéria de segurança e higiene.

## Cláusula Vigésima Quarta

**Vestiários, Lavabos e Balneários**

1 — Ao Município do Funchal compete, nos casos em que se revele necessário, disponibilizar ao trabalhador vestiários, lavabos e balneários com condições de higiene e segurança.

2 — Quando se verifique a atribuição de um cacifo individual, o trabalhador, para efeitos de limpeza, manutenção e desinfestação, fica obrigado a assegurar a sua abertura nos períodos e dias determinados pelo responsável do serviço.

3 — Ao trabalhador compete zelar pela higiene e bom estado de utilização dos espaços disponibilizados, incorrendo em responsabilidade disciplinar em caso de violação das suas obrigações em matéria de segurança e higiene.

## Cláusula Vigésima Quinta

**Medicina no Trabalho**

Ao Município do Funchal compete promover os serviços de medicina no trabalho, de forma a assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores, considerando para esse efeito os riscos a que estes se encontram expostos nos locais de trabalho.

## Cláusula Vigésima Sexta

**Representantes dos Trabalhadores para a Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho**

1 — A eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho segue as determinações constantes na legislação aplicável.

2 — O Município do Funchal compromete-se a prestar a colaboração necessária à realização do ato eleitoral.

3 — O Município do Funchal, mediante solicitação com a antecedência mínima de 8 dias úteis, compromete-se a disponibilizar, nas suas instalações, espaço adequado à realização das reuniões de trabalho dos representantes dos trabalhadores.

## CAPÍTULO IV

**Serviços Mínimos em Caso de Greve**

## Cláusula Vigésima Sétima

**Serviços Mínimos do Serviço de Bombeiros Municipais**

1 — A satisfação de necessidades sociais impreteríveis pelo Serviço de Bombeiros Municipais impõe que o pessoal integrado na carreira de bombeiro municipal assegure durante o período de greve os serviços mínimos indispensáveis para garantir aquelas necessidades.

2 — Em caso de greve os bombeiros municipais devem garantir:

- a) A prevenção e o combate a incêndios;
- b) O socorro às populações em caso de incêndio, inundações, desastamentos, e, de um modo geral, em todos os acidentes;
- c) O socorro a naufragos e buscas subaquáticas;
- d) O socorro e o transporte de acidentados e doentes, incluindo a urgência pré-hospitalar, no âmbito do sistema integrado de emergência médica.

## CAPÍTULO V

**Disposições Finais**

## Cláusula Vigésima Oitava

**Comissão Paritária**

1 — A Comissão Paritária é composta por dois representantes 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 Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público, abreviadamente designada por DGAEP, no prazo de 30 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos seus representantes.

4 — As partes podem proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação à outra parte e à DGAEP, com a antecedência de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.

5 — A presidência da Comissão é exercida anual e alternadamente pelas partes.

6 — A Comissão Paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos 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 Acordo.

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

9 — As reuniões da Comissão Paritária são lavradas em atas, as quais são assinadas na reunião seguinte pelos presentes.

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

11 — As comunicações e convocatórias previstas na presente cláusula são efetuadas por carta registada com aviso de receção. 12—As reuniões da Comissão Paritária realizam-se nas instalações do Município do Funchal, em local a designar para o efeito.

## Cláusula Vigésima Nona

**Divulgação**

O Município do Funchal e a FESAP — Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos e o SNB — Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais obrigam-se a facultar aos trabalhadores abrangidos pelo presente Acordo, bem como pelos que vierem a sê-lo, cópia do presente documento.

## Cláusula Trigésima

**Participação dos Trabalhadores**

1 — O Município do Funchal compromete-se a reunir semestralmente com a FESAP-Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos e o SNBP -Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais para análise e discussão de aspetos que se relacionem com os trabalhadores.

2 — Os delegados sindicais têm direito, nos termos previstos no n.º 1 e no n.º 2 do artigo 340.º da LTFP, a afixar, em local e área apropriada, para o efeito reservado pelo Município do Funchal, informação relativa à vida sindical e aos interesse socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo do normal funcionamento dos serviços.

## Cláusula Trigésima Primeira

**Resolução de conflitos Coletivos**

1 — O Município do Funchal e a FESAP — Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos e o SNBP — Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais adotam, na resolução dos conflitos emergentes do presente Acordo, os meios e os termos legalmente previstos de conciliação, mediação e arbitragem.

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

Funchal, 13 de outubro de 2014.

Pelo Empregador Público:

*João Cunha e Silva*, Vice-Presidente do Governo Regional da Madeira, na qualidade de membro do governo regional responsável pela área da Administração Pública

*José Manuel Ventura Garcês*, Secretário Regional do Plano e Finanças, na qualidade de membro do governo regional responsável pela área das finanças

*Paulo Alexandre Nascimento Cafôfo*, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal do Funchal

Pelas associações sindicais:

*Ricardo Jorge Teixeira de Freitas*, na qualidade de Secretário Nacional e mandatário da FESAP — Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos

*Sérgio Rui Martins Carvalho*, na qualidade de Presidente e mandatário do SNBP — Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais

*Fernando Gabriel Dias Curto*, na qualidade de Vice-Presidente e mandatário do SNBP — Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais

Depositado em 9 de dezembro de 2014, ao abrigo 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 158/2014, a fls. 32 do Livro n.º 1.

16 de dezembro de 2014. — A Diretora-Geral, *Joana Ramos*.  
208312571

### **Acordo coletivo de trabalho n.º 157/2014**

**Acordo Coletivo de Empregador Público entre a Junta de Freguesia de Nossa Senhora do Rosário, da Região Autónoma dos Açores, e o STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins.**

## **CAPÍTULO I**

### **Âmbito e Vigência**

#### **Cláusula 1.ª**

#### **Âmbito de aplicação**

1 — O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, a Junta de Freguesia de Nossa Senhora do Rosário, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas do EP filiados no STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar neste sindicato durante o período de vigência do presente ACEP.

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

3 — Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de dois trabalhadores.

#### **Cláusula 2.ª**

#### **Vigência, denúncia e revisão**

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

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

## **CAPÍTULO II**

### **Organização do Tempo de Trabalho**

#### **Cláusula 3.ª**

#### **Período normal de trabalho**

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

2 — Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste 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, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

#### **Cláusula 4.ª**

#### **Horário de trabalho**

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

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

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

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

5 — O EP está obrigado a afixar o mapa do horário em local bem visível, com a antecedência de 7 dias.

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

7 — Havendo no EP trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre esse facto em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

#### **Cláusula 5.ª**

#### **Modalidades de horário de trabalho**

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

- a) Horário Rígido, incluindo a modalidade de horários desfasados;
- b) Jornada Contínua;
- c) Trabalho por Turnos;
- d) Horário Flexível;
- e) Trabalho Noturno

#### **Cláusula 6.ª**

#### **Horário rígido**

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

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

#### **Cláusula 7.ª**

#### **Jornada contínua**

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

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

3 — A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determinar uma redução de uma hora de trabalho ao período normal diário de trabalho.

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

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

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

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