

## **Acordo Coletivo de Empregador Público para a Freguesia do Lumiar**

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, prevê a contratação coletiva, de modo a que os acordos coletivos de trabalho sejam aplicáveis ao maior número de trabalhadores e empregadores públicos.

Decorridos cerca de 9 anos desde a assinatura do Acordo Coletivo de Empregador Público para a Freguesia do Lumiar com o Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa, importa rever os respetivos termos e condições, de acordo com o histórico da sua aplicação.

Nos termos e ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 14.º da LTFP, é estabelecido o presente Acordo Coletivo de Empregador Público, entre:

A Freguesia do Lumiar representada por seu Ricardo Filipe Barreiros Mexia, na qualidade de Presidente,

E

O Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa, representado por Nuno Miguel Duarte Almeida, na qualidade de Presidente e Delfino Navalha Serras, na qualidade de Membro da Direção.

O que fazem nos termos das cláusulas seguintes:

## CAPÍTULO I

### ÂMBITO E VIGÊNCIA

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito

1. O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, adiante designado por ACEP, celebrado no âmbito do artigo 14.º da LTFP, é aplicável a todos os trabalhadores que, vinculados por qualquer título, exerçam funções na Freguesia do Lumiar, doravante FL, e sejam filiados no Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa, para diante STML, ou que nele se venham a filiar.
2. Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP ade cem trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e entrada em vigor

1. O presente ACEP substitui o ACEP assinado entre a 1ª e a 2ª outorgante no dia 21 de julho de 2015 e entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no Boletim do Trabalho e do Emprego.
2. O presente ACEP vigora pelo prazo de três anos, renovando-se sucessivamente por períodos de dois anos.
3. A denúncia e a vigência deste ACEP seguem os trâmites legais previstos no artigo 373.º e seguintes da LTFP.

## CAPÍTULO II

### ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DO TRABALHO

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Período de funcionamento

O período de funcionamento decorre das 8h00 horas às 20h00 horas, sem prejuízo do que vier a ser estabelecido para serviços e setores de atividade específicos.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Organização temporal do trabalho

1. O período normal de trabalho é de 7 horas diárias, de segunda-feira a sexta-feira, e de 35 horas semanais, com ressalva dos períodos de menor duração já existentes e dos regimes previstos neste ACEP

2. Os dias de descanso semanal obrigatório e descanso semanal complementar são, respetivamente, o domingo e o sábado, sem prejuízo dos regimes de horário por turnos.
3. Sem prejuízo dos n.ºs 2 e 3 da cláusula sexta, os trabalhadores não podem prestar mais de cinco horas consecutivas de trabalho e, em qualquer caso, não podendo ser obrigados a prestar mais do que nove horas de trabalho por cada dia de trabalho, incluindo nestas a duração do trabalho suplementar.
4. As alterações na organização temporal do trabalho apenas poderão resultar de negociação das entidades signatárias do presente ACEP, nomeadamente qualquer definição do período normal de trabalho em termos médios.
5. São previstos os seguintes regimes de organização temporal de trabalho:
  - a) Horário rígido;
  - b) Horário flexível;
  - c) Horário por turnos;
  - d) Jornada contínua;
  - e) Isenção de horário trabalho.
6. O horário de trabalho individualmente acordado com o trabalhador não poderá ser alterado sem o seu acordo escrito.
7. Sem prejuízo do disposto no número anterior, as alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem compensação económica equivalente ao montante que, comprovadamente, seja apurado.

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**Horários específicos**

A requerimento do trabalhador 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 legislação respetiva;
- c) Quando se trate de trabalhadores portadores de deficiência ou de doença crónica.

**Cláusula 6.<sup>a</sup>**

**Regime de horário rígido**

1. No horário rígido a duração diária de trabalho é repartida por dois períodos de trabalho separados por um intervalo de descanso, com duração de uma



hora e meia, não podendo as horas de início e termo de cada período ser unilateralmente alteradas.

- a) O período da manhã decorre das 9.00 às 12.30 horas;
  - b) O período da tarde decorre das 14.00 às 17.30 horas;
  - c) O intervalo de descanso decorre das 12.30 às 14.00 horas.
  - d) No interesse dos serviços, nos termos do disposto no artigo 112.º da LTFP, a Junta de Freguesia poderá definir horários diferentes de entrada e saída fixas, bem como o respetivo intervalo de almoço.
2. Em todas as situações em que a jornada de trabalho decorra em período ou períodos diferentes do previsto no número anterior poderá ser reduzido ou excluído o intervalo de descanso, assegurando sempre que a prestação não ultrapassará seis horas consecutivas de trabalho.
  3. Nas jornadas de trabalho em que o período da manhã tenha início antes das 9 horas, ou o período da tarde termine após as 17.30 horas, o intervalo de descanso fica reduzido à duração máxima de uma hora e nas jornadas de trabalho que decorram totalmente em período de trabalho noturno o intervalo de descanso fica excluído.
  4. As jornadas de trabalho previstas nos n.ºs 2 e 3 não podem ser determinadas sem negociação prévia entre as partes.

#### **Cláusula 7.ª**

##### **Regime de horário flexível**

1. Entende-se como horário flexível aquele que permite aos trabalhadores de um serviço gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída.
2. A adoção de qualquer horário 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 ao mês.
3. O débito de horas, apurado no final de cada período de aferição, 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 do trabalho.

4. O excesso de horas apurado no final de cada período de aferição é transportado para o período de aferição imediatamente seguinte até ao limite de sete horas e, relativamente aos trabalhadores portadores de deficiência, o excesso ou débito de horas apurado no final de cada mês é transportado para o período imediatamente seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de dez horas.
5. Para efeitos do disposto no n.º 3, a duração média diária do trabalho é de sete horas e o período de aferição é mensal.
6. As faltas a que se refere o n.º 3 são reportadas 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 8.00 às 20.00 horas, com as seguintes plataformas:
  - a) Das 10.00 às 12.00 horas período de presença obrigatória;
  - b) Das 14.00 horas às 16.00 horas período de presença obrigatória;
  - c) Das 12.00 horas às 14.00 horas margem móvel para almoço duas horas como máximo, com obrigatoriedade de utilização mínima de uma hora.

#### **Cláusula 8.ª**

##### **Regime de horário por turnos**

1. Em caso de necessidade de funcionamento permanente dos Serviços, com fundamento na prossecução do interesse público, pode ser adotado o regime de trabalho por turnos.
2. Os turnos são rotativos, não podendo ser prestados mais de 6 dias consecutivos, nos Serviços de funcionamento permanente.
3. O trabalho por turnos é realizado em dois ou três períodos diários e sucessivos, com obediência à duração do período normal de trabalho diário, sem prejuízo do disposto, no regime legal e neste ACEP.
4. As interrupções destinadas a repouso ou refeição, quando não superiores a 30 minutos, consideram-se, para todos os efeitos legais, tempo de trabalho não podendo ser prestadas mais de 5 horas seguidas de trabalho
5. Os dias de descanso semanal devem coincidir com o sábado e o domingo, pelo menos uma vez em cada período de quatro semanas
6. Salvo em casos excepcionais, a mudança de turno só pode ocorrer após o descanso semanal.

- 
7. É admitida a troca ocasional de serviço entre trabalhadores, mediante aprovação do superior hierárquico.
  8. O regime de trabalho por turnos, total ou parcialmente coincidentes com o período noturno, confere direito ao subsídio de turno, que é variável, em função de dois fatores:
    - a) Número de turnos adotados;
    - b) Carácter permanente ou não do funcionamento do serviço.
  9. O número de turnos obedece à seguinte classificação:
    - a) Parcial - Quando for prestado apenas em dois períodos de trabalho diário;
    - b) Total - Quando for prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário
  10. Considera-se que os serviços revestem carácter:
    - a) Permanente - Quando o regime de turnos for prestado em todos os 7 dias da semana;
    - b) Semanal prolongado - Quando o regime de turnos for prestado em todos os 5 dias úteis e no sábado ou domingo;
    - c) Semanal - Quando o regime de turnos for prestado apenas de segunda a sexta-feira.
  11. A prestação de trabalho em regime de turnos confere direito à atribuição de um subsídio de turno correspondente a um acréscimo de remuneração, calculada sobre o vencimento fixado no nível remuneratório da categoria onde o trabalhador estiver posicionado, de acordo com as seguintes percentagens:
    - a) 25%, quando o regime de turnos for permanente total;
    - b) 22%, quando o regime de turnos for permanente parcial e semanal prolongado total;
    - c) 20%, quando o regime de turnos for semanal prolongado parcial e semanal total;
    - d) 15%, quando o regime de turnos for semanal parcial.
  12. As percentagens fixadas para o subsídio de turno incluem a remuneração devida por trabalho noturno, mas não afastam a remuneração por trabalho suplementar e em dias de descanso, sempre que haja necessidade de prolongar o período trabalho.

### **Cláusula 9.<sup>a</sup>**

#### **Regime de jornada contínua**

1. A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso nunca superior a trinta minutos, que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.
2. A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determina a redução de uma hora no período normal de trabalho diário.
3. A jornada contínua pode ser autorizada 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 nas mesmas condições da alínea a);
  - d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa 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;
  - e) Trabalhador-estudante;
  - f) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem;
  - g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

### **Cláusula 10.<sup>a</sup>**

#### **Regime de isenção de horário de trabalho**

1. Ficam isentos de horário os trabalhadores que exerçam cargos dirigentes ou que chefiem equipas multidisciplinares.
2. Poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que, declarando a sua concordância por escrito, 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.
3. Sem prejuízo do estipulado no acordo escrito previsto no número anterior, o regime de isenção de horário de trabalho entende-se na modalidade de observância dos períodos normais de trabalho acordados.

- 
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
  5. As partes podem fazer cessar o regime de isenção de horário de trabalho, nos termos do acordo que o constitua, e mediante comunicação escrita, com antecedência mínima de 30 dias.
  6. A isenção de horário de trabalho determinada nos termos das alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 118.º da LTFP pode determinar a atribuição de um suplemento remuneratório, a fixar no acordo a celebrar com o trabalhador, entre 15% e 25%.

#### **Cláusula 11.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 alínea c) do n.º 1 do artigo 118.º da LTFP, 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 dispensados de tal obrigação, nos termos da lei.
4. A FL fica obrigada a fornecer, assegurar ou suportar o custo de transporte sempre que, cumulativamente:
  - a) O trabalhador preste trabalho suplementar em dia de descanso semanal e feriado;
  - b) Em consequência da prestação de trabalho suplementar o trabalhador não possa utilizar o meio de transporte que habitualmente utiliza.
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 de tempo, que deverá ser gozado até ao fim da semana subsequente, por acordo com o trabalhador, ou na sua falta, no mesmo período, em dia a designar pelo empregador público.
6. O limite da alínea a) do n.º 2 do artigo 120.º da LTFP fica fixado em duzentas horas de trabalho por ano.
7. À remuneração devida por trabalho suplementar prestado em período noturno acresce também a remuneração correspondente ao suplemento por prestação de trabalho noturno.

**Cláusula 12.<sup>a</sup>**  
**Trabalho noturno**

1. Considera-se trabalho noturno o trabalho prestado no período compreendido entre as 20.00 horas de um dia e as 07.00 horas do dia seguinte.
2. Considera-se trabalhador noturno aquele que realiza durante o período noturno uma certa parte do seu tempo de trabalho anual, correspondente a pelo menos duas horas por dia.
3. O trabalhador noturno não pode prestar mais de 9 horas num período de 24 horas em que execute trabalho noturno
4. As escalas de prestação de trabalho noturno devem ser afixadas com um mês de antecedência para vigorar no mês seguinte.

**Cláusula 13.<sup>a</sup>**  
**Teletrabalho**

1. Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora das instalações da Junta de Freguesia e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.
2. A modalidade de teletrabalho pode ser adotada, com o prévio acordo do trabalhador, para a execução de tarefas com autonomia técnica.
3. A prestação de trabalho em regime de teletrabalho é precedida de acordo escrito.
4. A duração máxima inicial do acordo não pode exceder dois anos, podendo cessar por decisão de qualquer das partes, durante os primeiros 30 dias da sua execução, caso em que o trabalhador retoma a prestação de trabalho em regime presencial.
5. Cabe à entidade empregadora disponibilizar ao trabalhador os equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interação entre o trabalhador e o empregador, salvo acordo que estipule em contrário.
6. O pagamento das despesas adicionais em que o trabalhador comprovadamente incorra por motivo da prestação de trabalho em regime de teletrabalho incumbe ao empregador público, nos termos do acordo a celebrar com o trabalhador e com a legislação aplicável.
7. Cessado o acordo, o trabalhador retoma a prestação de trabalho nos termos em que o vinha fazendo antes do exercício de funções em regime de teletrabalho, não podendo ser prejudicado nos seus direitos.

- 
8. Quando seja admitido um trabalhador para o exercício de funções no regime de teletrabalho, do respetivo contrato deve constar a atividade que este trabalhador exercerá em regime presencial aquando da respetiva cessação, se for o caso.

#### **Cláusula 14.<sup>a</sup>**

##### **Interrupção ocasional**

1. Nos termos do nº 2 do artigo 102º da LTFP são consideradas compreendidas no tempo de trabalho as interrupções ocasionais no período de trabalho diário:
  - a) Inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador;
  - b) Para comparência para intervenção, perante qualquer entidade, em ato ou contrato próprio, de cônjuge ou equiparado, parente na linha recta ou segundo grau da linha colateral, como parte outorgante ou prestação de qualquer garantia especial de obrigações;
  - c) Resultantes do consentimento da FL;
  - d) Inerentes a pausas determinadas ou justificadas por necessidades de saúde, segurança e higiene no trabalho, nomeadamente para interrupção de tarefas de execução continuada em rotina ou com meios ou equipamentos que imponham um acréscimo de esforço visual, físico ou intelectual, reconhecidas em sede de saúde e segurança no trabalho.
2. As interrupções previstas nas alíneas a) e d) do número anterior não deverão ser inferiores a quinze minutos, por cada período de trabalho
3. As interrupções previstas na alínea b) do número um devem ser solicitadas com a antecedência mínima de 24 horas ou, não sendo possível, no período de trabalho imediatamente seguinte.
4. As interrupções ocasionais não podem dar origem a um dia completo de ausência do serviço.

#### **Cláusula 15.<sup>a</sup>**

##### **Tolerância de ponto**

Atendendo ao significado de que reveste a celebração de aniversário dos trabalhadores da FL e a tradicional deslocação e reunião destes com as respetivas famílias, concede-se, a título excecional, tolerância de ponto aos trabalhadores da FL no dia do seu aniversário, independentemente do modelo de marcação pontométrica do seu local de trabalho, mantendo-se todos os direitos dos trabalhadores.

Nos casos em que por motivos de serviço não seja possível o gozo da dispensa de serviço no próprio dia de aniversário, será concedido ao trabalhador um dia alternativo de dispensa.

#### **Cláusula 16.<sup>a</sup>**

##### **Tolerância**

1. Em todos os regimes de horário de trabalho previstos é permitida a tolerância 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

### **CAPÍTULO III**

#### **SAÚDE, SEGURANÇA E HIGIENE**

#### **Cláusula 17.<sup>a</sup>**

##### **Princípios gerais**

1. O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene, saúde e prevenção de risco e doença profissionais, asseguradas pela FL
2. A FL é obrigada a criar, organizar e manter as atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.
3. A execução de medidas em todas as fases da atividade destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho assenta nos seguintes princípios de prevenção:
  - a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
  - b) Eliminação dos factores de risco e de acidente;
  - c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
  - d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
  - e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.
4. A FL obriga-se a manter os equipamentos de proteção individual dos trabalhadores sempre em boas e eficazes condições de segurança e a garantir o respetivo uso
5. A FL deverá promover a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores mediante serviços internos de medicina no trabalho, realizando exames



médicos periódicos anuais para os trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os restantes trabalhadores.

6. Nos setores de atividade de maior risco e penosidade a periodicidade dos exames previstos no número anterior é aumentada para o dobro.
7. A FL poderá contratualizar o cumprimento das suas obrigações decorrentes das matérias de saúde, segurança e higiene no trabalho com o Município de Lisboa, sem prejuízo dos direitos que, legalmente, assistem aos trabalhadores e seus representantes.
8. É assegurado aos trabalhadores que exerçam funções em condições de penosidade e insalubridade o pagamento do suplemento remuneratório respetivo, nos termos da lei.

#### **Cláusula 18.<sup>a</sup>**

##### **Equipamento individual**

As fardas e demais equipamentos de trabalho são fornecidas pela FL, sem qualquer dispêndio para os trabalhadores, e na sua escolha deverão ser tidas em conta os requisitos de segurança, saúde e higiene no trabalho, bem como as condições climáticas dos locais de trabalho e os períodos do ano.

#### **Cláusula 19.<sup>a</sup>**

##### **Locais para refeição**

Sem prejuízo dos refeitórios já existentes e a instalar nos locais em que a aglomeração de trabalhadores o justifique, a FL porá à disposição dos trabalhadores, em cada local de trabalho, um local com dimensões e condições de higiene e salubridade adequadas, dotado de água potável, mesas e cadeiras suficientes e equipado com os eletrodomésticos que sejam necessários à confeção e aquecimento de refeições ligeiras.

#### **Cláusula 20.<sup>a</sup>**

##### **Vestiários e balneários**

A FL obriga-se a dotar as instalações para os trabalhadores com boas condições de higiene e segurança e com os requisitos necessários e adequados, incluindo vestiários, lavabos e balneários, com águas quentes para uso dos trabalhadores, diferenciados por sexos.

CAPÍTULO IV  
DISPOSIÇÕES FINAIS

**Cláusula 21.<sup>a</sup>**

**Créditos para exercício da atividade de representação dos trabalhadores e respectivas eleições**

1. O crédito de horas previsto no n.º 6 do artigo 345.º da LTFP é fixado em 1,5 membros da direção por cada 200 associados de cada sindicato.
2. O crédito de horas para o exercício de funções dos delegados sindicais, previsto no n.º 1 do artigo 344.º da LTFP, é fixado em 18 horas por mês, sendo-lhe aplicável com as necessárias adaptações, o regime do n.º 11 do artigo 345.º da LTFP
3. O crédito de tempo para os eleitos em representação dos trabalhadores para a higiene, saúde e segurança no trabalho é de quatro dias por mês, com a possibilidade de gestão de tempos entre os eleitos de cada lista concorrente.
4. A FL disponibilizará uma sala, equipada com os meios adequados, para o desenvolvimento do trabalho dos representantes dos trabalhadores para a higiene, saúde e segurança no trabalho.
5. A FL dispensará a atividade dos candidatos efetivos e suplentes das listas concorrentes aos órgãos do STML e representação para a saúde, higiene e segurança no trabalho, no período de campanha eleitoral, sem perda de remuneração e dos suplementos de caráter permanente.

**Cláusula 22.<sup>a</sup>**

**Recompensa de desempenho**

1. A JF Lumiar atribuirá um acréscimo de dias de férias, a acrescer à duração do período anual de férias, de acordo com as seguintes regras:
  - a) Três dias aos trabalhadores a quem tenha sido atribuída menção de “Excelente” ou “Muito Bom”;
  - b) Dois dias aos trabalhadores a quem tenha sido atribuída menção de “Bom”;
  - c) Um dia aos trabalhadores a quem tenha sido atribuída menção de “Regular”;
2. No caso de trabalhadores com faltas injustificadas, é descontado ao acréscimo de férias previsto no número anterior o número de faltas injustificadas pendentes no momento da atribuição dos dias adicionais.

### **Cláusula 23ª**

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

1. Os trabalhadores cujas funções são exercidas em condições de penosidade e insalubridade têm direito a um suplemento de penosidade e insalubridade.
2. O STML será informado, sempre que haja alterações às áreas, serviços ou serviços conexos em que foram determinadas as atribuições do referido suplemento remuneratório, assim como ao nível considerado.
3. O suplemento de penosidade e insalubridade é 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, sendo observado o disposto no n.º 1 do artigo 152.º da LTFP.

### **Cláusula 24ª**

#### **Comissão paritária**

1. As partes outorgantes constituem uma comissão paritária, composta por dois membros de cada parte, com competência para interpretar e integrar as disposições deste ACEP.
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, adiante 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 comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes, metade dos membros representantes de cada parte.
6. As deliberações da comissão paritária tomadas por unanimidade são enviadas à DGAEP, para publicação, passando a constituir parte integrante deste ACEP.
7. As reuniões da comissão paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados e respetiva fundamentação.

8. As reuniões da comissão paritária realizam-se nas instalações da FL, 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 com aviso de receção.

### **Cláusula 25ª**

#### **Informação e participação**

1. A direção do STML 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 adequados à avaliação;
  - b) A informação e consulta atempada sobre as decisões suscetíveis de produzir mudanças na organização do trabalho ou dos contratos de trabalho, nomeadamente ritmos de trabalho, condições de prestação do trabalho, mudança de local, horário de trabalho, turnos e promoções;
  - c) A informação e consulta das propostas de mapas de pessoa! e respetivas dotações financeiras para pessoal.
2. As informações referidas no número anterior são prestadas por escrito nos termos e prazos do n.º 4 do artigo 343.º da LTFP.
3. Previamente à apresentação das propostas referidas na alínea c) do n.º 1 será agendada reunião com a direção do STML com o objetivo de abordar as verbas para alterações de posição remuneratória e prémios e critérios de definição dos universos de trabalhadores a abranger em opção gestionária para alteração de posição remuneratória.
4. A FL deve disponibilizar em todos os locais de trabalho espaço próprio para afixação e colocação de informação sindical, em local acessível a todos os trabalhadores.
5. A FL deve assegurar aos dirigentes e delegados sindicais, nos termos do artigo 340.º da LTFP 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.

6. A FL assegura à direção do STML o uso da rede intranet para comunicação com os trabalhadores, através do seu correio eletrónico, quer individual quer coletivamente.

**Cláusula 26ª**  
**Divulgação do ACEP**

A FL obriga-se a distribuir pelos atuais trabalhadores e no ato de admissão de novos, cópia do presente ACEP.

Lisboa, 3 de fevereiro de 2025

Junta de Freguesia do Lumiar  
O Presidente Ricardo Mexia



Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa  
Nuno Almeida



Delfino Serras

