



*[Handwritten signature]*

JUNTA DE FREGUESIA DE SÃO DOMINGOS DE BENFICA

## **Acordo Coletivo de Empregador Público entre a Freguesia de São Domingos de Benfica e o STML - Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa**

### **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.

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante abreviadamente designada por LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, prevê que determinadas matérias possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, concedendo o artigo 364.º legitimidade às Freguesias para conjuntamente com as associações sindicais celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP.

Considera a Freguesia de São Domingos e Benfica e o STML - Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa que atendendo às especificidades dos serviços que a Junta de Freguesia de São Domingos de Benfica presta à comunidade, e ainda os meios de que deve dispor para prossecução dos objetivos, importa salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à sua realização, reforçar a recompensa do desempenho, tudo isto permitindo uma maior conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional, elevando os níveis de motivação e desempenho no desempenho das suas funções, tendo em vista a melhor prossecução dos interesses da população que a Freguesia visa servir.

### **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 Freguesia de São Domingos de Benfica, adiante designada por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no STML - Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa, adiante designado por STML, 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 da LFTP, 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 cem trabalhadores.
4. Os trabalhadores não sindicalizados poderão aderir, individualmente, ao presente ACEP, passando, em caso de aceitação, a aplicar-se-lhes o mesmo.

#### **Cláusula 2.ª**

##### **Vigência, denúncia e revisão**

1. O presente acordo entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação em Diário da República.
2. O presente ACEP terá uma vigência de 2 (dois) anos, renovando-se por iguais períodos.
3. Sem prejuízo do disposto nos artigos 37.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.
3. A semana de trabalho é, em regra, de cinco dias.
4. Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, acrescido de um dia de descanso semanal complementar, que devem coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente.
5. Os dias de descanso referidos no número anterior podem deixar de coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente, quando o trabalhador exerça funções em órgão ou serviço em que seja necessário para assegurar a continuidade de serviços que não possam ser interrompidos ou em que o seu funcionamento seja coincidente com estes dias.



JUNTA DE FREGUESIA DE SÃO DOMINGOS DE BENFICA

6. Quando o trabalhador estiver organizado por turnos rotativos, os horários de trabalho serão escalonados para que cada trabalhador tenha dois dias de descanso por cada cinco dias de trabalho.
7. Os trabalhadores que efetuem trabalho aos fins de semana têm direito a gozar como dias de descanso semanal, pelo menos, um fim de semana completo em cada mês de trabalho efetivo.
8. Os trabalhadores que efetuem trabalho ao domingo, têm direito a gozar como dia de descanso semanal obrigatório, um domingo de descanso por cada dois domingos de trabalho efetivo.

**Cláusula 4.ª**

**Horário de trabalho**

1. Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período de trabalho diário normal, bem como dos intervalos de descanso diários.
2. Compete ao EP estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e respetivos trabalhadores, mediante consulta prévia à 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.ºs 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.
6. Qualquer alteração que implique um acréscimo de despesas para os trabalhadores, e desde que devidamente justificadas, conferem aos mesmos o direito a 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) Isenção de Horário.

#### **Cláusula 6.<sup>a</sup>**

##### **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. Nesta modalidade a duração diária de trabalho é repartida por dois períodos de trabalho separados por um intervalo de descanso com duração de uma hora não podendo as horas de início e de termo de cada período ser unilateralmente alteradas, tendo, portanto, de haver acordo entre o EP e o trabalhador.
3. Os referidos períodos de trabalho são os seguintes:
  - a) O período da manhã decorre das 9h às 13h;
  - b) O período da tarde decorre das 14h às 17h.
4. 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.<sup>a</sup>**

##### **Jornada contínua**

1. A modalidade de jornada contínua, consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de trinta minutos, obrigatoriamente gozado por forma a que cada trabalhador não preste mais de cinco horas consecutivas de trabalho.
2. O tempo de pausa conta, para todos os devidos efeitos, como tempo de trabalho efetivo.
3. A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina uma redução de uma hora de trabalho ao período normal diário de trabalho estipulado nos termos do disposto na Cláusula 3.<sup>a</sup> deste ACEP (Período Normal de Trabalho).
4. A jornada contínua pode ser atribuída, mediante requerimento do trabalhador, nos seguintes casos:
  - a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
  - b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
  - c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;



- d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de 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

### **Cláusula 8.ª**

#### **Trabalho por turnos**

1. A modalidade de trabalho por turnos consiste em qualquer modo de organização do trabalho em equipa, no qual os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, onde se inclui o ritmo rotativo, podendo ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que significa que os trabalhadores poderão executar o trabalho a horas diferentes, no decurso de um dado período de dias ou semanas.
2. A prestação de trabalho em regime de turnos obedecerá às seguintes regras:
  - a) Os turnos serão, em princípio rotativos, devendo ser elaboradas as respetivas escalas por sector que envolverão todos os trabalhadores cujas categorias estejam abrangidas pelo regime de turnos, estando estes sujeitos à sua variação regular;
  - b) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores;
  - c) A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho;
  - d) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal, salvo acordo do trabalhador em contrário;
  - e) Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal assistente operacional afeto a serviços de vigilância, transporte, tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, devem ser organizados de modo que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, dois dias de descanso em cada período de sete dias.



*[Handwritten signature]*

### **Cláusula 9.<sup>a</sup>**

#### **Horário flexível**

1. A modalidade de horário flexível consiste naquele que permite aos trabalhadores de um serviço gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída, de forma a cumprir o período normal de trabalho estipulado.
2. A adoção de qualquer horário de trabalho flexível está sujeita às seguintes regras:
  - a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público;
  - b) É obrigatória a previsão de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;
  - c) Não podem ser prestadas por dia mais de nove horas de trabalho;
  - d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido à semana, à quinzena ou ao mês, consoante for estipulado por acordo entre o EP e a comissão sindical ou delegados sindicais, na falta desta;
  - e) A aplicação desta modalidade de horário não afasta o cumprimento do período mínimo de intervalo de descanso previsto no n.º 2 da Cláusula 3.<sup>a</sup> deste ACEP.
3. Verificando-se a existência de excesso ou débito de horas no final de cada um dos períodos de aferição, pode o mesmo ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele gozado ou compensado.
4. A não compensação de um débito de horas nos termos do número anterior, dá lugar à marcação de uma falta, que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável, por cada período igual ou inferior à duração média diária de trabalho.
5. Para os efeitos do disposto no n.º 3 desta cláusula, a duração média de trabalho normal é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais e nos serviços com funcionamento aos sábados de manhã, aquele que resultar do respetivo regulamento, elaborado entre o EP e a comissão sindical ou os delegados sindicais, na falta desta.
6. As faltas a que se refere o n.º 3 desta cláusula reportam-se ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.
7. Os horários flexíveis poderão ser definidos nos Serviços com período de funcionamento das 8h às 20h, com as seguintes plataformas:
  - a) Das 10h às 12h – período de presença obrigatória;
  - b) Das 14h às 16h – período de presença obrigatória;
  - c) Das 12h às 14h – margem móvel para almoço – duas horas como máximo, com obrigatoriedade de utilização mínima de uma hora.



### **Cláusula 10.ª**

#### **Isenção de horário**

1. A isenção de horário pode compreender, nos termos do artigo 118.º da LFTP as seguintes modalidades:
  - a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
  - b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;
  - c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.
2. Estão isentos de horário os trabalhadores que exerçam cargos dirigentes ou que chefiem equipas multidisciplinares, nos termos previstos no artigo 13.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro.
3. Mediante acordo escrito entre o EP e o trabalhador, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que estejam integrados nas carreiras e categorias de técnico superior, coordenador técnico e encarregado-geral operacional ou hajam sido superiormente designados para coordenação de equipa a que, temporariamente, haja sido atribuída qualquer função ou tarefa.
4. O trabalhador em isenção de horário não está sujeito a hora de início e termo do período normal de trabalho diário, nem intervalo de descanso, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e ao pagamento do trabalho suplementar nos termos do disposto nas disposições legais em vigor.
5. O trabalhador ou o EP podem, a qualquer momento, fazer cessar o regime de isenção mediante comunicação escrita.
6. 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 de ser realizado fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado.
7. O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será pago como trabalho extraordinário nos termos do artigo 162.º n.º 2 da LTFP.
8. O trabalhador isento de horário de trabalho nas modalidades previstas nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 118.º da LFTP, exceto os mencionados no n.º 2 supra, poderão, a título excecional e devidamente fundamentado, ter direito a um suplemento remuneratório, nos termos dos números seguintes.
9. Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, na modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho têm direito a uma retribuição adicional no montante correspondente a 20 % da RMMG, sem prejuízo da condição prevista no artigo 117.º da LTFP.
10. Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, na modalidade que estabelece a possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas de trabalho por dia ou por semana, têm direito a uma retribuição adicional no montante, nos seguintes valores:



- a) Relativo ao acréscimo de 1 hora por dia ou cinco por semana, correspondente a 25 % da RMMG;
  - b) Relativo ao acréscimo de 2 horas por dia ou dez por semana, correspondente a 50 % da RMMG;
11. A concessão da isenção de horário de trabalho não dispensa a condição prevista no artigo 117.º da LFTP, assim como registo de entrada e saída no respetivo serviço.
12. A concessão da garantia de isenção de horário de trabalho, assim como dos suplementos remuneratórios referidos na presente cláusula, é proferida por deliberação do Executivo, sendo a mesma devidamente fundamentada.

#### **Cláusula 11.ª**

##### **Horários específicos**

A requerimento do trabalhador, desde que devidamente justificada e comprovado, e no cumprimento do estipulado na legislação em vigor, podem ser fixados horários de trabalho específicos, a tempo parcial ou com flexibilidade, nomeadamente:

- a) Nas situações previstas na lei aplicável na proteção da parentalidade;
- b) No caso de trabalhador-estudante, nos termos da respetiva legislação;
- c) Quando se trate de trabalhadores portadores de deficiência ou doença crónica.

#### **Cláusula 12.ª**

##### **Trabalho noturno**

- 1. Considera-se trabalho noturno, qualquer período de trabalho, realizado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.
- 2. Os trabalhadores que exerçam funções nos termos do n.º 1 da presente cláusula tem direito a um suplemento remuneratório por prestação de trabalho noturno.
- 3. O suplemento por prestação de trabalho noturno deverá ser pago de forma permanente enquanto durar a prestação de trabalho noturno e sendo uma componente indexada á remuneração nos termos da alínea b) do artigo 146.º da LFTP, será o mesmo devido em período de férias em respeito pelo n.º 1 do artigo 152.º LGTFP.
- 4. A atribuição do suplemento ora em causa, não dá direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.

#### **Cláusula 13.ª**

##### **Trabalho suplementar**

- 1. Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.
- 2. Nos casos de isenção de horário de trabalho, enquadrado na al. c) do n.º 1 do artigo 118.º da LFTP, considera-se suplementar todo o trabalho que exceda a duração do período normal de trabalho mensal.





3. Não estão sujeitos à obrigação de prestação de trabalho suplementar os trabalhadores nas seguintes condições, desde que devidamente comprovadas e justificadas:
  - a) Trabalhador portador de deficiência ou doença crónica;
  - b) Trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;
  - c) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
  - d) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
  - e) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto nas mesmas condições da al. c);
  - f) Trabalhador adotante, ou tutor, ou a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa de menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
  - g) Trabalhador-estudante, salvo em caso de força maior;
  - h) Nas situações abrangidas no n.º 5.
4. À remuneração devida por trabalho suplementar prestado em período noturno acresce também a remuneração correspondente ao suplemento por prestação de trabalho noturno;
5. Sem prejuízo do descanso compensatório conferido por lei, a prestação de trabalho suplementar em dia feriado confere ao trabalhador o direito a descanso compensatório por igual período, que deverá ser gozado nos três dias seguintes, por acordo com o trabalhador, ou na sua falta, no mesmo período, em dia a designar pelo empregador público.

#### **Cláusula 14.ª**

##### **Limites do trabalho suplementar**

1. Ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 e 4 do artigo 120.º da LTFP, conjugados com os artigos 227.º e 228.º do Código do Trabalho, o trabalho suplementar fica sujeito ao limite de 200 horas por ano.
2. O limite fixado no n.º anterior pode ser ultrapassado, nos termos previstos na lei, desde que não implique uma remuneração por trabalho extraordinário superior a 60% da remuneração base.
3. Os dirigentes dos serviços ficam obrigados a preencher o mapa de registo de horas por trabalho extraordinário, antes e depois do mesmo ter sido prestado, devendo o trabalhador abrangido pela prestação do trabalho extraordinário apor o correspondente visto imediatamente a seguir à sua efetiva prestação, salvo quando o registo tenha sido efetuado pelo próprio trabalhador.
4. O mapa referido no número anterior deve conter os fundamentos do recurso ao trabalho extraordinário nos termos do disposto no artigo 121.º da LTFP, bem como os períodos de descanso compensatório gozados ou a gozar pelo trabalhador, nos termos da legislação em vigor.



*Handwritten signature in blue ink*

### **Cláusula 15.<sup>a</sup>**

#### **Direito a férias / Recompensa do desempenho**

1. O trabalhador tem direito a um período mínimo de férias, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 126.º da LTFP e no presente Acordo, com as especificidades dos números seguintes.
2. A acrescer à duração do período de férias anual os trabalhadores a quem tenha sido atribuído menção positiva na Avaliação tem direito ao acréscimo de três dias de férias, tendo como referência a última nota homologada, sempre a marcar por acordo, ou na sua falta, pela entidade empregadora.
3. O acréscimo ao período de férias previstas na presente cláusula, não dá direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.
4. A falta de avaliação por motivo imputável ao EP, determina a aplicação automática do disposto no n.º 2 do presente artigo.
5. A aplicação do número 2, da respetiva cláusula, só deve ter efeitos a partir do mês de janeiro de 2025, por referência à avaliação imediatamente precedente, de forma a assegurar que os serviços, em termos de recursos humanos, tenham o devido espaço temporal de organização interna.
6. Exclusivamente para o ano civil de 2024, a acrescer à duração do período de férias os trabalhadores a quem tenha sido atribuída menção de “desempenho excelente”, tem direito ao acréscimo de três dias de férias e com “desempenho relevante” tem direito ao acréscimo de dois dias de férias; e com “desempenho adequado” tem direito ao acréscimo de um dia de férias, sempre a marcar por acordo, ou na sua falta, pelo Empregador Público.

### **Cláusula 16.<sup>a</sup>**

#### **Dispensas e faltas justificadas**

1. O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração:
  - a) Nos casos em que por motivos de serviço não seja possível o gozo da dispensa de serviço no próprio dia de aniversário, ou no caso do dia de aniversário recair em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia de feriado, deverá ser concedido ao trabalhador um dia alternativo de dispensa.
  - b) Os trabalhadores em regime de horário por turnos, poderão optar pelo gozo do dia de aniversário no dia seguinte.
2. Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço em dia a acordar com o EP.



3. Para efeitos de doação de sangue, os trabalhadores têm direito ao respetivo dia, por inteiro, correspondendo a efetivo serviço prestado, com integral direito à respetiva remuneração e subsídio de refeição.
4. Para assistência a familiares, nos termos atualmente fixados na alínea i), n.º 2, do artigo 134.º, da LTFP, são consideradas justificadas, com direito a remuneração, as faltas para apoio dos familiares aí expressamente previstos, independentemente da respetiva idade.
5. O trabalhador tem direito, dentro dos limites previstos na legislação em vigor, a dispensa para frequência de formação profissional.
6. Para efeitos das ausências motivadas por falecimento de tios e sobrinhos, os trabalhadores beneficiam de período de dispensa correspondente ao dia do funeral nos termos dos números seguintes.
7. Conforme se trate de um funeral na área metropolitana de Lisboa, a meio-dia de dispensa (conforme a hora do funeral [manhã ou tarde]).
8. Conforme se trata de um funeral fora da área metropolitana de Lisboa a 1 (um) dia de dispensa.
9. As faltas previstas no número 6 obrigam à entrega de comprovativo de grau de parentesco e presença.

#### **Cláusula 17.ª**

##### **Tolerância**

1. Poderá ser permitida, a título excecional e devidamente fundamentada, em todos os regimes de horários de trabalho previstos, a tolerância de até quinze minutos diários cumulativos no atraso no registo de entrada.
2. Nos horários flexíveis a tolerância referida no número anterior é reportada às plataformas de presença obrigatória, mas não deduz no cômputo do período de aferição.

#### **Cláusula 18.ª**

##### **Feriado municipal, Carnaval e Véspera de Natal**

Poderá ser atribuída tolerância de ponto no feriado municipal, na terça-feira de Carnaval e no dia 24 de dezembro, salvaguardando o funcionamento dos serviços considerados essenciais.

#### **Cláusula 19.ª**

##### **Formação profissional**

O EP deve proporcionar ao trabalhador e aos dirigentes o acesso a formação profissional devendo elaborar, para o efeito, o diagnóstico de necessidades e os planos de formação que devem assegurar a todos os trabalhadores uma ou mais ações de formação, pelo menos, em cada três anos.



### **Cláusula 20.<sup>a</sup>**

#### **Suplemento de penosidade e insalubridade**

1. Os trabalhadores na área da higiene urbana que exercem funções em condições de penosidade e insalubridade, têm direito a um suplemento de penosidade e insalubridade, correspondente ao valor máximo que estiver fixado nos termos da lei para cada escalão, definido pela Junta de Freguesia.
2. O SPI deverá ser pago de forma permanente, enquanto durar a prestação de trabalho penoso ou insalubre e, sendo uma componente indexada à remuneração nos termos da alínea b) do artigo 146.º da LTFP, será o mesmo devido em período de férias em respeito pelo n.º 1 do artigo 152.º LGTFP.
3. A atribuição do suplemento ora em causa, não dá direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.

### **Capítulo III**

#### **Disposições comuns e finais**

### **Cláusula 21.<sup>a</sup>**

#### **Equipamentos de proteção individual**

1. É equipamento de proteção individual (EPI) todo o equipamento, complemento ou acessório, que se destine a ser utilizado por um trabalhador para se proteger dos riscos para a sua segurança e saúde.
2. O EPI é fornecido sempre que não seja possível eliminar os riscos na fonte ou quando não for possível a colocação de proteção coletiva, ou ainda quando não seja possível a sua limitação através de proteção coletiva nem por métodos ou processos de organização do trabalho.
3. Compete ao EP:
  - a) Fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores os EPI bem como a sua substituição quando necessária, desde que não motivada por negligência grosseira destes, cabendo, contudo, ao trabalhador garantir a não utilização dos seus EPI por outros trabalhadores, sendo que, a utilização de EPI por mais que um utilizador fica sujeita a autorização expressa do EP,
  - b) Informar e formar os trabalhadores sobre a correta utilização dos respetivos EPI;
4. A escolha dos EPI deve ser conforme os padrões normativos, designadamente tendo em conta princípios de adequabilidade, conceção e fabrico, compatibilidade, conforto, ergonomia e conformidade, nos termos da legislação aplicável.
5. Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, devem ser consultados, previamente e em tempo útil, sobre a escolha dos EPI, bem como de quaisquer outros equipamentos e fardamentos a utilizar.



6. Com as necessárias adaptações, o disposto nos números anteriores aplica-se à seleção, fornecimento, manutenção e substituição de quaisquer outras peças de fardamento ou equipamento para os trabalhadores.

#### **Cláusula 22.<sup>a</sup>**

##### **Vestiários, Lavabos e Balneários**

1. O EP obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de segurança e saúde, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, incluindo a existência de vestiários, lavabos e balneários, para uso dos trabalhadores.
2. Os vestiários, lavabos e balneários disponibilizados devem ser de fácil acesso e garantindo uma utilização separada por mulheres e homens.

#### **Cláusula 23.<sup>a</sup>**

##### **Locais para refeição**

O EP coloca 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 ligeiras.

#### **Cláusula 24.<sup>a</sup>**

##### **Primeiros Socorros**

Sem prejuízo de instalações próprias para prestar cuidados de primeiros socorros, o EP, através dos serviços de segurança e saúde no trabalho, garante em todos os locais de trabalho material básico de primeiros socorros, situado em lugar de fácil acesso e devidamente identificado.

#### **Cláusula 25.<sup>a</sup>**

##### **Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas**

1. A dependência do álcool, como de outras drogas, deve ser entendida como uma doença e, tratada como tal, sem discriminação e com recurso aos correspondentes serviços de saúde.
2. O tratamento e reabilitação de trabalhador ou trabalhadora só se pode realizar mediante solicitação ou aceitação voluntária do próprio/a, não podendo ser exercida qualquer medida de pressão ou coação para o efeito.
3. Todo aquele que queira receber tratamento e reabilitação para os seus problemas relacionados com o consumo de álcool ou droga não deve ser alvo de discriminação, devendo gozar dos direitos de reserva sobre a vida privada, da confidencialidade dos dados, da mesma segurança de emprego e das mesmas oportunidades de promoção que os seus colegas.
4. Durante o tratamento, o EP garante a manutenção do posto de trabalho ou, com o seu acordo, a transferência do trabalhador/a para outras funções, sem perda de quaisquer direitos e regalias.



5. As disposições constantes desta cláusula, bem como da regulamentação específica sobre a matéria a elaborar pelas partes no prazo de cento e oitenta dias após a entrada em vigor do presente ACEP, serão sempre interpretadas e integradas em pleno respeito pelo espírito do enquadramento jurídico nacional, comunitário e internacional e nomeadamente à luz das diretivas estabelecidas na Deliberação 890/2010 da Comissão Nacional de Proteção de Dados, ou de qualquer outra que a venha a substituir, que aqui as partes outorgantes acolhem expressamente.

#### **Cláusula 26.ª**

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

1. O crédito de horas previsto no n.º 1 do artigo 345.º da LFTP é fixado em 1 membro da direção por cada 200 associados do Sindicato.
2. Ao crédito de horas dos delegados sindicais é aplicável, com as necessárias adaptações, o regime do n.º 11 do artigo 345.º da LFTP e, sem prejuízo do seu crédito legal de horas, consideram-se justificadas as ausências, devidamente comprovadas, para participação em reuniões dos trabalhadores ou dos seus órgãos de representação ou quaisquer reuniões ou outros atos convocados pelo Sindicato, ou a que este adira, desde que seja dado conhecimento, por escrito, à Junta de Freguesia.
3. O crédito de tempo para os eleitos em representação dos trabalhadores para a Higiene, Saúde e Segurança no Trabalho é de dois dias por mês, com a possibilidade de gestão de tempos entre os eleitos de cada lista concorrente.

#### **Cláusula 27.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 representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

#### **Cláusula 28.ª**

##### **Comissão Paritária**

1. As partes outorgantes constituem uma Comissão Paritária com competência para interpretar e integrar as disposições deste acordo, 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, no prazo de 30 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos seus representantes.



4. As partes podem proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação à outra parte e à DGAEP, com antecedência mínima de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.
5. A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes, metade dos membros representantes de cada parte.
6. As deliberações da Comissão Paritária quando tomadas por unanimidade passam a constituir parte deste acordo.
7. As reuniões da Comissão Paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, mediante notificação formal, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados.
8. As reuniões da comissão paritária realizam-se nas instalações da Freguesia, indicadas pela Junta de Freguesia que facultará o apoio indispensável.
9. Das reuniões da Comissão Paritária são lavradas atas, assinadas pelos representantes no final de cada reunião.
10. As despesas com os representantes e respetivos assessores são suportadas pela parte que representam.
11. As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por carta registada

#### **Cláusula 29.<sup>a</sup>**

##### **Informação e participação**

1. A direção do Sindicato e os delegados sindicais têm direito a informação e consulta relativamente às matérias próprias das suas atribuições e designadamente:
  - a) A informação sobre as linhas gerais orientadoras para definição dos objetivos e escolha de competências na avaliação do desempenho adequado à avaliação;
  - b) A informação e consulta atempada sobre as decisões suscetíveis de produzir mudanças na organização do trabalho ou dos contratos de trabalho, nomeadamente, ritmos de trabalho, condições de prestação do trabalho, mudança de local, horário de trabalho, turnos e promoções;
  - c) A informação e consulta das propostas de mapas de pessoal e respetivas dotações financeiras para pessoal.
2. As informações referidas no número anterior são prestadas por escrito nos termos do n.º 4 do artigo 343.º da LFTP.
3. Previamente à apresentação das propostas referidas na alínea c) do n.º 1 da presente Cláusula será agendada reunião com a direção do Sindicato com o objetivo de abordar as verbas para alterações de posição remuneratória e prémios e critérios de definição dos universos de trabalhadores a abranger em opção gestonária para alteração de posição remuneratória.



JUNTA DE FREGUESIA DE SÃO DOMINGOS DE BENFICA

4. A Freguesia deve assegurar aos dirigentes e delegados sindicais, nos termos do artigo 340.º da LFTP o direito de afixação de textos, convocatórias, comunicações ou quaisquer informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo do normal funcionamento dos Serviços.

**Cláusula 30.ª**

**Procedimento Culposo**

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

**Cláusula 31.ª**

**Divulgação Obrigatória**

Este ACEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exercem atividades no EP, pelo que deve ser distribuído um exemplar a cada trabalhador.

Lisboa, 26 de junho de 2024

**Pela Freguesia de São Domingos de Benfica**

José do Carmo Ataíde da Câmara,

na qualidade de Presidente da Junta de Freguesia de São Domingos de Benfica

**Pelo STML Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa**

Nuno Miguel Duarte Sousa Almeida,

na qualidade de Presidente da Direção

Luís Filipe Jesus Dias,

na qualidade de Membro da Direção e da Comissão Executiva