



MODERNIZAÇÃO DO ESTADO E DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Direção-Geral da Administração e do Emprego Público

Acordo Coletivo de Trabalho n.º 9/2022

Sumário: Acordo coletivo de empregador público celebrado entre o Município de Coimbra e as seguintes estruturas representativas dos trabalhadores: Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos; Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal; Sindicato Nacional das Polícias Municipais; Sindicato Nacional de Bombeiros Profissionais; Sindicato Nacional dos Motoristas; Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins.

Acordo Coletivo de Empregador Público celebrado entre o Município de Coimbra e as seguintes estruturas representativas dos trabalhadores: Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos; Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal; Sindicato Nacional das Polícias Municipais; Sindicato Nacional de Bombeiros Profissionais; Sindicato Nacional dos Motoristas; Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1 — O presente acordo coletivo de empregador público, doravante designado por ACEP ou Acordo, aplica-se a todos os trabalhadores, com vínculo de emprego público, que desempenham funções no Município de Coimbra, adiante designados por Empregador Público (EP), filiados nos Sindicatos subscritores, assim como aos demais, desde que, quanto a estes, não seja deduzida oposição expressa, pelos próprios, ou, sendo o caso, pelo sindicato do qual façam parte, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 370.º da LTFP.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea g), do n.º 2, do artigo 365.º da LTFP, estima-se que serão abrangidos por este acordo coletivo cerca de 2500 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e sobrevigência

1 — O presente Acordo substitui na íntegra o ACEP n.º 310/2015, publicado no *Diário da República*, 2.ª Série, n.º 249, de 22 de dezembro de 2015 e o ACEP n.º 97/2016, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 14 de 21 de janeiro de 2016.

2 — O presente ACEP entra em vigor cinco dias após a sua publicação e vigora pelo prazo de um ano, renovando-se por igual período.

3 — A denúncia e sobrevigência deste acordo coletivo seguem os trâmites legais previstos na LTFP.

CAPÍTULO II

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 3.ª

Período normal de trabalho e sua organização temporal

1 — De acordo com o disposto no n.º 3 do artigo 105.º da LTFP, a duração do período normal de trabalho será de trinta e cinco horas semanais e sete diárias.



2 — Os trabalhadores não podem prestar mais de cinco horas consecutivas de trabalho e, em qualquer caso, mais do que nove horas de trabalho por cada dia de trabalho, incluindo nestas a duração do trabalho suplementar, exceto quando este for realizado por motivo de força maior.

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

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

5 — Todas as alterações de horários devem ser fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores abrangidos e às associações sindicais, sendo, posteriormente, afixadas as alterações no órgão ou serviço, com a antecedência mínima de sete dias, em relação data à de início da alteração.

6 — Em situações pontuais, que serão analisadas caso a caso, as despesas que, porventura, ocorram, quando o horário de trabalho é alterado, designadamente, o pagamento de transporte, na eventualidade de não estar disponível à hora de entrada ou de saída, são objeto de uma compensação económica.

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

Cláusula 4.ª

Modalidades de horário de trabalho

1 — O presente acordo coletivo regulamenta as seguintes modalidades de organização temporal do trabalho:

- a) Horário rígido;
- b) Horário flexível;
- c) Jornada contínua;
- d) Horário desfasado;
- e) Trabalho por turnos;
- f) Trabalho noturno;
- g) Isenção de horário de trabalho;

2 — Para além das modalidades de organização temporal referidas no n.º 1, podem ser fixados horários específicos, designadamente para trabalhadores integrados em serviços com especificidades de funcionamento como a Companhia de Bombeiros Sapadores e o Serviço de Polícia Municipal.

Cláusula 5.ª

Horários específicos

A requerimento do trabalhador e por despacho do Presidente da Câmara Municipal ou por quem tenha essa competência delegada, podem ser fixados horários de trabalho específicos, nomeadamente:

a) Nas situações previstas no regime de parentalidade definido pelo Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, conforme o preceituado na alínea d) do artigo 4.º da LTFP;

b) Aos trabalhadores-estudantes, nos termos do artigo 90.º do Código de Trabalho, de acordo com o disposto na alínea f) do artigo 4.º da LTFP;

c) Aos trabalhadores que exerçam funções que, pela sua natureza, não se enquadrem nos restantes horários definidos;

d) A pedido do trabalhador por motivos da sua vida familiar.

Cláusula 6.ª

Horário rígido

O horário rígido é a modalidade de horário de trabalho em que o cumprimento da duração semanal se reparte por dois períodos diários, com horas de entrada e de saída fixas, separados por um intervalo de descanso, nos seguintes termos:

- a) Período da manhã — das 9 horas às 12 horas e 30 minutos;
- b) Período da tarde — das 14 horas às 17 horas e 30 minutos; ou
- c) Período da manhã — das 8 horas às 12 horas;
- d) Período da tarde — das 13 horas às 16 horas.

Cláusula 7.ª

Horário flexível

1 — Entende-se por horário flexível aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho e a sua disponibilidade, escolhendo as horas de entrada e de saída, sem prejuízo dos períodos de presença obrigatória, também designados por plataformas fixas.

2 — A adoção da modalidade de horário flexível e a sua prática não podem afetar o regular e eficaz funcionamento do órgão ou serviço, e a sua operacionalidade, especialmente no que diz respeito às relações com o público.

3 — Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho, incluindo a duração do trabalho suplementar.

4 — A adoção de horário flexível está sujeita à observância das seguintes regras:

- a) A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 8 horas e as 20 horas, com dois períodos de presença obrigatória — as plataformas fixas —, das 10 horas às 12 horas e das 14 às 16 horas;
- b) A interrupção obrigatória do trabalho diário é de uma hora;
- c) O cumprimento da duração de trabalho deve ser aferido ao mês.

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

- a) Cumprir as tarefas programadas e em curso, dentro dos prazos superiormente fixados, não podendo, em todo o caso, a flexibilidade ditada pelas plataformas móveis originar, em situação alguma, a inexistência de pessoal que assegure o normal funcionamento dos serviços;
- b) Assegurar a realização e a continuidade de tarefas urgentes, de contactos ou de reuniões de trabalho, mesmo que tal se prolongue para além dos períodos de presença obrigatória.

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

- a) À marcação de falta, a justificar, com os efeitos daí decorrentes, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho;
- b) À atribuição de créditos de horas, até ao máximo do período igual à duração média diária do trabalho.

7 — Os débitos do tempo de trabalho podem ser transferidos e compensados no mesmo período (mês), exceto se houver uma impossibilidade prática de o fazer, caso em que terá de efetuar-se na primeira semana do mês seguinte àquele a que os mesmos dizem respeito.

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



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

10 — A marcação das faltas previstas na alínea a) do n.º 6 é reportada ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

11 — A atribuição de créditos prevista na alínea b) do n.º 6 é feita no mesmo período (mês) que confere ao trabalhador o direito aos créditos do tempo de trabalho, salvo quando se verifique a sua impossibilidade prática, caso em que se transfere para a primeira semana do mês seguinte àquele a que o respetivo crédito se reporta.

Cláusula 8.ª

Jornada contínua

1 — A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuado um único período de descanso não superior a trinta minutos que, para todos os efeitos legais, se considera como tempo de trabalho. No caso específico dos trabalhadores com a categoria de assistentes operacionais com a função de agente único dos Serviços Municipalizados de Transportes Urbanos de Coimbra o aludido período de descanso será atribuído, preferencialmente, no início ou no final do serviço.

2 — O tempo máximo de trabalho seguido, em tal regime, não poderá ter uma duração superior a cinco horas.

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

4 — A jornada contínua pode ser autorizada, mediante requerimento fundamentado apresentado pelo trabalhador, designadamente, nos seguintes casos:

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

5 — A concessão da jornada contínua pode ainda ocorrer no interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 9.ª

Horário desfasado

1 — O horário desfasado é aquele que, mantendo inalterado o período normal de trabalho diário e semanal, permite estabelecer, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

2 — É permitida a modalidade de horário desfasado nos sectores ou serviços que, pela sua natureza, seja necessário assegurar o horário de atendimento ao público ou serviço de outra natureza que requeira períodos de funcionamento muito dilatados.

3 — O horário desfasado é aplicável mediante proposta fundamentada dos serviços ao presidente da câmara municipal, ou ao dirigente em quem esta competência tenha sido delegada, ouvidas as associações sindicais.



4 — O estabelecimento do horário desfasado e a distribuição dos trabalhadores pelos respetivos períodos de trabalho, compete, após cumprimento dos pressupostos previstos no presente acordo coletivo, ao dirigente do respetivo serviço, desde que tenha competência delegada para o efeito, que deve dar conhecimento à unidade orgânica responsável pelo controlo de assiduidade dos diferentes períodos de entrada e de saída aplicáveis e dos trabalhadores abrangidos por cada um deles.

Cláusula 10.ª

Trabalho por turnos

1 — Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem, sucessivamente, os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que podem executar o trabalho a horas diferentes, no decurso de um dado período de dias ou de semanas.

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

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

4 — Os dias de descanso semanal, em cada período de sete dias, a que têm direito os trabalhadores que trabalham em regime de laboração contínua, ou que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, corresponderão ao sábado e domingo, pelo menos de quatro em quatro semanas.

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

6 — O intervalo para refeição tem uma duração mínima de trinta minutos, sendo considerado, para todos os efeitos legais, como tempo de trabalho efetivo.

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

- a) Almoço — entre as 12 horas e as 14 horas e 30 minutos;
- b) Jantar — entre as 18 horas e as 21 horas ou entre as 20 horas e 30 minutos e as 21 horas e 30 minutos;
- c) Ceia — entre as 2 horas e as 4 horas.

8 — Aos trabalhadores, que não possam abandonar as instalações para tomarem as refeições, designadamente os bombeiros da Companhia de Bombeiros Sapadores, o EP obriga-se a facultar um local adequado para esse efeito.

9 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que previamente aceites pelos serviços e não originando a violação de normas legais imperativas.

10 — Não serão admitidos os pedidos de trocas de turnos que impliquem a prestação de trabalho no dia de descanso semanal obrigatório ou em turnos consecutivos no mesmo dia (das 00 horas às 24 horas), à exceção dos bombeiros da Companhia de Bombeiros Sapadores.

11 — O trabalhador que comprove a impossibilidade de trabalhar por turnos, por motivos de saúde do próprio, pode solicitar a alteração da modalidade de horário, cumprindo o seguinte procedimento:

- a) A comprovação faz-se mediante parecer favorável, quer do médico indicado pelo EP, quer do médico do trabalhador;
- b) Se os pareceres dos médicos das partes se revelarem de conteúdo divergente, será pedido um novo, a um terceiro médico, designado de comum acordo entre o EP e o trabalhador, caso em que a respetiva pronúncia será vinculativa para ambas as partes.

12 — O regime de turnos poderá ser:

- a) Permanente quando o trabalho for prestado em todos os sete dias da semana;



- b) Semanal prolongado quando realizado em todos os cinco dias úteis e no sábado ou domingo;
- c) Semanal quando efetuado apenas de segunda-feira a sexta-feira.

13 — O regime de turnos é total quando for prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário, e parcial quando realizado apenas em dois.

14 — Quando a natureza, as características e as funções do serviço ou unidade orgânica o justifiquem, as jornadas contínuas podem ser organizadas em regime de turnos.

Cláusula 11.ª

Trabalho por turnos dos Serviços Municipalizados de Transportes Urbanos de Coimbra

1 — Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, e atenta a especificidade do serviço público de transporte coletivo de passageiros, os turnos a praticar serão os seguintes:

- a) Consideram-se incluídos no primeiro turno todos os serviços que se iniciem entre as 5 horas e 30 minutos até às 8 horas;
- b) Consideram-se incluídos no segundo turno todos os serviços que se iniciem entre as 8 horas e 1 minuto até às 13 horas e 30 minutos;
- c) Consideram-se incluídos no terceiro turno todos os serviços que se iniciem entre as 13 horas e 31 minutos até às 18 horas e 30 minutos;

2 — Em função das necessidades de serviço, e mediante acordo com o trabalhador, podem ser fixados outros turnos.

3 — No horário por turnos os dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, são os fixados nas respetivas escalas, considerando que a semana começa ao domingo e a primeira folga é a do dia de descanso semanal obrigatório.

4 — As escalas dos trabalhadores com a categoria de assistentes operacionais com a função de agentes únicos, referentes aos três turnos em vigor durante o ano, devem ser afixadas com, pelo menos, 15 dias de antecedência.

5 — Os trabalhadores terão o horário de refeição adequado aos turnos respetivos.

6 — Os intervalos para refeição não deverão ser superiores a uma hora.

7 — O EP não pode alterar unilateralmente os horários de trabalho individualmente acordados.

8 — Sempre que possível, o local de início e termo de cada período de trabalho deve, em cada dia, ser o mesmo. Quando assim não suceda, o período necessário à deslocação entre o local de termo e o local de início é considerado tempo de trabalho.

Cláusula 12.ª

Suplemento remuneratório de turno

1 — Desde que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores por turnos têm direito a um acréscimo remuneratório cujo montante varia em função do número de turnos adotado, bem como da natureza permanente ou não do funcionamento dos serviços.

2 — O acréscimo referido no número anterior, relativamente à remuneração base, varia entre:

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

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



Cláusula 13.ª

Trabalho noturno

1 — Considera-se trabalho noturno, nos termos do n.º 2 do artigo 223.º do Código do Trabalho, o que é prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do seguinte, que respeite a duração mínima aplicável e o intervalo correspondente, para os trabalhadores inseridos, nomeadamente, nas carreiras abaixo referidas, e afetos às seguintes atividades:

- a) Carreira de assistente operacional e assistente técnico, no serviço de proteção civil;
- b) Carreira de assistente operacional, na atividade de recolha de resíduos sólidos;
- c) Carreira de assistente operacional e assistente técnico, no serviço de cultura e turismo;
- d) Carreira de assistente operacional e assistente técnico, no serviço médico veterinário.
- e) Carreira de assistente operacional — Agente Único.

2 — O trabalhador não pode prestar mais de nove horas, no período de vinte e quatro horas em que execute trabalho noturno.

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

Cláusula 14.ª

Horário dos Bombeiros Sapadores

1 — A duração semanal de trabalho do pessoal da carreira de bombeiro é de trinta e cinco horas, com a possibilidade de efetuarem doze horas de trabalho contínuas, nos termos da legislação especial em vigor.

2 — Os Bombeiros Sapadores praticam o horário de cinco turnos rotativos de doze horas — doze horas de trabalho diurno, vinte e quatro horas de descanso, doze horas de trabalho noturno, setenta e duas horas de descanso —, das 9 horas às 21 horas e das 21 horas às 9 horas do dia seguinte, com o efetivo mínimo de 22 bombeiros.

3 — A implementação de outro número de turnos depende de prévia negociação das partes.

4 — O regime de turnos é total e permanente. Serão autorizadas trocas de serviço entre Bombeiros, garantindo a composição dos turnos.

5 — A organização dos turnos será estabelecida anualmente, devendo, pelo menos, uma vez por mês, fazer coincidir os dias de descanso com o Sábado e o Domingo.

6 — É autorizado o gozo de férias, pelo menos a 25 % do efetivo, em qualquer período do ano, sem prejuízo do período crítico de incêndios anualmente definido pelo Governo.

7 — Mediante requerimento dos trabalhadores ou por proposta do Comandante ao Presidente da Câmara Municipal poderá ser autorizada a isenção de horário de trabalho.

8 — Dado o horário de trabalho estar definido para 5 turnos, no princípio de cada ano, na primeira semana após o dia 5 de janeiro, os turnos deverão avançar 1 dia. Este princípio não se aplicará em anos bissextos, devido a esse ano sofrer alteração automaticamente. Desta forma fica salvaguardado a acumulação de natal, passagem de ano, outras, pelo mesmo turno.

Cláusula 15.ª

Horário e outras disposições relativas à Polícia Municipal

1 — A duração semanal de trabalho do pessoal da carreira de polícia municipal é de 35 horas.

2 — A modalidade de horário adotada pelo Serviço de Polícia Municipal é a de trabalho por turnos, em jornada contínua, com uma redução do período normal de trabalho diário de, pelo menos, 30 minutos.

3 — O horário referido no número anterior é dividido em 3 turnos rotativos nos seguintes termos:

- a) 1.º Turno: das 08h00 m às 14h30 m;
- b) 2.º Turno: das 13h30 m às 20h00 m;
- c) 3.º Turno: das 19h30 m às 02h00 m.



4 — O regime de turnos é permanente e total para a polícia municipal.

5 — Os períodos de trabalho e de descanso a cumprir pelos agentes da polícia municipal, afetos a este Serviço, devem ser estabelecidos pelo superior hierárquico, através de uma escala anual de serviço, devendo, pelo menos uma vez por mês, fazer coincidir os dias de descanso com um sábado e o domingo consecutivo.

6 — Deve ser elaborada uma escala mensal com os períodos de trabalho a cumprir pelos agentes da polícia municipal, a qual poderá determinar alterações pontuais à escala anual em virtude da marcação e gozo do período de férias dos agentes, sem prejuízo de a escala anual poder igualmente ser alterada mediante concordância prévia dos agentes.

7 — O regresso após um período de férias é sempre efetuado no dia útil seguinte ao seu término, de segunda a sexta-feira, exceto feriados, em que se encontrar efetivamente escalado num dos turnos em vigor, sendo efetuados os respetivos ajustes na escala mensal, caso necessário.

8 — Para efeitos do número anterior, os dias de fim de semana e feriado, imediatamente a seguir ao término do período de férias, são considerados como dias de descanso, sendo efetuados os respetivos ajustes na escala mensal.

9 — É autorizado o gozo de férias, pelo menos a 25 % do efetivo, em qualquer período do ano, excecionando os períodos festivos da cidade, designadamente a Queima das Fitas, as Festas da Cidade, a Festa das Latas, Natal e festa de fim de ano.

10 — Mediante requerimento dos trabalhadores e proposta do Comandante ao Presidente da Câmara Municipal poderá ser autorizada a isenção de horário de trabalho.

11 — Em tudo que não se encontre previsto especificamente nesta cláusula aplicar-se-á aos agentes de polícia municipal o remanescente do presente acordo coletivo.

Cláusula 16.ª

Isenção de horário de trabalho

1 — A modalidade de isenção de horário aplica-se a trabalhadores cujas funções profissionais, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado, dependendo de acordo entre o EP e o trabalhador, com respeito pelo disposto nesta cláusula e demais disposições, legais e constantes deste ACEP, em vigor.

2 — A isenção de horário de trabalho só pode revestir a modalidade da observância dos períodos normais de trabalho acordados, prevista na alínea c), do n.º 1, do artigo 118.º da LTFP, sendo considerado trabalho suplementar o que exceda os mesmos em dia normal.

3 — Os trabalhadores abrangidos não estão sujeitos aos limites máximos dos horários de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios, aos dias e meios dias de descanso complementar, nem ao descanso de onze horas seguidas entre dois períodos de trabalho diário consecutivos, e ao pagamento de trabalho suplementar, nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 118.º da LTFP.

4 — Ao trabalhador que goza da isenção de horário não podem ser impostas as horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

5 — As partes podem fazer cessar o regime de isenção, nos termos do acordo que o institua.

6 — O disposto nesta cláusula não isenta o trabalhador do dever de assiduidade, sem prejuízo da aplicação de regras específicas de aferição do seu cumprimento, quando o trabalho seja prestado fora das instalações do serviço onde está afeto.

7 — Para além dos casos previstos no n.º 1 do artigo 117.º da LTFP ou noutras disposições legais, podem gozar de isenção de horário, mediante de celebração de acordo escrito com o respetivo EP, os trabalhadores que chefiem os núcleos da Companhia de Bombeiros Sapadores.

Cláusula 17.ª

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador, em casos de força maior, ou ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o EP, carecendo sempre de autorização prévia, no primeiro caso.

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

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

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

Cláusula 18.ª

Limite anual da duração do trabalho extraordinário

O limite máximo anual da duração do trabalho suplementar, prestado nas condições previstas no n.º 1 do artigo 120.º da LTFP, é, nos termos do n.º 4 do mesmo artigo, de 200 horas, sendo que o respetivo pagamento não pode ultrapassar a percentagem de 60 % da remuneração base do trabalhador.

Cláusula 19.ª

Teletrabalho

1 — Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora do órgão ou serviço do Município de Coimbra, e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação, designadamente, a execução de tarefas com autonomia técnica, tais como a elaboração de estudos, pareceres e informações de carácter técnico-científico.

2 — Para os efeitos do disposto no artigo 167.º do Código do Trabalho, a duração inicial do acordo escrito, entre o Município de Coimbra e o trabalhador, que estabeleça o regime de teletrabalho, não pode exceder três anos, podendo cessar, durante os primeiros trinta dias de execução.

3 — Cessado o acordo pelo período estipulado, o trabalhador tem direito a retomar 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.

4 — Quando seja admitido um trabalhador para o exercício de funções em regime de teletrabalho, do respetivo contrato deve constar a atividade que este exercerá no momento da sua cessação, se for o caso.

Cláusula 20.ª

Interrupção ocasional

1 — São consideradas como compreendidas no tempo de trabalho, nos termos do n.º 2 do artigo 102.º da LTFP, as interrupções ocasionais no período diário:

- a) As inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador;
- b) As resultantes do consentimento do EP;
- c) As ditadas por motivos técnicos, nomeadamente, limpeza, manutenção ou afinação de equipamentos, mudança de programas de produção, carga ou descargas de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia e fatores climatéricos que afetem a atividade do órgão ou serviço;
- d) As impostas por normas especiais de higiene, saúde e segurança no trabalho.



2 — As interrupções ocasionais não podem dar origem a um dia completo de ausência do serviço, e só podem ser concedidas, desde que não afetem o seu funcionamento.

Cláusula 21.ª

Registo de assiduidade e pontualidade

1 — A assiduidade e a pontualidade são objeto de aferição, por via de regra, através de registo biométrico ou facial, ou, quando tal não seja viável, mediante inserção de código pessoal, no início e no termo de cada período de trabalho, em equipamento automático que fornece indicadores de controlo ao trabalhador e à unidade orgânica responsável pela gestão do sistema de verificação.

2 — A marcação da entrada e da saída de qualquer dos períodos diários de prestação de trabalho por outrem, que não seja o titular, nos casos em que a mesma não seja feita através do registo biométrico ou facial, mas por inserção de código pessoal ou aposição de assinatura, é passível de responsabilidade disciplinar, nos termos da LTFP.

3 — A inexistência de registo, sem motivo justificado, faz presumir a ausência ao serviço e determina a marcação de falta, que deverá ser justificada, nos termos previstos na LTFP.

4 — A correção das situações de não funcionamento do sistema de verificação instalado, ou esquecimento do mesmo pelo trabalhador, ou ainda por prestação de trabalho externo, é feita na aplicação informática do registo de assiduidade.

5 — Nos serviços que não disponham do equipamento de registo de dados biométricos, a assiduidade e pontualidade é comprovada, através da assinatura do trabalhador na folha de registo de presença, à entrada e à saída, na qual deverá constar a respetiva hora.

6 — Os trabalhadores devem, independentemente da modalidade de organização temporal do trabalho praticada:

- a) Registrar a entrada e a saída no equipamento próprio de controlo da assiduidade ou folha do registo de presença, antes e depois da prestação de trabalho, em cada um dos períodos;
- b) Utilizar o equipamento de registo, segundo as informações da unidade orgânica responsável.

Cláusula 22.ª

Direito a férias

1 — O trabalhador tem direito a um período mínimo de férias de 22 dias úteis remunerados em cada ano civil, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 126.º da LTFP e no presente acordo coletivo, com as especificidades dos números seguintes.

2 — Ao período normal de férias constante do número anterior acrescem 3 dias úteis por ano civil, por obtenção de menção positiva na avaliação do desempenho, ou sistema equiparado, referente ao período avaliativo imediatamente anterior.

3 — Aos períodos de férias referidos nos números anteriores acresce, ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado, nos termos legais.

4 — Os acréscimos ao período de férias previstos na Lei e no presente acordo coletivo não dão origem a qualquer acréscimo correspondente no subsídio de férias.

Cláusula 23.ª

Faltas por falecimento de familiar

1 — O início da contagem das faltas por falecimento de familiar inicia-se no dia do óbito, do conhecimento deste, ou ainda no dia da cerimónia fúnebre, cabendo a escolha ao trabalhador.

2 — O trabalhador poderá faltar justificadamente ao serviço:

- a) Cinco dias consecutivos, em dias em que o trabalhador está obrigado ao cumprimento do seu período normal de trabalho diário, no caso de falecimento do seu cônjuge, do seu pai ou do seu filho ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador;

b) Dois dias consecutivos, em dias em que o trabalhador está obrigado ao cumprimento do seu período normal de trabalho diário, no caso de falecimento do avô ou irmão.

3 — Caso no primeiro dia de falta não exista uma ausência correspondente ao período normal de trabalho diário, apenas deve considerar-se falta o período em que o trabalhador efetivamente se ausentou.

4 — O falecimento de familiar adia ou suspende o gozo das férias, devendo estas ser retomadas imediatamente após a contagem das faltas por motivo de falecimento de familiar.

Cláusula 24.ª

Feriado municipal e Carnaval

Para além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal, bem como a terça-feira de Carnaval.

CAPÍTULO III

Promoção da segurança e saúde no trabalho

Cláusula 25.ª

Princípios gerais

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

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

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

Cláusula 26.ª

Deveres do Empregador Público

1 — O EP é obrigado a:

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

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

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

d) Fornecer aos trabalhadores o equipamento individual de proteção que, em função do trabalho que cada um desempenha, seja adaptado ao respetivo posto, segundo se encontra definido na legislação aplicável, norma interna ou pelos serviços competentes;

e) Dar o seu apoio à Comissão de Segurança, Higiene e Saúde e aos representantes eleitos dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde, concedendo-lhes todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções;

f) Consultar a Comissão de Segurança, Higiene e Saúde, assim como os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde que foram eleitos, sempre que as questões relativas a estas matérias o justifiquem;



g) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações da Comissão de Segurança, Higiene e Saúde;

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

i) Em tudo quanto for omissos nas alíneas anteriores, aplica-se o disposto na legislação correspondente.

2 — A comparência dos trabalhadores às consultas de medicina no trabalho deverá ocorrer durante a hora de serviço, devendo a marcação das mesmas ser efetuada, com a devida antecedência, em função da disponibilidade que for indicada, por forma a não prejudicar o serviço público.

Cláusula 27.ª

Obrigações dos trabalhadores

1 — Constituem obrigações dos trabalhadores:

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

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

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

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

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

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

2 — Os trabalhadores não podem ser prejudicados, por causa dos procedimentos adotados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente, em virtude de, em caso de perigo grave e iminente, que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem medidas para a sua própria segurança ou a de terceiros.

3 — Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais de direito.

4 — As medidas e atividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respetivas obrigações.

5 — As obrigações dos trabalhadores, no domínio da segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho, não excluem a responsabilidade do EP, nesse mesmo âmbito, em todos os aspetos relacionados com as funções exercidas.

Cláusula 28.ª

Equipamento individual

1 — Compete ao EP fornecer as fardas e demais equipamentos de trabalho, que sejam necessários utilizar pelos trabalhadores, caso a tipologia do serviço assim o exija ou em função dos riscos profissionais a que estão expostos.

2 — Na escolha de tecidos e dos artigos de segurança deve ser consultada a Comissão de Segurança, Higiene e Saúde, e deverão ser tidas em conta as condições climatéricas do local e do período do ano, nos termos da legislação aplicável, sem prejuízo da legislação específica para cada sector profissional.



3 — O EP suporta os encargos com a deterioração das fardas, equipamentos de proteção individual, ferramentas ou utensílios de trabalho, ocasionada por acidente ou uso inerente às funções exercidas.

4 — É obrigatório o uso do fardamento fornecido, gratuitamente, aos trabalhadores pelo EP. O fardamento só pode ser usado nos dias de serviço, sendo vedada a sua utilização em tarefas alheias à EP.

Cláusula 29.ª

Locais para refeição

O EP coloca à disposição dos trabalhadores locais condignos, arejados e asseados, servidos de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipados com os eletrodomésticos que sejam, minimamente, necessários à confeção e aquecimento de refeições ligeiras, devendo os serviços competentes efetuar, com regularidade, um levantamento das necessidades, bem como apresentar as propostas ajustadas a essa finalidade.

Cláusula 30.ª

Vestiários, lavabos e balneários

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

Cláusula 31.ª

Medicina no trabalho

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

Cláusula 32.ª

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — O EP obriga-se a criar uma Comissão de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, com uma composição paritária, com um número máximo de seis elementos, no total.

2 — Compete ao presidente da câmara municipal a designação de três dos membros da comissão, na qualidade de representantes do EP, de entre trabalhadores que integram o mapa de pessoal da autarquia local.

3 — Os representantes dos trabalhadores são eleitos por estes, mediante voto direto e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt.

4 — Só podem concorrer listas apresentadas pelas associações sindicais que tenham filiados no EP ou listas que se apresentem subscritas, no mínimo, por 20 % dos trabalhadores que exercem funções na autarquia local, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

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

6 — O mandato dos membros da Comissão de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho é de três anos.

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

8 — Os representantes dos trabalhadores dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês.



9 — O crédito de horas referido no número anterior não é acumulável com aquele que o trabalhador beneficie, na eventualidade de integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Cláusula 33.^a

Formação profissional

1 — O pleno exercício de funções implica a criação e manutenção de condições de aprendizagem, formação e aperfeiçoamento, tendo em conta o desenvolvimento das respetivas carreiras profissionais no EP.

2 — Tendo em conta a evolução tecnológica e uma melhoria no desempenho de funções o EP obriga-se a proporcionar a todos os trabalhadores ao seu serviço a formação profissional que seja relevante para o exercício daquelas.

3 — Durante o período de frequência das ações de formação os trabalhadores manterão todos os seus direitos, nos termos da legislação aplicável.

4 — Todos os trabalhadores que sejam propostos pelos seus superiores hierárquicos para frequentar ações de formação profissional, seja de aperfeiçoamento, especialização ou de reciclagem, estão obrigados a fazê-lo.

5 — Quando procedam à admissão de novos trabalhadores, deve o EP proporcionar-lhes os cursos de formação, bem como os respetivos estágios, nos termos da legislação aplicável.

6 — O EP deve divulgar, anualmente e sempre que se verifiquem alterações, o plano anual de formação junto dos seus trabalhadores, bem como junto das estruturas representativas dos mesmos.

7 — Os cursos de formação profissional serão, sempre que possível, ministrados por trabalhadores ao serviço do EP, os quais devem ser detentores de reconhecida competência e dos conhecimentos que se enquadrem no âmbito da matéria a ser ministrada, nos termos da alínea d), do n.º 1, do artigo 71.º e do n.º 2 do artigo 72.º da LTFP.

8 — O EP obriga-se, ainda, a suportar todos os custos inerentes à renovação da carta de condução, do certificado de aptidão para motorista, da carta de qualificação e de outras certificações obrigatórias para o exercício da atividade profissional, bem como com a obtenção de certificações obrigatórias que, entretanto, venham a ser exigidas após a constituição da relação jurídica de emprego público, nos termos do n.º 3 do artigo 72.º da LTFP.

Cláusula 34.^a

Apreensão de carta

Aos trabalhadores que desempenhem as funções de agente único nos Serviços Municipalizados de Transportes Urbanos de Coimbra ou de motorista noutras unidades orgânicas do EP a quem tenha sido apreendida temporariamente a licença de condução, o EP atribuirá outras funções garantindo, pelo menos, o pagamento da sua retribuição-base e respetivo subsídio de alimentação, enquanto se verificar a inibição de condução.

Cláusula 35.^a

Comissão Paritária

1 — As partes outorgantes constituem uma Comissão Paritária, cujo funcionamento é regulado nos termos do n.º 1 do artigo 367.º da LTFP, com competência para interpretar e integrar as disposições deste acordo coletivo, composta por dois membros de cada parte.

2 — Cada parte representada na Comissão Paritária 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 trinta dias, após a publicação deste acordo coletivo, a identificação dos seus representantes.

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

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

6 — A Comissão Paritária só pode deliberar, desde que esteja presente metade dos membros representantes de cada parte.

7 — As deliberações da Comissão Paritária, quando tomadas por unanimidade, passam a constituir parte integrante deste acordo coletivo, para todos os efeitos legais.

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

9 — As reuniões da Comissão Paritária realizam-se nas instalações do EP, em local designado para o efeito.

10 — Das reuniões da Comissão Paritária são lavradas atas, assinadas pelos representantes de cada uma das partes, no final das mesmas.

11 — As despesas emergentes do funcionamento da Comissão Paritária são suportadas por cada uma das partes.

12 — As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por carta registada.

Cláusula 36.ª

Divulgação

As partes obrigam-se a distribuir pelos trabalhadores que são abrangidos pelo presente acordo coletivo uma cópia do mesmo, bem como a publicá-lo nas suas páginas oficiais na Internet.

Cláusula 37.ª

Participação dos trabalhadores

1 — O EP compromete-se a reunir, semestralmente, com as associações sindicais subscritoras, para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.

2 — Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior do órgão, serviço, ou na página da *intranet*, em local e área apropriada, para o efeito reservada pelo EP, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do funcionamento normal do órgão ou serviços.

Cláusula 38.ª

Resolução de conflitos coletivos

1 — As partes adotam, na resolução dos conflitos coletivos emergentes do presente acordo coletivo, 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, designando, com prontidão, os seus representantes, e comparecendo em todas as reuniões que, para o efeito, forem marcadas.



Cláusula 39.ª

Caráter globalmente mais favorável

Sem prejuízo do legalmente previsto, as partes outorgantes, se aplicável, entendem que o presente acordo coletivo é, no seu conjunto, mais favorável do que os diplomas vigentes, os quais serão revogados e substituídos pela presente convenção.

Coimbra, 13 de julho de 2021.

Município de Coimbra

Manuel Augusto Soares Machado, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal de Coimbra

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

José Ribeiro Jacinto dos Santos, na qualidade de Mandatário do SINTAP

Albino Casimiro Mendes da Silva, na qualidade de Mandatário do SINTAP

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal

Hélder António Simões Borges, na qualidade de Mandatário do STRUP

José Ramalho Pereira, na qualidade de Mandatário do STRUP

Pelo Sindicato Nacional das Polícias Municipais

Nelson David Cabral Esteves, na qualidade de Mandatário do SNPM

Pelo Sindicato Nacional de Bombeiros Profissionais

Sérgio Rui Martins Carvalho, na qualidade de Presidente do SNBP

Carlos Alberto Costa Pereira Simões Ferreira, na qualidade de Membro da Direção Nacional do SNBP

Pelo Sindicato Nacional dos Motoristas

Manuel Jorge Mendes de Oliveira, Vice-Presidente da Direção do SNM, na qualidade de Mandatário

Marco Aurélio de Sousa Rodrigues, Delegado Sindical da Direção do SNM, na qualidade de Mandatário

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins

Cristina Maria Saavedra Torres, Vice-Presidente da Direção Nacional do STAL, na qualidade de Mandatário

Luísa Maria de Moura Rodrigues da Silva, membro da Direção Nacional do STAL, na qualidade de Mandatário

Depositado em 21 de setembro de 2021, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 38/2021, a fls. 29 e 30 do Livro n.º 3.

24 de setembro de 2021. — A Subdiretora-Geral, *Elda Morais*.

314629681