



M
8

ACORDO COLETIVO DE EMPREGADOR PÚBLICO PARA A FREGUESIA DE CAMPOLIDE

PREÂMBULO

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, no seu anexo que dela faz parte integrante, prevê, nos artigos 13.º e 14.º, que determinadas matérias possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, concedendo nos termos do artigo 364.º legitimidade às Freguesias, na qualidade de empregadores público para, conjuntamente com as associações sindicais, celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP.

As Freguesias da cidade de Lisboa foram dotadas com um conjunto de atribuições que prestam uma diversidade e especificidade de atividades necessárias à satisfação de necessidades dos cidadãos.

A organização e execução de tarefas para a prossecução dessas atividades determinam a organização e duração do tempo de trabalho de forma adequada que deverá, sempre, garantir e salvaguardar os direitos dos trabalhadores e dos seus horários de trabalho.

O Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa tem um já longo conhecimento prático da realidade da prestação das atividades e tarefas na cidade de Lisboa e nas respetivas relações de trabalho.

Nos termos e ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 14.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pelo art.º 2.º Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, no seu anexo que dela faz parte integrante, é estabelecido o presente Acordo Coletivo de Empregador Público, entre:

Pelo Empregador Público:

Miguel Belo Marques, Presidente da Junta de Freguesia de Campolide;

e

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa:

Nuno Miguel Duarte Sousa Almeida, Presidente da Direção;

Delfino Navalho Serras, Membro da Direção e da Comissão Executiva.

CAPÍTULO I – ÂMBITO E VIGÊNCIA

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

- 1- O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, adiante designado por ACEP, celebrado no âmbito do artigo 14.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) aprovada pelo artigo 2.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, no seu Anexo que dela faz parte integrante, é aplicável a todos os trabalhadores que, vinculados por qualquer título, exerçam funções na Freguesia de Campolide, doravante designada Freguesia, e sejam filiados no Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa, doravante designado STML.
- 2- O ACEP aplica-se, ainda, a todos os trabalhadores da Freguesia que durante a vigência do mesmo se venham a filiar no STML, bem como aos restantes trabalhadores não filiados, sem prejuízo, quanto a estes últimos, do exercício do direito de oposição e opção previstos no artigo 370.º da LTFP.
- 3- Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP estima-se que serão abrangidos por este ACEP, cerca de noventa trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

- 1- O presente ACEP vigora pelo prazo de 3 anos, renovando-se sucessivamente por períodos de dois anos.
- 2- A denúncia e a vigência deste ACEP seguem os trâmites legais previstos na LTFP.

CAPÍTULO II - ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DO TRABALHO

Cláusula 3.ª

Período de funcionamento

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

Cláusula 4.ª

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 números dois e quatro 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 desfasado;
 - c) Horário flexível;
 - d) Horário por turnos;
 - e) Jornada contínua;
 - f) Isenção de horário de trabalho.
- 6- O horário de trabalho individualmente acordado com o trabalhador não poderá ser alterado sem o seu acordo escrito.

Cláusula 5.ª

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 doença crónica.

Cláusula 6.ª

Regime de 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 de trabalho diários, separados por um intervalo de descanso.
- 2- O horário rígido decorre, em regra, das 9 horas às 12 horas e 30 minutos; e das 13h30 horas às 17 horas e, para as carreiras operacionais da área da higiene urbana, poderá decorrer das 8 horas às 11 horas e trinta minutos e das 13 horas às 16 horas e trinta minutos.
- 3- O período de almoço é obrigatório e não pode ser inferior a 1 hora.
- 4- Em todas as situações em que a jornada de trabalho decorra em período ou períodos diferentes do previsto no número 2 deverá ser reduzido ou excluído o intervalo de descanso, assegurando sempre que a prestação não ultrapassará seis horas consecutivas de trabalho.
- 5- As jornadas de trabalho previstas nos números dois e quatro não podem ser determinadas sem acordo prévio com o trabalhador.

Cláusula 7.ª

Regime de horário desfasado

- 1- O horário desfasado é aquele que, embora mantendo inalterado em cada dia e semana, respetivamente, o período normal de trabalho diário e semanal, permite estabelecer serviço a



serviço ou para determinadas carreiras ou categorias, e sem possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e saída.

- 2- Havendo conveniência de serviço, é permitida a modalidade de horário desfasado, designadamente, nos sectores ou serviços que, pela natureza das suas funções, seja necessária uma assistência permanente a outros serviços, com períodos de funcionamento muito dilatados, devendo ser ouvida a direção do STML.

Cláusula 8.ª

Regime de horários flexíveis

- 1- Horários flexíveis são aqueles que permitem 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) Os trabalhadores não podem ser obrigados a prestar mais do que nove horas de trabalho por cada dia 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 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 às 20 horas, com as seguintes plataformas:
 - a) Das 10 às 12 horas - período de presença obrigatória;
 - b) Das 14 horas às 16 horas - período de presença obrigatória;
 - c) Das 12 horas às 14 horas - margem móvel para almoço - duas horas como máximo, com obrigatoriedade de utilização mínima de uma hora.

Cláusula 9.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 excecionais, a mudança de turno só pode ocorrer após o descanso semanal, mediante acordo entre o superior hierárquico e o interessado, sendo admitida a troca ocasional de serviço entre trabalhadores, com prévio conhecimento dos Serviços.
- 7- 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.
- 8- 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.
- 9- 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.
- 10- A prestação de trabalho em regime de turnos confere direito à atribuição de um subsídio de turno correspondente a um acréscimo de remuneração, nos termos do artigo 161.º da LTFP, 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.
- 11- 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 de trabalho.

Cláusula 10.ª

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 al. 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 11.ª

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- O regime de isenção de horário de trabalho aqui previsto entende-se na modalidade de observância dos períodos normais de trabalho definidos pelo presente ACEP.
- 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- Ambas as partes podem, a qualquer tempo, fazer cessar o regime de isenção, mediante comunicação escrita.

Cláusula 12.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 art.º 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 nas seguintes condições:
 - 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, com as mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
 - e) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto nas mesmas condições da alínea 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 um progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
 - g) Trabalhador-estudante, salvo em caso de força maior; e
 - h) Nas situações abrangidas no n.º 5.
- 4- A entidade Empregadora Pública fica obrigada a fornecer, a assegurar ou a suportar o custo de transporte sempre que, em consequência de a prestação de trabalho suplementar, o trabalhador não possa utilizar o meio de transporte que habitualmente utiliza.
 - 5- A prestação do trabalho suplementar não pode prejudicar o gozo do descanso semanal obrigatório e complementar seguidos, pelo menos de quatro em quatro semanas.
 - 6- 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 nos três dias seguintes, por acordo com o trabalhador, ou na sua falta, no mesmo período em dia a designar pelo empregador público.
 - 7- O limite a que se refere a al. a) do n.º 2 do art.º 120.º da LTFP fica fixado em duzentas horas de trabalho, podendo ser ultrapassado desde que não implique remuneração superior a 60% da remuneração base do trabalhador, nos termos da alínea a) do n.º 3 do artigo 120.º da LTFP.
 - 8- À remuneração devida por trabalho suplementar prestado em período nocturno acresce também a remuneração correspondente ao suplemento por prestação de trabalho nocturno.

Cláusula 13.ª

Trabalho noturno

- 1- Considera-se trabalho noturno, o trabalho prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 07 horas do dia seguinte.
- 2- Considera-se trabalhador noturno aquele que realiza durante o período noturno 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 14.ª

Interrupção ocasional

- 1- Nos termos do n.º 2 do artigo 102.º da LTFP são consideradas compreendidas no tempo de trabalho as interrupções ocasionais no período de trabalho diário:
 - a) As inerentes à satisfação de necessidades pessoais e inadiáveis do trabalhador.

- b) Resultantes do consentimento do Empregador Público;
 - c) Para comparência para intervenção, perante entidade notarial ou equiparada, em ato ou contrato próprio, de cônjuge ou equiparado, parente na linha reta ou segundo grau da linha colateral, como parte outorgante de escritura ou acto solene equiparado, ou prestação de qualquer garantia especial de obrigações;
 - 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 na alínea c) do número um devem ser solicitadas com a antecedência mínima de 24 horas ou, não sendo possível, no período de trabalho imediatamente seguinte.
 - 3- As interrupções ocasionais não podem dar origem a um dia completo de ausência do serviço e só podem ser concedidas desde que não afetem o funcionamento do serviço.

Cláusula 15.ª

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.

Cláusula 16.ª

Registo de assiduidade e pontualidade

O registo da entrada e da saída é efetuado no equipamento de registo, segundo as informações fornecidas pelos Recursos Humanos ou folha de registo de presença, antes e depois da prestação de trabalho em cada um dos períodos de trabalho.

CAPÍTULO III – SAÚDE, SEGURANÇA E HIGIENE

Cláusula 17.ª

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 Freguesia.
- 2- A Freguesia 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 fatores 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 Freguesia 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 Freguesia 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 feita anualmente, independentemente da idade.
 - 7- A Freguesia 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- Compensar os trabalhadores das áreas consideradas como de risco, penosidade e insalubridade, por nível de reconhecimento, baixo, médio ou alto, com um suplemento remuneratório, de acordo com a cláusula n.º 23 deste ACEP e com a legislação em vigor.

Cláusula 18.ª

Equipamento individual

As fardas e demais equipamentos de trabalho são fornecidas pela Freguesia, 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.ª

Locais para refeição

Sem prejuízo dos refeitórios já existentes e a instalar nos locais em que a aglomeração de trabalhadores o justifique, a Freguesia porá à disposição dos trabalhadores, em cada local de trabalho, quando as condições físicas existentes o permitam, 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.ª

Vestiários e balneários

A Freguesia 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 sexo, sempre que as condições físicas dos equipamentos o permitam.

CAPÍTULO IV – DISPOSIÇÕES FINAIS

Cláusula 21ª.

Férias

- 1- O trabalhador tem direito a um período mínimo de férias de 22 dias úteis remunerados em cada ano civil, nos termos do n.º 1 do artigo 126.º da LTFP e no presente ACEP, com as especificidades dos números seguintes.
- 2- Ao período anual de férias constante no número anterior acrescem três dias úteis, por obtenção de menção positiva na avaliação de desempenho, referente ao período avaliativo anterior, sempre a marcar por acordo, ou na sua falta, pela entidade empregadora, desde que no ano anterior não tenham tido mais do que uma falta injustificada.
- 3- Ao período de férias previsto na presente cláusula acresce, ainda, um dia útil por cada dez anos de serviço efetivamente prestado, nos termos legais.
- 4- O acréscimo ao período de férias previsto na presente cláusula não dá direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.
- 5- A falta de avaliação por motivo imputável à Freguesia, determina a aplicação automática do disposto no número 2 da presente cláusula.
- 6- O disposto no n.º 2 do presente artigo deixa de produzir automaticamente efeitos, caso se verifique alguma alteração legislativa relativa ao período normal de férias dos trabalhadores, que lhes seja mais favorável do que o regime legal vigente à data de assinatura do presente Acordo.

Cláusula 22.ª

Dispensas e faltas justificadas

- 1- Os trabalhadores têm direito a dispensa do serviço no dia do seu aniversário, caso coincida com dia de trabalho, sem perda de remuneração.
- 2- Para efeitos das ausências motivadas por falecimento de parentes, os trabalhadores netos e avós beneficiam de período de dispensa igual aos parentes no primeiro grau da linha reta e os trabalhadores tios e sobrinhos de período igual aos parentes no segundo grau da linha colateral, mediante a apresentação do comprovativo de parentesco e/ou afinidade.
- 3- O trabalhador que pretenda doar sangue benevolamente tem direito à tolerância de ponto no dia da doação, sem perda de quaisquer direitos ou regalias, mediante autorização prévia da Freguesia e entrega de declaração justificativa emitida pelo serviço de doação de sangue.
- 4- A autorização referida anteriormente pode ser negada com fundamento em motivos urgentes e inadiáveis do funcionamento do serviço.

Cláusula 23.ª

Suplemento de penosidade e insalubridade

- 1- Os trabalhadores cujas funções são exercidas em condições de penosidade e insalubridade, definidas nos termos da legislação aplicável, têm direito a um suplemento de penosidade e insalubridade, correspondente por nível de reconhecimento, baixo, médio ou alto risco, remunerado como um suplemento remuneratório;
- 2- Sem prejuízo de outras, com conexão às seguidamente citadas, ou ainda outras que por lei venham a ser estabelecidas, nas funções em causa integram-se, nomeadamente, as desempenhadas nas áreas de recolha e tratamento de resíduos e tratamento de efluentes e de higiene urbana.
- 3- O STML deverá ser informado e consultado 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.
- 4- 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 LTFP.

Cláusula 24.ª

Créditos para exercício da atividade de representação dos trabalhadores

- 1- O crédito de horas previsto no n.º 6 do art.º 345.º da LTFP é fixado em 1,5 membros da Direção por cada 200 associados do Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa ou fração.
- 2- O crédito de horas para o exercício de funções dos delegados sindicais, previsto no n.º 1 do art.º 344.º da LTFP, é fixado em 14 horas por mês, sendo-lhe aplicável com as necessárias adaptações, o regime do n.º 11 do art.º 345.º da LTFP e, sem prejuízo do seu crédito legal de horas, consideram-se sempre justificadas as ausências para participação em reuniões dos trabalhadores ou dos seus órgãos de representação ou quaisquer reuniões ou outros atos convocados pelo STML ou a que este adira.
- 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 Freguesia 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 Freguesia 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 carácter permanente.

Cláusula 25.ª

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, para diante 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 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 correio eletrónico.

Cláusula 26.ª

Informação e participação

- 1- A Direção do Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa e os Delegados Sindicais têm direito a informação e consulta relativamente às matérias próprias das suas atribuições.
- 2- A Freguesia deve disponibilizar em todos os locais de trabalho espaço próprio para afixação e colocação de informação sindical, em local acessível a todos os trabalhadores.
- 3- A Freguesia 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.
- 4- A Freguesia assegura à Direção do STML a divulgação na rede *intranet* de informação remetida pelo STML destinada a trabalhadores, através do seu correio eletrónico, quer individual quer coletivamente.

Cláusula 27.ª

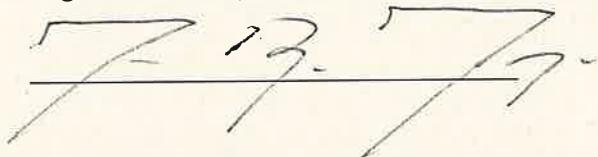
Divulgação do ACEP

A Freguesia obriga-se a distribuir pelos atuais trabalhadores e no ato de admissão de novos, cópia do presente ACEP, para os devidos efeitos.

Lisboa, 05 de Março de 2025

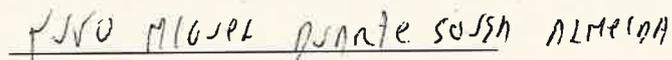
Pelo Empregador Público:

Miguel Belo Marques, Presidente da Junta de Freguesia de Campolide.



Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa:

Nuno Miguel Duarte Sousa Almeida, Presidente da Direção;



Delfino Navalho Serras, Membro da Direção, Comissão Executiva.

